

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2020



BBL GROUPE soutient les Objectifs de Développement Durable.

# SOMMAIRE



• LE MOT DU PRÉSIDENT - INTRODUCTION

• 5 PILIERS POUR NOS PRIORITÉS

ET 8 CHANTIERS POUR L'ACTION

1. GESTION DES VÉHICULES

2. CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DES BÂTIMENTS

3. GESTION DES DÉCHETS

4. CHANTIERS DE FORMATION ET DE TUTORAT

5. SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

8. PARTENARIAT CITOYENS ET COMMERCIAUX

• OBJECTIFS 2021-2022

PROSPERITY

PLANET

PEOPLE

PEACE

PARTNERSHIP



## À toutes les parties concernées

*L'année 2020 a été marquante à plus d'un titre pour le Groupe BBL qui venait de voir sa structure transformée par la croissance formidable des trois dernières années en passant du statut de PME locale à celui d'une belle ETI.*

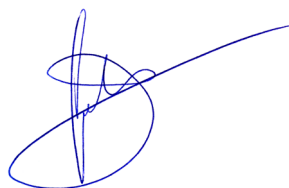
*Bien conscients des responsabilités grandissantes qui vont avec ce nouveau statut sur le plan sociétal et environnemental, nous avons cependant dû consacrer une grande part de notre énergie à maîtriser les effets de la crise sanitaire en préservant la santé et la sécurité de nos salariés ainsi que le service rendu à nos clients.*

*2020 a aussi été une année clé pour poser les fondements d'une véritable politique de long terme sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG policy).*

*Le groupe est une fédération de spécialistes avec une autonomie considérable donnée aux dirigeants de chaque filiale, mais les initiatives fleurissent et c'est dans ce cadre que nous avons décidé en 2020 l'embauche d'une première salariée pour coordonner nos actions et nous affirmons l'engagement stratégique du Groupe BBL pour soutenir les dix principes du Global Compact des Nations Unis.*



Kaci KÉBAÏLI  
Président Fondateur




Christophe BESSET  
Directeur Général Groupe



# GOVERNANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE : la direction du groupe s'engage

## ■ 5 PILIERS POUR DÉFINIR NOS OBJECTIFS

Rester pragmatique et éviter la rhétorique grandiloquente qui accompagne les projets «développement durable» était notre obsession.

Il fallait cependant inscrire nos futures actions dans une logique claire. Une réflexion collective a été menée pour définir cinq piliers fondamentaux et le premier d'entre-eux c'est la PROSPÉRITÉ car nous croyons résolument à l'idée d'une croissance plus durable et plus respectueuse de la nature.

Une « croissance du mieux » plutôt que celle du « toujours plus » mais ne rien céder aux apôtres de la décroissance. Parmi les cinq piliers choisis pour fonder notre politique d'engagement sociétal (PEOPLE/PLANET/PROSPERITY/PEACE/PARTNERSHIP), nous attachons une importance particulière à l'un d'entre eux (PEOPLE) avec une focalisation importante sur notre engagement en faveur de l'égalité des chances, et de la transmission des savoirs.

## ■ 8 CHANTIERS POUR L'ACTION 2020-2023

Une fois posés, ces cinq piliers de notre stratégie ont permis de cadrer nos projets et nos initiatives en se fixant un horizon de trois ans pour atteindre nos objectifs.

Notre métier d'organisateur de transport induit nécessairement la prise en compte d'émissions polluantes sur lesquelles notre influence est limitée.

Nous avons préféré nous concentrer sur les domaines que nous maîtrisons :

1. Les émissions de notre propre flotte de véhicules (aussi bien les véhicules personnels de service, que notre parc de camions en propre).
2. Les consommations énergétiques de nos bâtiments (bureaux et entrepôts).

3. La gestion des déchets de nos activités avec l'objectif de baisser nos consommations et d'améliorer notre taux de recyclage.

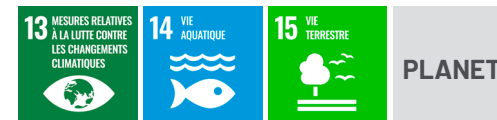
Quatre autres chantiers sont principalement construits autour des hommes et des femmes du Groupe :

4. Développement de la formation et du tutorat (aussi bien vers nos propres salariés que vers des publics externes; En particulier vers les jeunes !
5. Renforcement de la sécurité
6. Lutte contre toutes les formes de corruption avec l'objectif d'une charte commune aux salariés de toutes nos filiales dans le monde en 2021.
7. Lutte contre toutes les discriminations aussi bien

à l'embauche, que dans l'évolution des carrières et des rémunérations. Enfin, nous avons conservé un 8<sup>ème</sup> chantier autour de partenariats citoyens et commerciaux pour rassembler toutes nos initiatives diverses au profit des communautés où les filiales du Groupe BBL sont impliquées. Notre première COP 2020 est le produit de l'agrégation des initiatives locales propres à chaque filiale et celle de la définition de nos chantiers communs. La création d'indicateurs de mesure pragmatiques et incontestables a marqué le début de l'année 2021 où nous avons l'ambition d'essaimer les bonnes initiatives à l'échelon du Groupe entier et d'engager les transformations de fond.



