

***Getlink***



# ***Communication sur le Progrès***

**Niveau GC Advanced**



**Novembre 2021**

### **1. Déclaration de soutien continu par le Directeur général**

*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 Charte Ethique et Comportements, 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 des transformations à l'œuvre dans nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à la mise à jour de son analyse de matérialité, étape essentielle de sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Afin de consolider 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. En 2021, conscient de l'urgence climatique, Getlink a fait valider par le SBTi (Science Based Targets initiative) sa trajectoire carbone 2025. Le Groupe s'est en effet engagé à réduire de 30% ses émissions de gaz à effet de serre pour les scopes 1 et 2 d'ici 2025 et de 7,5% ses émissions du scope 3 pour la même période par rapport à l'année de référence 2019.*

*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 et les suivantes.*

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'Y' and 'L' followed by a horizontal stroke.

Yann Leriche, Directeur général Getlink

## 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 2020, l'audit a été réalisé par le cabinet Mazars. Le rapport 2020 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 2020, lesquelles sont publiées dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 du Groupe.

[Document d'Enregistrement Universel](#)

### 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 6.10 du chapitre 6 de son Document d'Enregistrement Universel l'existence des différents indicateurs au travers d'un tableau de concordance assurant la lisibilité des informations publiées et leur correspondance avec les normes de la GRI standards.

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, considérant les évolutions des activités de ses filiales et des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité. L'analyse de matérialité reste valable en 2020. Le groupe prévoit de l'actualiser afin de prendre en compte les évolutions internes et sociétales futures.

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

<b><u>Indicateurs sociaux</u></b>	<b>Avis sur la sincérité</b>	<b>Rapport d'assurance raisonnable</b>
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	X	X
Part de recrutement local	X	X
Accident du travail des sous-traitants	X	X

<b><u>Indicateurs environnementaux</u></b>	<b>Avis sur la sincérité</b>	<b>Rapport d'assurance raisonnable</b>
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
<b><u>Indicateurs sociétaux</u></b>	<b>Avis sur la sincérité</b>	<b>Rapport d'assurance raisonnable</b>
Indice composite de performance RSE	X	X

Pour la liste des indicateurs sociaux et environnementaux, se référer à notre Document d'Enregistrement Unique  
Voir p 303 à 306, chapitre « 6.11 Liste des indicateurs extra-financiers)

[Document d'enregistrement unique Getlink 2020](#)

## 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 tout autre sujet. Vous trouverez ci-dessous les enjeux RSE les plus pertinents pour le groupe Getlink et les Objectifs de 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, communautés locales, 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, considérant les évolutions des activités de ses filiales et des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité. Cette étape importante a permis de valider 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. Cet exercice contribue également à prioriser les actions à engager et à sélectionner les sujets et données alimentant les reporting et la communication en matière de RSE. L'analyse de matérialité reste valable en 2020. Le groupe prévoit de l'actualiser afin de prendre en compte les évolutions internes et sociétales futures.

#### **Méthodologie :**

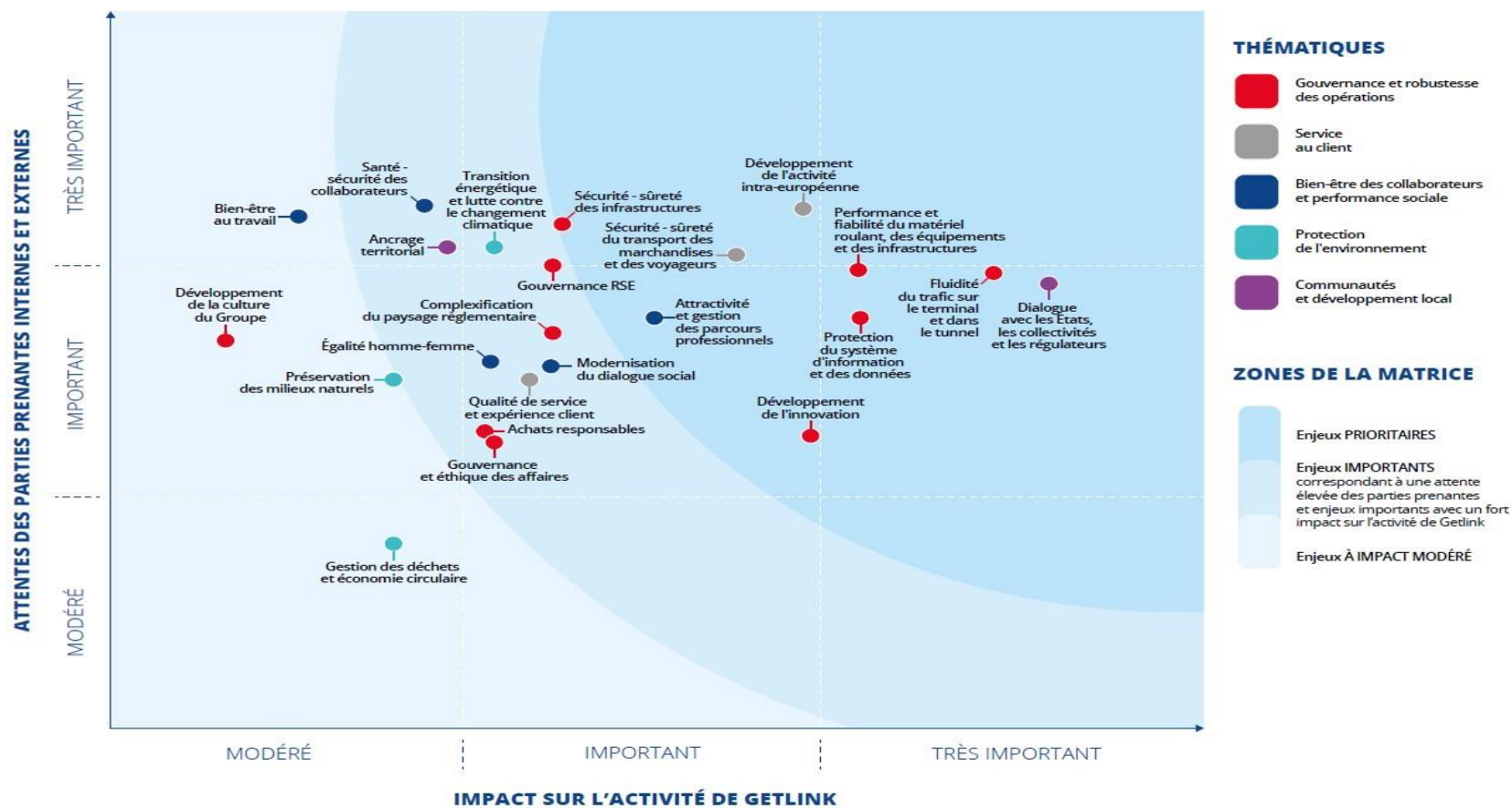
Réalisée avec l'appui d'un cabinet conseil de référence, l'actualisation a été effectuée en trois étapes :

- 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 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 prenne en compte ces orientations, en lien avec les Objectifs Développement Durable de l'ONU. Getlink a sélectionné 10 ODD, qui résonnent le plus avec son modèle d'affaires, ses activités et ses enjeux matériels.



Engagé en faveur d'un transport bas carbone et 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. Planter 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><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'est doté d'une politique RSE formelle, portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Directeur général et le conseil d'administration. Entrée en vigueur en 2015, cette politique décline les principes, les enjeux et les engagements du Groupe.</p> <p>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 2020, 10 ODD (objectifs de développement durable) qui résonnent plus particulièrement avec ses enjeux matériels. Ces 10 ODD sont issus des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU pour la période. Ces éléments, conjugués avec l'analyse de matérialité viennent nourrir la mise à jour de la stratégie RSE du Groupe prévue en 2021 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</p> <p><a href="#">Document d'Enregistrement Universel</a></p>	
	<p>➤ Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes</p>	<p>Les engagements RSE stratégiques du Groupe et leur mise en œuvre sont présentés au comité éthique et RSE 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.</p> <p>Il est attendu de tout administrateur qu'il ait les qualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être soucieux de l'intérêt social ;</li> <li>• Avoir une qualité de jugement, en particulier des situations, des stratégies et des personnes, qui repose notamment sur son expérience ;</li> <li>• Avoir une capacité d'anticipation lui permettant d'identifier les risques et les enjeux stratégiques ;</li> <li>• Être intègre, présent, actif et impliqué.</li> </ul> <p>Le comité éthique et RSE a notamment pour mission d'examiner les</p>	<p><i>Cf. DEU, p.200</i></p>

		<p>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>La mission du comité consiste plus particulièrement à s'assurer de la prise en compte des sujets RSE dans la définition de la stratégie de Getlink, de l'examen des opportunités et risques en matière de RSE en lien avec les activités de Getlink, l'examen des politiques dans ces domaines, ainsi que des objectifs fixés et des résultats obtenus, plus spécifiquement en matière d'investissement, de veiller à ce que les processus de fusions / acquisitions intègrent la réalisation des due diligences RSE, s'assurer de la mise en place de systèmes de reporting extra-financier, d'évaluation et de contrôle afin de permettre à Getlink de produire une information extra-financière fiable, examiner les informations extra-financières publiées par Getlink dans son Rapport Annuel, examiner et suivre les notations obtenues de la part des agences extra-financières, et revoir le suivi et la mise en œuvre de la réglementation applicable dans ces domaines.</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 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 Directeur général.</p>	<p><i>Cf. DEU, p. 220</i></p>
--	--	---	-------------------------------

		<p>Les plans d'actions opérationnels intègrent des critères RSE. Des objectifs RSE sont définis chaque année et font partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe. Ils sont examinés et évalués lors des entretiens annuels individuels.</p> <p>Le management opérationnel de la RSE a adopté un fonctionnement en réseau. Le processus de reporting RSE témoigne depuis plus de 10 ans de la volonté de transparence du Groupe sur ces thèmes. L'éthique irrigue les pratiques managériales et opérationnelles. La Charte Ethique est le texte de référence pour inspirer les choix des collaborateurs, guider leurs actions au quotidien et leur permettre de construire chaque jour ensemble, la confiance des parties prenantes, levier majeur de création de valeur pour le Groupe.</p> <p>En 2020, le pôle RSE a été rattaché à la direction administrative et financière du Groupe. Il a travaillé au renforcement de la démarche RSE du Groupe, à sa lisibilité et à son impact en traitant les différents champs de la RSE en lien avec la norme ISO 26000.</p>	
--	--	--	--

	<p>➤ Aligner les stratégies, objectifs et formes d'incitation avec la stratégie RSE</p>	<p>Pour 2020, 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 Directeur général et 10 % dans les plans d'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance. L'indice composite a été audité, en 2020, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.</p>	
	<p>➤ Attribuer la responsabilité RSE à un individu ou un groupe au sein de chaque unité ou filiale</p>	<p>Au sein du comité exécutif du Groupe, la directrice administrative et financière est responsable des questions en lien avec la RSE. Toutes les dimensions de la politique environnementale sont portées par le directeur Environnement Groupe qui lui est rattaché. Le pôle RSE a été rattaché à la direction Administrative et Financière en septembre 2020. 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 sociales sont contrôlées et validées par les entités du Groupe et consolidées sur l'intégralité du périmètre Groupe par la Direction des Ressources humaines du groupe. Depuis 2019, la consolidation est réalisée conjointement avec le pôle RSE du Groupe.</p> <p><a href="#">Document d'Enregistrement Universel</a></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent pour une maximisation de la performance et éviter les impacts négatifs</li> </ul>	Le pôle RSE Groupe, rattaché à la directrice administrative et financière Groupe, membre du comité exécutif, coordonne l'ensemble des contributions, des actions et initiatives RSE au sein des différentes filiales.	
<b>Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur</b>			
<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</li> </ul>	Le Groupe formalise les résultats du dialogue mené aux différents niveaux de son organisation. En 2019, considérant les évolutions des activités de ses filiales et des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité. Les enjeux matériels ont été publiés dans le rapport annuel et sont accessibles à toutes parties prenantes internes ou externes. Les travaux engagés avec les départements achats et clients intègrent pleinement ces enjeux.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur</li> </ul>	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>➤ 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 <b>Charte Ethique et Comportements</b> à l'occasion de tout nouveau contrat, visent à exiger de leurs fournisseurs et sous-traitants le respect des principes fondamentaux du Groupe en matière de RSE.</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 respecter. Par ailleurs, le Groupe est en train d'étudier le renforcement ciblé de la performance environnementale dans le processus achat.</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. Il intègre le respect des règles et les priorités RSE dans ses processus.</p>	
	<p>➤ Sensibilisation, formation et autres formes de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires</p>	<p>Getlink travaille à développer la qualité de ses relations avec ses fournisseurs en s'appuyant sur les principes de la charte Relations Fournisseurs Responsable (charte française qui 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).</p> <p>La charte est adossée à la norme ISO 20400 sur les achats responsables.</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><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'engage à travers sa <b><i>Charte Éthique et Comportements</i></b> 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, conçue comme un guide pratique de l'éthique, est le socle sur lequel s'appuient l'ensemble des politiques internes, codes de conduite, procédures spécifiques adoptés par Getlink (politique anti-corruption, politique concurrence, protection des données, etc.).</p> <p><a href="#"><u>Charte-Ethique-Comportements</u></a></p>	
---	---	--	--

	<p>➤ Engagement à se conformer à toutes les lois en vigueur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- 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.</li> </ul>	
	<p>➤ Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de l'Homme approuvée au plus haut niveau</p>	<p>Dans sa déclaration de soutien, le Directeur général de Getlink, a formalisé l'engagement du Groupe dans le respect des dix principes fondateurs du Pacte Mondial parmi lesquels le principe des droits de l'Homme.</p>	

	<p>➤ Déclaration d'engagement envers le personnel et les parties prenantes en matière des droits de l'Homme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans sa <b>Charte Ethique et comportements</b>, 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 ».</li> <li>- Getlink respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Getlink a adhéré à la Charte Relations fournisseur responsables en 2012.</p>	
	<p>➤ Déclaration d'engagement communiquée en interne et externe</p>	<p>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.</p>	

	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Le Groupe exige de ses partenaires (sous-traitants et fournisseurs) un engagement quant au respect des droits de l'Homme, via l'acceptation de la charte Ethique et conformité du Groupe.</p>	
--	----------------------------------	--	--

**Critère 4 : La Cop décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme**

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	➤ 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. La Direction des 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 au Royaume-Uni. 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 de 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 <b>Charte Ethique et comportements</b> 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. Un système d'alerte est accessible à toute partie prenante et permet d'alerter le référent éthique en cas de doute ou de manquement constaté aux règles de la Charte.	