# 1. GESTION DES VÉHICULES

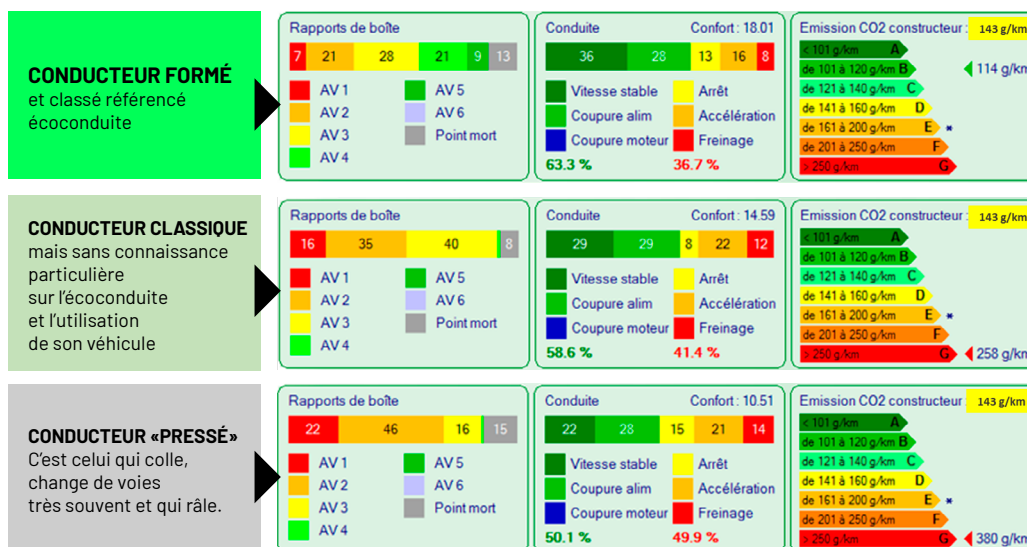


## ■ FORMATION À L'ÉCO CONDUITE

Nos chauffeurs ont été formés pour apprendre les techniques de l'éco-conduite sur plusieurs jours courant 2018.

Cette formation sera reconduite afin de poursuivre notre objectif de réduction des accidents routiers ainsi que nos objectifs de réduction d'émission des GES.

- Nous formons notre personnel tant au niveau théorique que pratique.
  - Les émissions de CO2 sont entre autres réduites aussi grâce à cette méthode de conduite intelligente.
  - Trois facteurs font la différence : accélération rapide, changement de rapport vers le haut à maximum 2500 tours/minute, et changement de rapport vers le bas lors du ralentissement.
  - La pression des pneus est également importante.
- Des valeurs trop basses génèrent une consommation accrue de carburant et augmentent les risques d'accident.



## PARLONS REJETS DE CO2

Ce ne sont pas les données d'émission de CO2 qui comptent. En réalité, c'est la façon de conduire le véhicule d'où l'importance d'es outils, messages et formations sur l'écoconduite.

Peugeot Expert 2 litres Diesel - 90 cv - 143 g/km

Actions	Indicateur Retenu	Objectif	Gains Co2 en 2019 (kgCo2)
Formation des conducteurs à l'éco-conduite	% de conducteurs formés à l'éco-conduite	100%	32 920

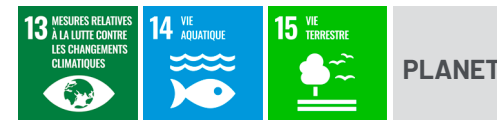


«Nous avons convaincu plusieurs clients pour des contrats de location avec chauffeurs de camions au GNL.»

Pierre CHARVIN



# 1. GESTION DES VÉHICULES



## ■ LIMITATION DES TRAJETS À VIDE ET OPTIMISATION DES PARCOURS

- Moins de courses à vide réduit le trafic des poids lourds.
- Les marchandises dangereuses, produits chimiques et autres substances peuvent en raison de leur composition présenter une menace pour l'homme et la nature. Nos règles de sécurité sont donc très strictes.
- Un outil de communication et de géolocalisation, à bord de nos véhicules, nous permet de veiller à ce que toutes les ressources soient utilisées de façon optimale.
- Au-delà des économies de carburant, ce système permet de réduire notre impact environnemental.