**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**

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La <b>Charte Ethique et comportements</b> précise dans son cadre : « les sociétés du Groupe Getlink (« Getlink ») respectent les lois, règlements et normes applicables, notamment en matière du droit du travail, conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)». 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	En interne, un dialogue social nourri permet d'échanger régulièrement avec les représentants du personnel à la fois au sein des représentations propres à chaque pays et au sein du Comité de la Société européenne, qui regroupe des représentants des syndicats français et britanniques.	
	➤ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue	Un Référént Ethique est désigné par le Groupe pour répondre à toute partie prenante (interne ou externe) qui rencontrerait des difficultés ou aurait des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte Ethique. L'adresse mail du référent Ethique est communiquée dans la charte Ethique et est ainsi accessible à toute partie prenante interne ou externe.	

**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><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></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 susceptibles 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"> <li>• <i>En 2020, 66 374 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne 19 heures de formation par salarié. Le coût de la formation, qui représente près de 1,9% de la masse salariale, a atteint, en 2020 2 991 539 contre 4 504 344 euros en 2019.</i></li> </ul> <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. DEU , chapitre 6.6.5. ; p 281</i></p>
---	---	--	---

	<p>➤ Référence aux conventions et normes internationales</p>	<p>La politique RSE de Getlink s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact).</p> <p>Getlink s'engage, s'assure des conditions légales de travail de ses fournisseurs et sous-traitants, notamment au travers du respect de l'obligation de vigilance (France) et de la déclaration annuelle sur l'esclavage moderne (Royaume-Uni).</p>	
	<p>➤ Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)</p>	<p>Tous les collaborateurs du Groupe disposent d'instances de représentation du personnel, avec lesquelles les différentes directions des ressources humaines, la direction des ressources humaines Groupe et les directions du Groupe entretiennent un dialogue nourri.</p> <p>Getlink veille au respect par toutes ses filiales de leurs obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail. Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour les salariés de la filiale ESL est de 37 heures (ou 1 924 heures par an) selon le contrat individuel et les accords avec l'organisation syndicale <b>Unite</b> et les instances représentatives du personnel.</p> <p>En France, le temps de travail des salariés (à l'exception de certains cadres supérieurs et dirigeants) est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire, qui ne doit pas, sur un an, excéder en moyenne 35 heures, et en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.</p> <p>Le Groupe fait de « l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail une préoccupation majeure avec l'ambition renouvelée et affirmée du zéro accident ».</p>	

	<p>➤ Intégration de références aux principes des normes du travail dans les contrats des fournisseurs et autres partenaires.</p>	<p>Les conditions générales d'achat contiennent des rappels des obligations légales en matière sociale, auxquelles les fournisseurs doivent se conformer pour pouvoir collaborer avec le Groupe. Elles font également référence à l'obligation pour les fournisseurs de respecter les principes fondamentaux de la Charte Ethique et comportements.</p>	
--	--	---	--

	<p>➤ Engagements spécifiques et politiques des Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération</p>	<p>Getlink s'attache à promouvoir la diversité comme levier de performances pour mieux refléter la société dans laquelle le groupe évolue :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <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 2021 le résultat de son index de l'égalité professionnelle, qui avec 86 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.</i></li> <li>• <i>Une charte égalité professionnelle Groupe a été signée en juillet 2020. Afin d'élaborer sa Charte, des collaboratrices et des collaborateurs ont été associés à son élaboration, notamment lors d'un atelier où des actions concrètes permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ont été proposées et débattues.</i></li> <li>• <i>Au Royaume-Uni, le système de rémunération « Rate for the Job » et la méthode HAY assurent une rémunération équitable. ESL publie annuellement un rapport sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes.</i></li> <li>• <i>En octobre 2020, le service informatique de Getlink et la Maison du Numérique et de l'Innovation du Calais se sont associés et ont proposé deux ateliers d'initiation à la programmation informatique et à la création de jeux vidéos destinés aux filles de 11 à 13 ans.</i></li> </ul>	<p><i>Cf. DEU , 6.6.3 ; p.277</i></p> <p><i>Cf. DEU , 6.8.2 ; p.296</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.</p> <p>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.</p> <p>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 plus de cinq personnes en contrat à durée indéterminée.</p>	
--	---	---	--

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

<p><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></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 a pour vocation de suivre les questions de sécurité et de sûreté dans chacune des filiales du Groupe.</p> <p>Le comité de sûreté et de sécurité examine toutes les questions relatives à la sûreté et à la sécurité au sein de l'entreprise ou du groupe et en rend compte au conseil d'administration</p> <p>Le comité de sécurité et sûreté a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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 ;</li> <li>▪ 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 ;</li> <li>▪ d'examiner régulièrement les procédures d'intervention et l'application des recommandations faites pour prévenir la réapparition d'évènements identiques ;</li> <li>▪ 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 ;</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU, 4.2.5 ; 219</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>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 ;</i></li> <li>▪ <i>plus généralement, de prendre dans le champ de ses compétences, toute initiative à soumettre au conseil tendant à améliorer les niveaux actuels de performance de l'entreprise, notamment à travers l'actualisation des stratégies de prévention et de gestion des risques ;</i></li> <li>▪ <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 ;</i></li> <li>▪ <i>et de faire régulièrement un rapport au conseil.</i></li> </ul>	
		<p>En 2020, le comité s'est réuni cinq fois sur les sujets relatifs à la Concession, avec un taux d'assiduité de 100 %.</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</p>	<i>Cf. DEU, p. 219</i>

		<p>étudie les mesures correctives.</p> <p>Il est à noter également que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Chaque filiale du Groupe dispose de sa propre direction de sécurité qui s'emploie à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité, l'objectif étant d'aboutir progressivement à un environnement de travail sûr et salubre. C'est ainsi qu'un suivi régulier des performances sécurité est assuré par chacune des entités dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue et de déploiement d'actions correctives éventuellement nécessaire.</i></li> <li>▪ <i>L'ensemble des événements de sécurité est enregistré et analysé afin de faire l'objet de recommandations puis de plans d'actions.</i></li> <li>▪ <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></li> </ul>	
	<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 comme un enjeu important, lors de l'exercice de matérialité conduit par le cabinet Mazars. Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Le Groupe a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs.</p> <p>Au cours de l'exercice 2020, <b>16 accords majoritaires</b> ont été signés par les filiales du Groupe portant sur des thèmes tels que <b><i>l'égalité femmes / hommes, l'égalité professionnelle, l'intéressement ou les négociations salariales.</i></b></p>	

	<p>➤ Attribution des responsabilités relatives aux normes de travail dans l'organisation</p>	<p>Les directions des ressources humaines des filiales, appuyées par la direction RH Groupe, ont la 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 en France ou Occupational Health Service au Royaume-Uni) ainsi que les services de médecine du travail coopèrent. L'ensemble de ces acteurs veillent à la protection de la santé des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils analysent les risques professionnels et vérifient, y compris par des enquêtes et des inspections, le respect des règles en vigueur.</p> <p>Au sein du conseil d'administration, un comité de sécurité et de sûreté veille à ce que les dispositifs et procédures propres à assurer la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes soient en place</p>	
--	--	--	--