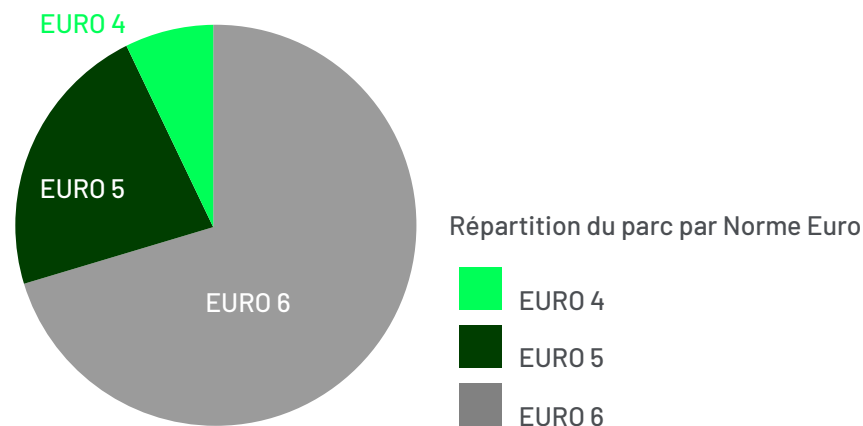
Actions	Indicateur Retenu	Objectif
Limitation des trajets à vide	% de transport à vide	≤ 15%
Optimisation des parcours	% équipés de GPS	80 %

## ■ AMÉLIORATION DE LA GESTION ET DU SUIVI DES CONSOMMATIONS CARBURANT

Depuis la formation écoconduite, nous notons une réduction de 6,36% de la consommation de carburant.

Actions	Indicateur Retenu	Objectif	Gains Co2 en 2020 (kgCo2)
Suivi scrupuleux de la consommation de carburant	Litre au 100 kms	25,5 L	36460

## ■ MODERNISATION DE LA FLOTTE



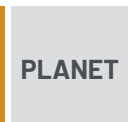
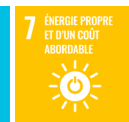
\* Le seul véhicule Euro 4 qu'il nous reste va être remplacé fin d'année 2021.

## ■ BRIDAGE DES MOTEURS

- L'économie de carburant, ainsi que les émissions de GES sont flagrantes dès les premiers mois de bridage.
- Nous tenons à la sécurité de nos conducteurs ainsi que celle des tiers, des familles sur les routes.

Actions	Indicateur Retenu	Objectif	Gains Co2 en 2019 (kgCo2)
Bridage moteur pour réduire la vitesse maximale des véhicules	% de la flotte bridée	75 %	15 643

## 2. CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DES BÂTIMENTS



### ■ 2020 : LE TOUR DU PROPRIÉTAIRE

Qu'il s'agisse de simples bureaux ou bien de vastes entrepôts très modernes, le Groupe BBL et toutes ses filiales exploitent une grande diversité de bâtiments, tous consommateurs d'énergie et tous sources de déperditions énergétiques.

En 2020, la décision a été prise d'effectuer un recensement complet de l'ensemble de ces bâtiments. Cet audit a pour objectif d'engager une évaluation comparée des consommations énergétiques ainsi qu'une analyse poussée sur notre capacité d'action pour chacun de nos sites. Cette initiative concerne l'ensemble des bâtiments que nous occupons sur le périmètre France soit plus d'une quarantaine de sites.

Les contrats sont variés pour chaque site et il s'agit dans la plupart des cas d'impliquer nos bailleurs dans des projets gagnants-gagnants sur des engagements de moyen terme notamment pour ce qui concerne le chauffage et l'isolation de nos locaux.

Un consultant spécialisé sera engagé pour déterminer les meilleurs moyens de faire des économies substantielles (changement de prestataire, travaux d'isolation, panneaux solaires thermiques...etc).

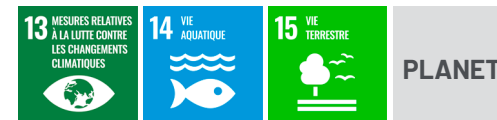


### ■ 2019-2020 : « C'EST PAS VERSAILLES ICI », LA CONSOMMATION À PORTÉE D'INTERRUPTEUR

Responsabilisation des salariés sur l'extinction de leurs bureaux, remplacement des éclairages par des ampoules basses consommation, minuteries et détecteurs de présence pour l'éclairage des parties communes...

Toutes ces initiatives ont été encouragées par les dirigeants des bureaux et filiales du Groupe. Il a été décidé par ailleurs de faire entrer courant 2021 la consommation en KWH par salarié et par site dans les nouveaux KPI de mesures de nos objectifs RSE.

# 3. GESTION DES DÉCHETS



## ■ ELECTRICITÉ ET ÉCLAIRAGE

L'éclairage de l'ensemble de nos bureaux et salles informatiques est progressivement remplacé par des lampes basse consommation, et majoritairement des LED. Travaux en 2018 sur trois bâtiments du groupe. Nos bureaux ne sont pas éclairés la nuit et le week-end. Les pièces qui ne sont pas occupées durant les heures de travail sont éteintes. Les ordinateurs de bureau sont mis en veille prolongée en fin de journée. De la même manière, les écrans sont éteints chaque soir au lieu d'être simplement mis en veille.

## ■ VERS LE ZÉRO PAPIER ET LA DÉMATÉRIALISATION

Toute la correspondance interne se fait exclusivement par courrier électronique. Déploiement de TEAMS pour le partage de document et leur mise à jour. La correspondance externe ne recourt au courrier traditionnel ou au fax qu'en cas d'absolue nécessité. L'archivage se fait systématiquement et exclusivement de manière électronique et sans impression. Nos clients sont progressivement incités à adopter un paiement électronique avec une facture reçue par courrier électronique au format PDF.

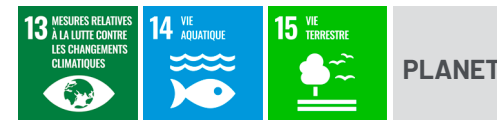
## ■ LE TRI ET LE RECYCLAGE

Tous les déchets sont triés et recyclés, à tous niveaux de production. Dans chaque bureau se trouvent une poubelle organique et une corbeille à papier destinée au recyclage. Aucun objet ou composant électrique ou électronique n'est jeté à la poubelle, quel que soit son poids ou sa taille : il est récupéré. La levée des déchets encombrants (ferraille, verre, plastique, carton) est organisée plusieurs fois par année et est acheminée dans un centre de récupération pour le retraitement. Les cartouches de toner des imprimantes sont acheminées à une entreprise spécialisée dans le recyclage de ces éléments.





## 3. GESTION DES DÉCHETS



**« Une dynamique continue qui implique nos clients et nos salariés ».**

Gilles APRIKIAN,  
Directeur Général TIF Sensible.



Le site de TIF Sensible Groupe BBL a reçu une certification ISO 14001 et un label Ecovadis Silver. C'est le premier site logistique du Groupe BBL qui s'est engagé dans cette voie et son exemple favorise la généralisation de cette démarche pour toutes les filiales importantes sur les deux prochaines années. Locataire de son bâtiment à Garonor, TIF Sensible s'est concentré sur sa gestion des consommables et des déchets.



### ■ AFFRANCHISSEMENT DU COURRIER

Les sociétés du groupe BBL optimisent leur budget affranchissement et adoptent le timbre « Lettre verte ».

Pourquoi ce choix ? Parce que distribuer un courrier en 48 heures plutôt qu'en 24 heures nécessite des modes de transport moins consommateurs de carburant et de CO2 : par exemple, un courrier « Lettre Verte » n'est pas acheminé en avion.

Utiliser le timbre vert permet la réduction des émissions de carbone de 15 à 30% par rapport au mode d'affranchissement précédemment utilisé (le timbre rouge prioritaire).

Le timbre "Ecopli" est aussi utilisé. Son prix est très avantageux pour des envois non urgents jusqu'à 250g. La distribution est effectuée en 4 jours ce qui permet, pour tout courrier non prioritaire d'être acheminé selon des délais tout aussi corrects réduisant ainsi encore plus l'empreinte carbone.



### ■ DÉPLACEMENTS

Pour les déplacements professionnels, les transports en commun sont privilégiés ou les vidéos/web conférences via le déploiement de TEAMS de plus en plus utilisé par toutes nos équipes.

A ce jour, il est interdit d'acquérir ou de louer une nouvelle voiture de société qui émette plus de 135g de CO2 par kilomètre.

### ■ MATÉRIELS INFORMATIQUES ET SERVEURS

Nous privilégions les serveurs possédant les technologies « low voltage » moins gourmands en énergie (consommation électrique et chaleur dissipée). Nos premiers critères de choix sont la qualité et la puissance, et immédiatement après la consommation énergétique.

L'objectif à court terme est de travailler majoritairement avec des prestataires utilisant des technologies moins gourmandes en énergie.

Nous nous sommes équipés en clients légers, qui sollicitent très peu de maintenance et nous permettent de réduire notre facture d'électricité car ne consomme que 15 watts par heure, contre le PC entre 80 et 250 watts par heure. Compact, silencieux, longue durée de vie entre 5 et 8 ans. Ce qui inclut une réduction des déchets électroniques à l'échelle de notre groupe.