	<p>Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail dans l'organisation</p>	<p>Getlink a poursuivi en 2020 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"> <li>▪ Une campagne de sécurité routière « road sécurité » menée en 2020 par le top management d'Europorte sur l'ensemble des sites Europorte.</li> <li>▪ Une reprise en 2020 de la campagne de sensibilisation, intitulée « La sécurité fait son cinéma ». 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.</li> <li>▪ Un Forum de la sécurité (Safety Forum) a été organisé en janvier 2020 à Folkestone, qui a réuni 80 salariés britanniques et français issus de toutes divisions. Son objectif était de mettre en lumière le leadership et la culture de la sécurité de l'entreprise.</li> <li>▪ 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. Bien que le nombre d'heures de formation ait diminué en 2020 par rapport à l'année précédente à cause notamment de la crise sanitaire, celui consacré à la sécurité a conservé un niveau égal à celui de 2019. En effet, plus de 16 300 heures de formation sécurité ont été dispensées en 2020, représentant 25 % du nombre total d'heures de formation (contre 16 % en 2019).</li> <li>▪ L'innovation et le progrès technique : les déploiements antérieurs des équipements connectés (téléphones, tablettes, ordinateurs, etc...) ont permis à l'entreprise de s'adapter très rapidement au contexte de la crise sanitaire, de déployer très largement le télétravail et de mettre en place les dispositifs appropriés aux confinements renforçant ainsi les moyens mis à disposition de ses collaborateurs pour travailler en sécurité.</li> </ul> <p>Un renforcement du dialogue avec les équipes en télétravail dans le contexte de la crise sanitaire par l'implication et la mobilisation des lignes hiérarchiques de proximité ont complété les actions de prévention, d'écoute et de suivi, mises en œuvre par le service de santé au travail.</p>	<p>Cf. DEU , 6.6.4, p.278</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 sociale, de droit du travail 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 (Eurotunnel)</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**

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	Le référentiel de contrôle et les procédures du reporting et d'informations d'indicateurs sociaux du Groupe sont régulièrement revus et mis à jour. 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.	
	➤ Système pour tracer et mesurer la performance	Chaque filiale dispose de son système de saisie des indicateurs sociaux, lesquels sont consolidés au niveau de la direction RSE du Groupe.	
	➤ Dialogue avec les représentants des organisations des travailleurs pour vérifier les progrès effectués et identifier les priorités pour l'avenir	En France, chaque filiale dispose de son <b><u>Comité social et économique</u></b> et de sa <b><u>Commission de sécurité, de santé et des conditions de travail</u></b> qui se réunissent selon les règles de fonctionnement propres à chaque comité.  Au Royaume-Uni, le <b><u>Company Council et le Safety, Health and Environment Committee</u></b> sont les deux instances pour les salariés ESL avec lesquelles est instauré un dialogue permanent.	
	➤ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes de travail dans les entreprises dans la chaîne logistique en ligne avec les normes de travail internationales	Des audits sont régulièrement effectués par le service SQE des différentes filiales Europorte et par le service sécurité et processus transverses pour la Liaison Fixe.	

## **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**

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'est doté d'une politique RSE formelle, portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le 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>➤ Référence aux conventions internationales et à d'autres dispositifs internationaux</p>	<p>La politique RSE de Getlink s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales. Le groupe intègre pleinement et adhère aux engagements nationaux et internationaux en matière d'ambition climatique (notamment stratégie nationale bas-carbone française et la loi européenne sur le climat entérinant l'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050).</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 alimentent la mise à jour de la stratégie RSE du Groupe et constitue des leviers de performance. L'ODD 13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques » et l'ODD 15 « Vie terrestre » font partie des 10 ODD retenus par le Groupe.</p>	

*Cf. DEU 2020, p.265*

	<p>➤ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise</p>	<p>La mise à jour de l'analyse 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"> <li>• 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 dont les consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables.</li> <li>• La préservation des milieux naturels est considérée comme un enjeu modéré.</li> <li>• La gestion des déchets et l'économie circulaire, sont considérés comme un enjeu modéré.</li> </ul> <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>Une stratégie environnement Groupe comportant des objectifs à moyen terme sera finalisée et dévoilée en 2021.</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, entre autres, des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduelles, des bassins de rétention, des stations de traitement.</p>	 <p><b>Charte RSE MAJ 2018 signée JG 2018</b></p>

		<p>Suivant les enjeux matériels du Groupe en matière d'environnement, la politique environnementale du Groupe s'articule d'ores et déjà en trois axes qui concourent à l'ambition du Groupe de consolider sa position d'acteur de référence dans le secteur du transport éco-responsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Axe 1 : Transition énergétique et climat</li> <li>▪ Axe 2 : Préservation des milieux naturels</li> <li>▪ Axe 3 : Gestion des déchets et économie circulaire</li> </ul>	
	<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 (dont la préservation de l'environnement).</p> <p>Une réflexion est en cours au sein du Département achats pour systématiser l'envoi d'exigences RSE aux fournisseurs avec un niveau d'adaptation selon les impacts associés à la catégorie d'achat.</p>	<p><i>DEU, p ;282</i></p>
	<p>➤ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées</p>	<p>Dans sa Politique RSE, le Groupe s'est engagé pour l'année 2020 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"> <li>• <i>réduire les impacts environnementaux de ses propres opérations, en mettant l'accent sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre, la réduction de nos consommations d'énergie, l'accroissement de la flotte des voitures électriques et l'optimisation de la gestion des déchets ;</i></li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>sensibiliser le personnel aux gestes éco-citoyens ;</i></li> <li>• <i>choisir des produits innovants et respectueux de l'environnement ;</i></li> <li>• <i>renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité.</i></li> </ul> <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>Eurotunnel a mis en place, en 2019, un plan de recyclage des gobelets plastiques dans les bâtiments administratifs de la partie française de la Concession ; le stock s'établit à 15m3 en 2020 et la valorisation matière est effectuée grâce à notre partenaire.</p> <p>Une campagne dynamique de valorisation des déchets de bureau à Europorte a été lancée au siège social avec la mise en place de six catégories de tri sélectif. Cette démarche a été partagée avec les régions et a été dupliquée (partiellement) sur certains sites. La gestion de la crise Covid-19 sur l'année 2020 n'a pas permis à Europorte de mettre en place les nouveaux bacs de tri envisagés (cartons, verre, ampoule / appareil électrique) mais a permis d'accroître la dématérialisation des documents opérationnels courants (tels que les nombreuses habilitations).</p> <p>Compte tenu de l'enjeu de cet axe dans la politique environnementale du Groupe, Getlink s'engage d'ici la fin 2023 à réduire de 15 % les émissions directes (Scopes 1 et 2) du Groupe (en tonnes équivalent CO2) à périmètre constant, par rapport aux émissions 2019 (les chiffres établis pour la référence tiennent compte des sociétés en activité). Il s'agit d'un nouveau jalon dans la trajectoire que le Groupe se donne pour clarifier ses ambitions climatiques. L'année 2020 n'étant pas assez représentative des niveaux d'activité, le Groupe choisit l'année 2019 comme référence de ses émissions directes (Scope 1 et Scope 2 au sens du GHG Protocol).</p> <p>Par comparaison, l'objectif fixé auparavant pour le Groupe était de 5 % sur cinq ans, soit avec ce nouvel objectif une multiplication de l'ambition d'un facteur supérieur à trois.</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.4 . ; p. 293</i></p> <p><i>Cf. DEU, 6.7.2 . ; p. 289</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><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink a mis en place une politique de suivi et de gestion des émissions de gaz à effet de serre de ses filiales et ce, en anticipation de la parution des décrets d'application de l'article 228 – II de la loi dite « Grenelle 2 » 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 <b>The Carbon Trust Standard depuis 2009</b></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 en 2021.</p> <p>Getlink a été positionné en 2020 en cinquième position du classement Challenges/Statista « Les champions du climat »<sup>1</sup> qui valorise, parmi un panel de plusieurs centaines de sociétés de tout secteur, les efforts de réduction de gaz à effet de serre du Groupe ces dernières années. Depuis 2019, Eurotunnel a également réorganisé sa gestion des enjeux environnementaux en la situant dans une direction des projets, transverse à l'organisation de la Concession pour assurer une prise en compte exhaustive et anticipée des problématiques d'aménagement et d'environnement. Tous les projets sont classifiés en fonction de leur enjeu environnemental et tous les projets significatifs sont soumis à une analyse dédiée élargie aux différents piliers de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.6.5 ; p.282</i></p>
---	---	--	--------------------------------------

<sup>1</sup> [www.challenges.fr/classements/champions-du-climat/2020/transport-et-logistique](http://www.challenges.fr/classements/champions-du-climat/2020/transport-et-logistique).

	<p>➤ Evaluations des risques et impacts environnementaux</p>	<p>Une revue de risque est conduite chaque année sur l'ensemble des activités du Groupe et des filiales par les services de l'audit interne et le risque management.</p> <p>Ces risques sont décrits au chapitre 3 du Document d'Enregistrement 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, 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 n° 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><i>Cf. DEU, 6.7.3 ; p.291</i></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 mise en œuvre du développement durable, en conciliant performance économique, aménagement du territoire et impératif écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une liaison souterraine qui évite toute interaction avec l'écosystème marin ;</li> <li>▪ Un système de transport qui limite par nature les impacts sur l'environnement avec des émissions de CO2 bien moindres comparées aux ferries : un camion transporté à bord d'une Navette émet 12 fois moins de CO2, un véhicule passager émet 73 fois moins de CO2 comparé à une traversée sur un ferry) ;</li> <li>▪ La traction électrique adoptée est un facteur majeur de la réduction de l'empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre ;</li> <li>▪ 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 déroule 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</li> </ul>	
--	---	--	--

		<p>incendie, climatisation et ventilation, porte coupe-feu, réseau et câblage. En 2019, les émissions de halon représentaient 5 197 T CO2 pour le Groupe. D'ici-là, le Groupe, qui a reçu en 2020 la confirmation par l'Union européenne de l'extension de l'autorisation faite à Eurotunnel d'utiliser le halon, a proposé un nouveau protocole de suivi des éventuelles fuites de halon pour les prévenir au maximum en établissant des critères plus exigeants que la législation européenne et nationale en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De même, le remplacement des gaz réfrigérants par des solutions moins émissives a été initié depuis de nombreuses années. Le R22 du système de refroidissement du Tunnel a notamment été remplacé en 2018 par un fluide HFO. L'année 2021 verra l'élimination des dernières quantités de R22 dans les locomotives. Le fluide R407C présent dans les Navettes et responsable d'émissions à hauteur de 4 439 tonnes en 2019 fera l'objet d'une substitution par un fluide trois fois moins émissif dans le cadre du programme mi-vie précédemment cité.</li> <li>▪ Les leviers de réduction de l'impact de la consommation électrique sur les activités d'Eurotunnel sont de deux ordres : efficacité énergétique et achat d'électricité bas carbone. Pour le premier, le facteur de charge reste un élément primordial pour l'optimisation de la consommation relative à la traction des Navettes mais d'autres mesures d'efficacité énergétique orientées sur les consommations liées aux procédés, au chauffage et à l'éclairage sur les deux terminaux continueront également à être mises en place (plus de 800 milliers d'euros ont été engagés sur la phase une du programme de remplacement des éclairages par des LED dans les ateliers). Par ailleurs les gains d'énergie associés à l'utilisation de nouvelles Navettes Camions (éligibles au programme des Certificats d'Économie d'Énergie) et aux optimisations sur les ventilateurs de l'usine de refroidissement du Tunnel sont acquis et continueront de contribuer à la frugalité des consommations. Pour ce qui relève du second levier, la signature d'un contrat certifié sans carbone en Angleterre depuis le 1er janvier 2018 (contrat « Blue for Business » d'approvisionnement 100 % nucléaire) s'est traduite par une mise à zéro des émissions directes de l'électricité consommée au Royaume-Uni. Afin d'augmenter la part d'électricité peu émissive et de contribuer aux objectifs de transition énergétique de la France et du Royaume-Uni, le Groupe va lancer une étude permettant d'analyser et de hiérarchiser les différentes initiatives possibles : capacités d'énergie renouvelable en auto-consommation ou en power purchase agreement, achats de garanties d'origine. L'étude sera menée en 2021 afin d'assurer la mise en place des outils recommandés</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU ; 6.7.2, p.290</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 6.7.2 , p. 290</i></p>
--	--	--	---

		<p><i>avant la fin des contrats d’approvisionnement actuels (31 décembre 2022).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Sensibilisation des conducteurs de fret ferroviaire et des Navettes à une conduite plus économique.</i></li> <li>▪ <i>Modulation de la puissance des ventilateurs de l’usine de refroidissement du Tunnel, à la suite de l’installation en 2016 de variateurs électroniques nouvelle génération, moins consommateurs d’énergie.</i></li> <li>▪ <i>Depuis 2015, le Groupe met à disposition des clients voyageant à bord de voitures électriques des solutions de recharge universelles et gratuites, sur le site d’Eurotunnel de Coquelles (Pas-de-Calais) et de Folkestone (Kent). Le nombre de voitures 100 % électriques ayant emprunté les Navettes Passagers est d’ailleurs passé de 40 en 2014, à plus de 6 700 en 2019 et environ 8 300 en 2020.</i></li> <li>▪ <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 et 2020 au travers d’articles thématiques proposant des initiatives concrètes de développement durable, diffusés dans le journal interne à une fréquence mensuelle. Cette sensibilisation a été renforcée en 2020 par des causeries obligatoires sur les impacts des activités locales sur l’ environnement et sur la gestion des déversements accidentels.</i></li> </ul>	<p><i>DEU ; 6.7.2, p.288</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 6.7.1, p.283</i></p>
--	--	---	---

		<p>Conscient de la nécessité de contribuer 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. Ce montant a été réhaussé à 700 millions d'euros en octobre 2020. Le produit net de cette émission après notamment le remboursement des Green Bonds émises en 2018 a été affecté au financement des investissements liés au projet ElecLink, ainsi que des projets éligibles au titre de l'environnement</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 nature et quantités peuvent fluctuer selon les années en fonction des projets conduits.</p>	<p><i>Cf. DEU ; 6 7 2, p.287</i></p>
--	--	---	--------------------------------------