## 4. CHANTIERS DE FORMATION ET DE TUTORAT

### ■ ENGAGEMENTS FORMATION

Permettre à nos salariées d'adapter et d'exploiter toutes leurs compétences à leur poste de travail est un engagement du Groupe BBL.

Nous répondons ainsi au cadre légal mais aussi à des objectifs choisis volontairement tels que la réduction des émissions de GES et des accidents à travers des formations à l'éco conduite.

Entités	Dépenses formations	Versements volontaires	Nbre d'heures formations	Nbre stagiaires
BBL TRANSPORT	13 277	5 590	893	16
CHARPIOT	9 906	2 405	275	36
MARICHAL	866	4 769	14	1
BELLEREAUX	1 360	1 958	35	1
TIFE69	5 105	-135	133	6
TIF93	0	3 212	0	0
AST	0	2 008	0	0
CARGO	0	2 337	0	0
SHIPPING	0	411	0	0
SERVICES	14 354	-8 703	0	0
CD TRANS	10 911	-1 275	299	13
CHARVIN LOG	12 451	-9 553	245	18
<b>TOTAL</b>	<b>68 231€</b>	<b>3 025€</b>	<b>1 893</b>	<b>91</b>

Éléments sur les efforts formation et alternance sur l'année 2020.

### ■ ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DES JEUNES (population particulièrement touchée dans le cadre de l'épidémie)

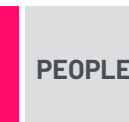
Le Groupe BBL croit en la formation des jeunes et à l'égalité des chances.

C'est pourquoi chaque entité est ouverte à l'embauche d'alternants.

Nous comptons 4 embauches en CDI de jeunes de -26 ans sur le périmètre du Groupe, dont 2 issus de l'alternance au sein du Groupe.

Alternants 2020	
BBL CARGO	5
BBL SERVICES	5
BBL TRANSPORT	27
CHARPIOT	1
CHARVIN LOG	4
GALAX	4
MARICHAL	5
TIF93	1
BELLEREAUX	1
TIF69	2
CD TRANS	1
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>

## 4. CHANTIERS DE FORMATION ET DE TUTORAT



Clara CULIBRK



Vincent MULLOT

**« Avec Vincent, je profite de 20 ans d'expérience partagée ».**

Clara, 21 ans,  
Assistante commerciale BBL CAPT

Récemment créée au sein du Groupe BBL, la cellule CAPT (Cellule Analyse Projet Transport) est dirigée par Vincent. Cette équipe spécialisée dans l'organisation de transports exceptionnels et hors normes connaît une croissance forte de son activité.

Clara a donc trouvé un tuteur avec Vincent et sa grande expérience du métier et plein de projets.



Marine DAYMA

**« BBL m'ouvre les portes de l'international ».**

Marine,  
Recrutée en CDI après son stage

A l'issue d'un stage ou d'un contrat de qualification, le Groupe BBL fait la part belle au recrutement de jeunes talents. Marine est la dernière recrue de l'année 2020 puisque son stage a pris fin en décembre 2020 et qu'elle a rejoint, en CDI, les équipes d'exploitation ROUTE INTERNATIONALE de BBL Transport dès le mois de janvier 2021.

Sa curiosité et son énergie, ajouté à son appétit pour l'international, ont convaincu : Marine partira prochainement en mission en Turquie et au Kazakhstan pour améliorer l'offre de services du Groupe sur ces lignes de transport.

**« UN JEUNE, UNE SOLUTION ».**  
**56 JEUNES RECRUTÉS**  
**PAR LE GROUPE BBL EN 2020**

Encouragées le gouvernement français, et fortement incitées par la direction générale du Groupe, les filiales du Groupe BBL ont largement recruté des jeunes talents de moins de 25 ans dans le cadre de contrats d'alternance.

Ces initiatives ont touché tous les grands métiers et elles engagent à la fois l'entreprise et tous les salariés expérimentés qui s'investissent dans leur rôle de tuteur. Ce tutorat est essentiel pour le Groupe BBL pour que soit transmis non seulement des compétences mais aussi l'esprit de service qui caractérise nos métiers.

Nous faisons le pari que nombre d'entre-eux pourront obtenir un CDI à l'issue de leur contrat.

Ces jeunes femmes et ces jeunes hommes apprennent et apportent beaucoup dans la culture d'esprit de service qui prévaut au sein du Groupe BBL.