		<p>Sur le périmètre France, les déchets industriels non dangereux sont triés afin d'être valorisés à près de 91 %. Actuellement le Groupe travaille à établir un référentiel comparable au Royaume-Uni pour permettre une mise en perspective des taux de valorisation, de recyclage et de réutilisation selon une méthodologie robuste en termes de traçabilité et compatible avec les prescriptions réglementaires applicables de chaque côté de la Manche.</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.</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> <p>En France : Les « <b><u>Jardins ordonnés</u></b> », avec leurs sept hectares de plan d'eau, constituent une aire de repos très appréciée des espèces migratrices et un espace de nidification essentiel pour de nombreux oiseaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au Royaume-Uni, la réserve naturelle de <b><u>Samphire Hoe</u></b> accueille chaque année plus de 100 000 visiteurs. La gestion quotidienne de cet espace protégé est confiée à l'association White Cliffs Countryside Partnership (WCCP), qui reçoit le soutien de nombreux bénévoles de la région du Kent. Le partenariat entre les Concessionnaires et le WCCP a reçu en 2020 son 15<sup>ème</sup> Green Flag Award, récompensant la haute qualité écologique de cette réserve naturelle.</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU ; 6.7.4, p.294</i></p> <p><i>DEU ; 6.7.3 , p.291</i></p>
--	--	---	--

	<p>➤ Attribution des responsabilités dans l'organisation</p>	<p>Les différentes <b>directions sécurité et développement durable</b> des filiales, (renommées à partir de 2020 directions Sécurité et process transverses et QSE), assurent un suivi des consommations énergétiques.</p> <p>Au niveau du conseil d'administration, le comité éthique et RSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'assure de la prise en compte des sujets RSE dans la définition de la stratégie de Getlink,</li> <li>▪ S'assure de l'examen des opportunités et risques en matière de RSE en lien avec les activités de Getlink, et de l'examen des politiques dans ces domaines, ainsi que des objectifs fixés et des résultats obtenus, plus spécifiquement en matière d'investissement,</li> <li>▪ Veille à ce que les processus de fusions /acquisitions intègrent la réalisation des due diligences RSE,</li> <li>▪ S'assure de la mise en place de systèmes de reporting extra-financier, d'évaluation et de contrôle afin de permettre à Getlink de produire une information extra-financière fiable,</li> <li>▪ Examine les informations extra-financières publiées par Getlink dans son rapport annuel,</li> <li>▪ Examine et suit les notations obtenues de la part des agences extra-financières, et assure le suivi et la mise en œuvre de la réglementation applicable dans ces domaines.</li> </ul> <p>Dans sa dimension environnementale, le comité a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D'examiner régulièrement les performances de la société et du Groupe,</li> <li>▪ De s'assurer des actions du Groupe pour l'environnement et le climat, et des 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.</li> </ul>	<p><i>DEU ; 6.3 , p.268</i></p>
--	--	---	---------------------------------

		<p>Le suivi et la consolidation des données environnementales des différentes entités du Groupe est assuré par le pôle RSE du Groupe, créé en décembre 2019.</p> <p>En 2020, le pôle RSE a été rattaché à la directrice administrative et financière du Groupe, membre du comité exécutif. Le pôle a travaillé au renforcement de la démarche RSE du Groupe, à sa lisibilité et à son impact en s'attachant à traiter les différents champs de la RSE en lien avec la norme ISO 26000.</p>	
	➤ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	<p>Chaque nouveau salarié est informé de la politique environnementale du Groupe, ses objectifs et l'organisation mise en œuvre pour minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement. Toutes les informations utiles sont référencées dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Les membres du Comité exécutif ainsi que du conseil d'administration sont régulièrement informés de l'évolution des enjeux et des progrès des politiques internes.</p>	
	➤ Autres bonnes pratiques	<p>Un éco-comparateur est disponible sur le site Internet « Le Shuttle », afin de permettre aux clients de calculer les émissions moyennes de CO<sub>2</sub> économisées en utilisant les navettes passagers.</p> <p><a href="#">Eco-comparateur</a></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**

<p><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Dès 2002, les Concessionnaires Eurotunnel ont mis en place un système de management de l'environnement basé sur les exigences de <u><b>la norme ISO 14001.</b></u></p> <p>Avec une démarche <u><b>d'évaluation SQAS Rail (Safety and Quality Assessment System)</b></u> tous les trois ans depuis 2014 pour l'ensemble du périmètre de ses filiales françaises, Europorte s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Cette évaluation vient compléter les <u><b>certifications MASE et ISO 9001.</b></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) notamment pour la région Sud en 2020 pour une durée de quatre ans. La branche Gestion des Infrastructures de Socorail est elle aussi certifiée MASE depuis 2019 et a été intégrée au périmètre de certification ISO 9001 début 2021. Europorte France a renouvelé sa certification <b>SQAS</b> (Safety &amp; Quality Assessment for Sustainability) pour le siège et est en cours de renouvellement dans les régions.</p> <p>Le plan Environnement 2025 (prévu au S1 - 2021) intégrera l'objectif de certification ISO 14000, de 100% des sites du Groupe.</p>	<p><i>Cf. DEU ; 6.7.1 . p.283 .</i></p>
	<p>➤ Système pour tracer et mesurer la performance</p>	<p>L'ensemble des indicateurs environnementaux est suivi par les différentes filiales et en outre désormais par le pôle RSE du Groupe. Ils sont publiés une fois par an dans le Document d'Enregistrement Universel, au sein de la DPEF.</p>	

	<p>➤ Examen de la direction pour contrôle et améliorer les résultats</p>	<p>Le <b>Comité éthique et RSE</b> a pour mission d'examiner les performances de l'ensemble des filiales du Groupe en matière d'environnement ainsi que 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>➤ 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><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></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 18 décembre 2018. Présentée sous une forme plus illustrative et plus concrète, la charte 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, charte de déontologie boursière, etc.).</p> <p>La <b>Charte éthique</b> 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 et à toute partie prenante du Groupe, afin de le guider dans ses choix et attitudes en faisant preuve de discernement.</p> <p>La <b>Charte éthique</b> 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 et des parties prenantes du Groupe 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><i>Cf. Charte Éthique et Comportements Supra</i></p>
			<p><i>Cf. DEU ; 6.4.8 ; p.272</i></p>

		<p>Dans une démarche volontariste d'achats responsables, Getlink avait signé, dès janvier 2012, la « Charte Relations fournisseur responsables ». Cette charte se décline en 10 engagements pour des achats responsables, permettant d'assurer une vraie relation partenariale entre les 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.</p> <p>En 2020, le Groupe a poursuivi son action afin de consolider ses acquis, développer, mettre en œuvre et maintenir dans la durée une politique d'achat responsable performante. Dans cet objectif, une campagne pilote de précision des engagements RSE des fournisseurs d'Eurotunnel en France a été initiée. Ce chantier, ralenti par la crise sanitaire, se poursuivra au cours de l'année 2021.</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 « Get Compliant »). 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, de formation 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. En introduction de la charte, un message du PDG souligne l'importance portée au respect de ces engagements pour la direction du Groupe.</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> <hr/> <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 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</p>	

*Cf. DEU ,3.4.2,  
pp.164-165*

		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.	
	➤ Autres bonnes pratiques	Getlink a signé en janvier 2012 la <b>Charte Relations fournisseur responsables</b> . 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.	<a href="#">Cf. DEU , 6.4.8 ; p.272</a>

**Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</li> </ul>	<p>Outre sa diffusion sur les sites Internet et Intranet des entités de Getlink, la <u><b>Charte éthique et comportements</b></u> est remise systématiquement à l'occasion de la signature d'un contrat avec un salarié, un fournisseur et un sous-traitant. Toute signature d'un contrat commercial implique un engagement du fournisseur à respecter les règles de la Charte éthique et comportement, y compris la stricte acceptation de la tolérance zéro de Getlink en matière de pots-de-vin et de corruption.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Les nouveaux salariés sont informés de la politique et des procédures RH relatives au code déontologique et à la Charte éthique et comportements, lors de leur arrivée.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil</li> </ul>	<p>La Charte éthique précise les modalités d'alerte que les collaborateurs peuvent utiliser.</p>	

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

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La revue des risques annuelle couvre le risque de corruption.	<p><i>Cf. Charte Ethique et Comportements</i></p> <p><i>Cf. DEU ,3.4.2. p.16</i></p>
	➤ Processus pour gérer les incidents	Un dispositif d'alerte interne et un référent éthique sont en place concernant tout risque de corruption. Une adresse de messagerie « <a href="mailto:contact.ethic@getlinkgroup.com">mailto:contact.ethic@getlinkgroup.com</a> » est mise à disposition des parties prenantes internes et externes, qui rencontreraient des difficultés ou auraient des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte éthique.	
	➤ 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 dénommé « Get Compliant ».	

## 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

<p><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>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 internationales (Global compact, GRI, ISO 26000). Ces enjeux sont de plusieurs ordres : social, sociétal, environnemental, économique et éthique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les enjeux sociaux : respecter les droits des salariés</li> <li>• Les enjeux territoriaux : développer les liens de proximité avec le territoire</li> <li>• Les enjeux environnementaux : réduire l'impact de l'activité sur l'environnement</li> <li>• Les enjeux économiques : maîtriser les relations avec les clients</li> <li>• Les enjeux éthiques : poursuivre le développement des politiques et le partage des valeurs au sein du Groupe en relation avec les parties prenantes</li> </ul> <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 programme de remplacement du halon est maintenant terminé dans les salles techniques en Tunnel et sur les terminaux français et britannique (environ 16 tonnes de halon éliminées). Le programme sur les 57 locomotives a été achevé en 2019. Le démantèlement du halon encore présent dans les Navettes Passagers concernera 58,3 tonnes de halon.</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, et environ 8 300 en 2020.</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2 ; p. 290</i></p> <p><i>Cf. DEU, 6.7.2 ; p. 288</i></p>
--	--	---	---

		<p>Le Groupe continue d’améliorer sa démarche de responsabilité sociétale en encourageant ses salariés à se déplacer autrement pour les trajets domicile-travail à Coquelles par le lancement de trois nouvelles actions identifiées dans son Plan de Déplacements d’Entreprise : mise en place d’une navette de bus entre la gare TGV de Calais Fréthun et le terminal de Coquelles, d’une communauté Eurotunnel sur une plateforme digitale de covoiturage, conduite de voitures et vélos électriques et information sur les transports en commun. Le dispositif déjà mis en place comprend : parkings pour vélos, flotte de véhicules électriques et bornes de recharge et 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.</p> <p>Ces initiatives contribuent à réduire 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 des années 2019 et 2020 au travers d’articles thématiques proposant des initiatives concrètes de développement durable, diffusés dans le journal interne à une fréquence mensuelle. Cette sensibilisation a été renforcée en 2020 par des causeries obligatoires sur les impacts des activités locales sur l’environnement et sur la gestion des déversements accidentels.</p> <p>Depuis 2014, les filiales d’Europorte sont labélisées TK’ Blue par l’agence European TK’ Blue Agency ; ce label, qui mesure le niveau d’engagement écoresponsable, permet d’apprécier les performances techniques, économiques, environnementales et sociales de l’offre de transport. Europorte a reçu le prix du transporteur TK'Blue lors de la remise des Trophées du Transport Ecoresponsable 2019. Cette récompense vient saluer l’engagement d’Europorte pour un transport durable plus respectueux de l’environnement au cœur de la démarche RSE globale du</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.1 ;p. 283</i></p> <p><i>Cf. DEU, 6.7.1 ;pp. 282-283</i></p>
--	--	---	--

		<p>Groupe. 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) et MASE (Manuel d’Amélioration Sécurité des Entreprises), notamment pour la région Sud en 2020 pour une durée de quatre ans. La branche Gestion des Infrastructures de Socorail est elle aussi certifiée MASE depuis 2019 et a été intégrée au périmètre de certification ISO 9001 début 2021. Europorte France a renouvelé sa certification SQAS (Safety &amp; Quality Assessment for Sustainability) pour le siège et est en cours de renouvellement dans les régions.</p> <p>Dans le cadre des évaluations Ecovadis réalisées à la demande de certains clients, Europorte France a conservé en 2020 le niveau de reconnaissance « Gold » pour ses activités ferroviaires.</p> <p>Depuis 2016, chez Eurotunnel, suite à l’installation de variateurs électroniques nouvelle génération moins consommateurs d’énergie, l’entreprise peut moduler la variation des ventilateurs de refroidissement.</p> <p>Enfin, fin 2020, la flotte des véhicules hybrides ou électriques constitue 9 % de la flotte légère Eurotunnel / Europorte (soit 64 véhicules).</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2 ; p.290</i></p>
--	--	--	--------------------------------------

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

<p><b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b></p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<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"> <li>▪ 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).</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU ; 6.8.2; p.295-296</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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 du conseil 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.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En octobre 2020, le service informatique de Getlink et la Maison du Numérique et de l'Innovation du Calais se sont associés et ont proposé deux ateliers d'initiation à la programmation informatique et à la création de jeux vidéo destinés aux filles de 11 à 13 ans. Dans le cadre de ce même partenariat, Eurotunnel s'est également associé au Greta (organisme national français de formation continue) pour organiser les journées du numérique (27 janvier au 7 février 2020) sur le thème de « la relation clients via le numérique ». Le but était de permettre aux personnes en situation précaire (demandeurs d'emploi, salariés en situation de handicap, habitants des Quartiers Prioritaires...) d'accéder au numérique notamment via des ateliers de découverte. Pour illustrer concrètement l'utilisation du numérique dans les entreprises, une matinée s'est déroulée dans les locaux d'Eurotunnel le 31 janvier 2020. À l'occasion de cette rencontre,</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU, 6.8 .2 ; p.296</i></p>

		<p>une cinquantaine de personnes éloignées des technologies professionnelles a assisté à une présentation d'applications mobiles utilisées au sein de l'entreprise, des compétences recherchées, de l'évolution de notre entreprise en cours et à venir en matière de numérique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>	
--	--	--	--