## 5. SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET DES VISITEURS



Simulation d'accident dans un entrepôt

### ■ STATISTIQUES

La majorité des accidents de travail se produisent dans les entrepôts et sur les quais, environnement dans lesquels les risques sont les plus présents.

	2019	2020	Réduction Accidents
Personnel de bureau	5	2	-3
Personnel de quai	15	10	-5
Personnel roulant	7	6	-1
TOTAL	27	18	-9
Total Effectif Groupe (France)	526	583	

### ■ DUERP 2020 : Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels

Plusieurs mesures préventives et actions correctives ont été lancées et mises en œuvre au sein du Groupe. L'objectif étant de répertorier les accidents, les analyser et éviter qu'ils se reproduisent à nouveau. Comme actions nous pouvons citer celles qui sont des obligations légales dans un premier temps :

- Mise à jour régulière des DUERP par agence permettant l'identification des risques dans des situations de dangers potentiels et la mise en place de mesures correctives (Récemment la réactualisation à chacun des protocoles sanitaires lors de la crise épidémique).
- Sensibilisation particulière de nos chefs d'agence sur les sujets de sécurité, notamment l'accès aux quais et entrepôts où le port des EPI est obligatoire.



- Formations renforcées à la sécurité sur tous les postes à risques
- Désignation de référents sécurité sur tous les sites
- Désignation de référents harcèlement sexuel



## 5. SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET DES VISITEURS

### ■ DES ACTIONS VOLONTAIRES PRISES PAR DIFFÉRENTS SITES

- Zoom particulier sur CHARVIN LOGISTICS qui a mis en place des procédures spécifiques d'ouverture de leur container pour limiter le risque chimique lors du dépotage. Ces procédures ont été établies en collaboration avec la CARSAT, l'Inspection du Travail et un cabinet consultant expert.
- Adhésion aux modules sécurité/qualité du PILE's (Pôle d'Intelligence Logistique de la région lyonnaise – zone où le Groupe BBL rassemble le plus de personnels de manutention)
- Mesures de reclassements temporaires en entrepôt pour les conducteurs dont le permis est suspendu afin de ne pas impacter leur rémunération et de les maintenir en activité.

A l'échelle du Groupe, a été mis en place un document d'analyse des AT élaboré en partenariat avec la CARSAT. Ce document est l'occasion de réunir toutes les parties prenantes à l'occasion d'un AT afin d'en identifier les causes et de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter qu'il se reproduise.

### DÉCONTAMINATION DES CONTENEURS



**« Nous travaillons à la prévention des risques professionnels avec l'INRS ».**

Benoît SANCLEMENTE  
Directeur Logistique

En 2020, le groupe BBL a particulièrement investi pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de ses salariés.

Un engagement fort motivé par la crise sanitaire due au COVID19 – mais pas seulement – avec une prise en compte de l'ensemble des risques professionnels.

La prévention est une nécessité absolue sur tous nos sites logistiques avec des risques liés aux opérations de manutention mais aussi des risques de type respiratoire notamment lors de l'ouverture de conteneurs maritimes.

Dans ce cadre, et sous l'impulsion de la CARSAT et de l'INRS (Institut National de Recherche et de

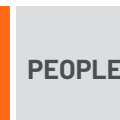
Sécurité Prévention des Risques Professionnels) un partenariat a été signé avec EWS Group pour l'ensemble de nos plateformes logistiques de la région lyonnaise.

Cette société est spécialisée dans le contrôle atmosphérique de conteneurs sous fumigation ou transportant des marchandises susceptibles d'émettre des gaz nocifs. Son intervention régulière permet la détection en amont des conteneurs potentiellement dangereux et en cas de nécessité l'assainissement atmosphérique avant ouverture.

Cette expérimentation est assez concluante, et le Groupe ambitionne de la généraliser à l'ensemble de nos sites en France en 2021.



## 5. SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET DES VISITEURS



### ■ SÉCURITÉ DES VISITEURS

- **Registre à l'entrée où il faut se renseigner**

Lorsqu'un visiteur ou un salarié BBL ne faisant pas partie intégrante du site arrive dans les locaux, il faut qu'il s'inscrive sur un registre ou se réfère à la guérite pour les sites qui disposent de cette installation, afin d'être annoncé.

Avec ce système nous nous assurons que la personne entrante est bien attendue et qu'en cas d'évacuation celle-ci sera bien en sécurité.

- **Sites sous vidéo surveillance**

En plaçant nos sites sous vidéo-surveillance, nous garantissons à nos salariés et visiteurs une protection de leur personne et de leurs biens ainsi qu'une dissuasion de vol ou d'agression. En plus de la protection des personnes, nous équipons nos quais de caméras afin de filmer les chargements et déchargements des camions sur site.