	<p>➤ Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier</p>	<p>Le Groupe a, en dépit des circonstances de la crise sanitaire, maintenu des relations avec 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"> <li>▪ partenariat entre Europorte et l'École Polytechnique portant sur la maintenance prédictive des engins moteurs ;</li> <li>▪ 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.</li> </ul> <p>Getlink apporte par ailleurs, à différents organismes publics aux niveaux européen, national et régional, son expertise dans la gestion d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires. Ainsi le Groupe est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. L'objectif de l'organisation est de mettre en œuvre des actions de valorisation et de promotion de la filière. Elle propose également une plateforme d'échange entre les acteurs pour évoquer des sujets tels que l'impact de la pandémie de la Covid-19. Fer de France défend la filière auprès du gouvernement et apporte son soutien l'agence européenne ferroviaire.</li> <li>▪ Getlink est membre de l'UTP - Union des Transports Publics et Ferroviaires (uniquement Europorte en 2020) et participe aux trois commissions suivantes : affaires sociales ferroviaires, système ferroviaire, législation et affaires européennes.</li> <li>▪ En septembre 2020 Getlink s'est associé avec la RATP pour créer un partenariat, « Régionéo » pour répondre aux appels d'offres de</li> </ul>	<p><i>Cf. DEU, 6.8.2; p.296</i></p>
--	--	--	-------------------------------------

		<p>transport ferroviaire régional de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du marché ferroviaire en France.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2020, dans le cadre du plan de relance, la coalition 4F a vu le jour, « 4F Fret Ferroviaire Français Futur ». Il s'agit d'une alliance réunissant tous les acteurs de la filière ferroviaire, dont l'Association française du rail (AFRA) et Europorte. L'objectif de cette coalition est de promouvoir le transport ferroviaire et d'instaurer une coopération entre les entreprises du secteur. Au Royaume-Uni, Getlink participe au RFG – Rail Freight Group, l'équivalent britannique de l'AFRA. Cette organisation échange sur les conséquences du Brexit et les projets de déploiement ferroviaires.</li> <li>▪ Objectif OFP (Opérateurs Ferroviaires de Proximité), dont fait également partie Europorte, a pour vocation de faciliter et soutenir la mise en place d'OFP dans les ports et les territoires, sur des bases économiques pérennes.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Partenaire de l'École des Ponts et Chaussées, Getlink a renouvelé, en 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.</li> </ul>	
--	--	---	--

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

<b>Les bonnes pratiques en</b>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La Charte Ethique et Comportements et la Charte RSE du Groupe prennent clairement position en faveur des principes des Nations Unies.	
<b>place au sein du Groupe</b>	➤ 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 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 était partenaire du World Forum de Lille.	

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

	<p>➤ Développer et implanter des partenariats avec des organisations publiques ou privées</p>	<p>Getlink était partenaire de World Forum Lille, lequel milite et promeut une économie responsable.</p>	<p><i>Cf. DEU 6.8.2 ; p.296</i></p> <p><i>Cf. DEU 6.8.2 ; p.296</i></p>
	<p>➤ 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>	<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"> <li>▪ Membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. L'objectif de l'organisation est de mettre en œuvre des actions de valorisation et de promotion de la filière. Elle propose également une plateforme d'échange entre les acteurs pour évoquer des sujets tels que l'impact de la pandémie de la Covid-19. Fer de France défend la filière auprès du gouvernement et apporte son soutien l'agence européenne ferroviaire.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Getlink est membre de l'UTP - Union des Transports Publics et Ferroviaires (uniquement Europorte en 2020) et participe aux trois commissions suivantes : affaires sociales ferroviaires, système ferroviaire, législation et affaires européennes.</li> <li>▪ En septembre 2020 Getlink s'est associé avec la RATP pour créer un partenariat, « Régionéo » pour répondre aux appels d'offres de transport ferroviaire régional de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du marché ferroviaire en France.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2020, dans le cadre du plan de relance, la coalition 4F a vu le jour, « 4F Fret Ferroviaire Français Futur ». Il s'agit d'une alliance réunissant tous les acteurs de la filière ferroviaire, dont l'Association française du rail (AFRA) et Europorte. L'objectif de cette coalition est de promouvoir le transport ferroviaire et d'instaurer une coopération entre les entreprises du secteur. Au Royaume-Uni, Getlink participe au RFG – Rail Freight Group, l'équivalent britannique de l'AFRA. Cette organisation échange sur les conséquences du Brexit et les projets de déploiement ferroviaires.</li> <li>▪ Objectif OFP (Opérateurs Ferroviaires de Proximité), dont fait également partie Europorte, a pour vocation de faciliter et soutenir la mise en place d'OFP dans les ports et les territoires, sur des bases économiques pérennes.</li> </ul>	
--	--	--	--

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

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

<b>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</li> </ul>	<p>La <b>Charte RSE</b> de Getlink rappelle les enjeux, mais aussi les objectifs et les engagements du Groupe, qui s'est engagé dans sa charte à agir en cohérence avec les principes du Pacte mondial.</p> <p>Un pôle RSE Groupe a été créé en 2019 illustrant l'engagement du groupe en la matière.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le Président délivre un engagement public explicite envers la RSE et le Pacte Mondial</li> </ul>	<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.</p> <p>La Charte a été signée par le Président-Directeur Général.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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</li> </ul>	<p>Pour 2020, 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 directeur général et 10 % dans les plans d'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance. L'indice composite a été audité, en 2020, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.</p>	

<b>Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance</b>			
	➤ Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE	Le comité éthique et RSE examine les questions qui concernent les orientations environnementales et RSE du Groupe <b>et en rend compte au conseil d'administration.</b>	
	➤ Le Conseil d'administration établit un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil	Le Comité éthique et RSE a pour mission d'aider le conseil d'administration à veiller à ce que le Groupe anticipe au mieux les enjeux, opportunités et risques extra-financiers associés à son activité, afin de promouvoir une création de valeur sur le long terme responsable et harmonieuse.	
	➤ Le Conseil (ou le Comité) approuve le reporting formel en matière de RSE	Le reporting en matière de RSE, piloté par le pôle RSE du Groupe, est examiné et approuvé par le Comité éthique et RSE.	
<b>Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes</b>			
	➤ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes	Les équipes du Groupe, chacune sur 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. L'actualisation de la cartographie des parties prenantes du Groupe en 2019, et sa publication dans le Document d'Enregistrement Universel témoigne de la volonté de transparence et d'engagement du Groupe en la matière.	
	➤ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	<b>L'analyse de matérialité</b> 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 :  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 opportunités au sein des transports	

		<p>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 des enjeux a permis d'identifier une liste d'enjeux priorités (prioritaires, très importants, importants). Le pôle RSE travaille à l'élaboration d'une stratégie à moyen terme, qui s'appuiera sur l'analyse de matérialité, la cartographie des parties prenantes, l'analyse des risques, les Objectifs de développement durable ainsi que les priorités internes en lien avec l'actualité des activités des opérations.</p>	<p><i>Cf. DEU . 6.2.2. ; pp.263-264</i></p>
--	--	---	---

	<p>➤ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre part à l'examen de la performance</p>	<p>En 2015, Getlink a conduit une 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 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, considérant les évolutions des activités de ses filiales et des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité.</p>	
	<p>➤ Etablir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées</p>	<p>La mise en œuvre de formes efficaces de dialogue social avec les salariés a été identifiée, lors de l'exercice de matérialité en 2015, 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>	