Il est aussi possible de laisser une marchandise à forte valeur ajoutée à la demande du client afin de nous assurer que la marchandise est stockée en sécurité. Des espaces prévus à certains types de marchandises (douane, ADR) existent aussi ce qui permet de stocker efficacement et de trouver rapidement la marchandise correspondante.



## 6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Sylvain MERIENNE  
Directeur juridique  
Groupe BBL



Bénédicte RAVOLET  
DRH Groupe BBL

«La future charte éthique du Groupe BBL est conçue par l'équipe du département juridique du Groupe en tenant compte de sa traduction dans les futurs contrats de travail qui s'appliqueront aux nouveaux embauchés mais également de sa diffusion effective auprès des salariés actuels de chacune de nos filiales.»

Le Groupe BBL a connu une forte croissance ces derniers 18 mois et franchit progressivement certains seuils de taille et les réglementations qui deviennent dès lors applicables. Le Groupe s'engage donc dans sa mise en conformité totale et mobilise les moyens nécessaires.

Notre Groupe s'est construit dans la transparence sur ses actions et sur sa structuration progressive. Une information des managers du groupe a été menée sur la Lutte Anti-Corruption en interne.

Fin 2020, la direction juridique et la DRH du Groupe ont lancé le projet de mise en conformité avec la loi n°2016-1691 du 9 Décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 ».

Toute une équipe est mobilisée pour mener à bien ce projet, avec l'embauche de personnes dédiées. En s'appuyant sur les recommandations de l'AFA, Agence Française Anticorruption, le Groupe s'assure ainsi d'une mise en œuvre effective pour fin 2021.

La création d'un Code de Conduite ainsi qu'une politique cadeaux et invitations constitueront l'aboutissement du travail engagé et chaque salarié du Groupe sera invité à signer ces deux documents.



Courrier de Christophe Besset à l'ensemble des salariés

# 7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## CHARTRE DE LA LAÏCITÉ

Le Groupe BBL partage les valeurs de la République.

Il accueille depuis sa création diverses cultures, et croit en la richesse de la différence. Il invite donc tous ses collaborateurs à respecter les principes rédigés ci-dessous du meilleur vivre ensemble

LA RÉPUBLIQUE EST LAÏQUE

L'ENTREPRISE EST LAÏQUE

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi, de tous les citoyens sans distinction.

La France garantit des droits égaux, et respecte toutes les croyances. La laïcité concilie la liberté de chacun, dans le souci de l'intérêt général.

La laïcité en entreprise assure aux salariés un référentiel commun et partagé, favorisant le vivre ensemble.

Les collaborateurs ont un devoir de neutralité: ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses au travail.

Le règlement intérieur est respectueux de la laïcité. Ainsi, le port de signes religieux ostentatoire n'est pas autorisé.

La laïcité en entreprise offre aux collaborateurs un environnement pour exercer leurs fonctions sereinement, et les protège de tout prosélytisme ou pression.

La laïcité en entreprise implique le rejet de toutes les violences et discriminations. Elle repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

Nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser d'exécuter sa mission ou pour perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

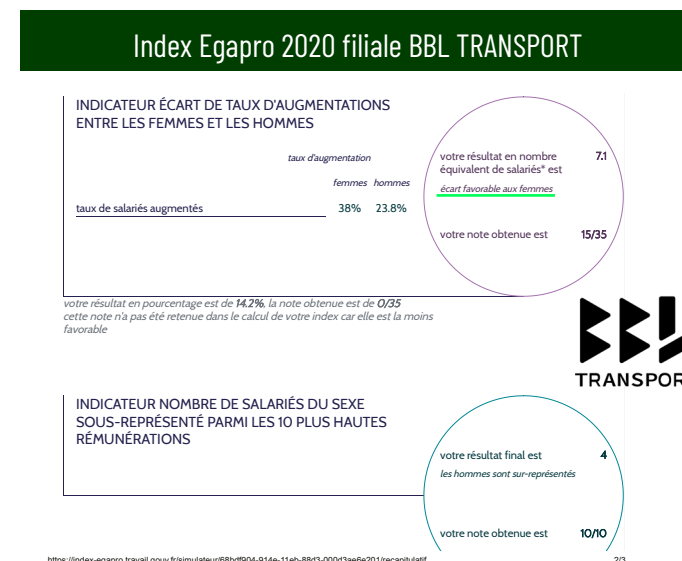
La diversité de genres, de cultures, et de religions est inscrite dans l'ADN même du Groupe BBL. Depuis la création de BBL TRANSPORT par Kaci Kébaïli en 1997, l'entreprise accueille des hommes et des femmes de tous horizons qui apportent avec eux la maîtrise de nombreuses langues étrangères (plus d'une vingtaine de langues parlées dans le Groupe).

Consacré dans une charte de la laïcité et de la diversité datant de 2018 et intégré depuis dans les règlements intérieurs de chacune de nos filiales, le respect de l'autre dans toutes ses différences et pour toutes ses différences est un principe absolu.

Pour lutter contre toute forme de discrimination, plusieurs outils ont été mis en œuvre :

- > Référents « harcèlement sexuel » au sein du CSE BBL TRANSPORT: un homme et une femme.
- > Suivi des index hommes/femmes dans chacune de nos filiales avec responsabilisation du dirigeant local.
- > Critères de recrutement établis sur la notion d'expérience multi-culturelle / parcours international / langues étrangères maîtrisées.

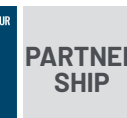
En 2021, la DRH du Groupe projette de pouvoir établir des indicateurs agrégés toutes filiales confondues autour des critères de diversité et d'égalité professionnelle.



Index Egapro 2020 filiale BBL GALAX		
Critère	Indicateur Retenu	2020
Rémunération brute moyenne annuelle	Écart pondéré de rémunération Homme / Femmes	0,8%
Représentation dans la hiérarchie.	Salariées femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10



## 8. PARTENARIATS CITOYENS ET PARTENARIATS COMMERCIAUX



### BBL PRODUCTEUR DE MIEL

BBL Transport a décidé d'installer des ruches sur tous ses sites (notamment les entrepôts) qui peuvent en accueillir. Le vent, certains oiseaux, certains petits rongeurs ou insectes sont de précieux pollinisateurs, mais ce sont surtout les abeilles qui par leur travail infatigable assurent le meilleur transport des grains de pollen de fleur en fleur, et enrichissent la terre en fixant l'azote de l'atmosphère.

La symbolique était trop belle et la cohérence avec les métiers du Groupe BBL très évidente. Les partenariats avec des apiculteurs passionnés se sont donc multipliés dans nos filiales. 3000 petits pots de miel issus d'une vingtaine de ruches en 2020 ont été distribués à nos clients et à notre personnel. Ils remplacent de façon opportune quantité de gadgets plastiques auparavant importés d'Asie.

### ENGAGEMENTS CITOYENS ET COMMUNAUTAIRES



Avec la croissance de ses activités, les sollicitations sont de plus en plus nombreuses pour le Groupe BBL, notamment en provenance du milieu associatif. Historiquement, les filiales du Groupe ont contribué à des causes très diverses :

- > Mécénat culturel Domaine National de Chambord
- > Construction d'une école au Népal
- > Association Enfance Espoir
- > Soutien de clubs sportifs locaux

Pour les années à venir, Le Groupe BBL et ses filiales ont décidé de concentrer leur engagement en faveur de l'éducation, de la formation et du tutorat. Des initiatives seront menées dès 2021 dans ce sens.

## Ambitions 2021 et conclusion

Le secteur de la logistique et du transport est certes confronté à de nombreux paradoxes entre la volonté des chargeurs de trouver des solutions moins consommatrices en énergies fossiles et moins polluantes, et leur réticence à accepter une augmentation des coûts significative. Chacun espère beaucoup de l'innovation technologique mais nous avons la conviction qu'il ne faut pas attendre pour s'engager dans une trajectoire climat plus vertueuse pour le Groupe. En tous les cas pour tous les usages que nous contrôlons directement.

**Ce qui est précieux se mesure.** Le Groupe souhaite établir trois nouvelles séries d'indicateurs comparatifs qui seront établis dans chacune de nos filiales selon les mêmes règles. Ces indicateurs clés de performances seront suivis dès 2021 et dans les trois ou quatre prochaines années. Plusieurs mesures seront mises en œuvre pour améliorer les résultats.

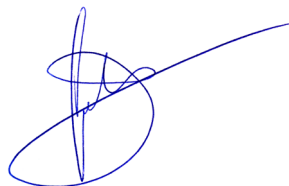
**PARC PROPRE DE VEHICULES/** Série de Métriques de consommation et d'émissions standard moyennes par véhicule détenus en propre et par kilomètre parcouru.

**CONSOMMATIONS PAR SALARIE/** Série de Métriques de consommations et de rejets de déchets (papiers, encres, énergies bâtiment, poids de déchets non triés, poids de déchets recyclés).

**LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS /** Série de Métriques pilotées par les services RH autour de la non discrimination à l'embauche, de l'égalité salariale et d'évolution des carrières pour les femmes, et les travailleurs handicapés.



Kaci KÉBAÏLI  
Président Fondateur




Christophe BESSET  
Directeur Général Groupe

