

Getlink



Communication sur le Progrès

Niveau GC Advanced

Novembre 2022

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 ses filiales 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 importante de sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise – RSE. Nous avons également sélectionné les 10 Objectifs Développement Durable - ODD, 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 – achats, pour la même période par rapport à l'année de référence 2019. Le choix a été fait de s'en tenir à un horizon proche pour être toujours dans l'action, tout en se fixant une vision de long terme claire. Cette stratégie s'appuie sur un pilotage régulier, rigoureux et transparent des résultats obtenus. Le Groupe consolide et actualise régulièrement ses engagements en matière de RSE et a prévu une actualisation de son analyse de matérialité et de la liste des ODD pertinents en 2022.

La volonté de Getlink demeure celle de renforcer, chaque année, son approche de la RSE, 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.

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 2021 et les suivantes.



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 2021, l'audit a été réalisé par le cabinet KPMG. Le rapport 2021 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 2021, lesquelles sont publiées dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 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 les attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité. Du fait de l'évolution rapide du contexte interne et sociétal, le groupe a prévu de procéder de nouveau en 2022 à l'actualisation de son analyse de matérialité.

Les indicateurs suivants ont été audités par un organisme tiers indépendant

<u>Indicateurs sociaux</u>	Avis sur la sincérité	Niveau d'assurance
Effectif fin de période, répartition par sexe	X	Raisonné
Taux d'encadrement	X	Raisonné
Départs	X	Modéré
Taux d'emploi non permanent	X	Modéré
Moyenne d'heures de formation par personne	X	Modéré
Taux de fréquence des accidents du travail	X	Raisonné
Taux de gravité des accidents de travail	X	Raisonné
Taux d'absentéisme	X	Raisonné
Nombre de stagiaires et d'alternants	X	Modéré
Nombre de transformations des contrats stagiaires et alternants en CDD ou CDI	X	Modéré
Part de recrutement local	X	Modéré
Part de l'achat local	X	Modéré
Nombre d'accidents mortels	X	Raisonné
Nombre d'accidents du travail des sous-traitants	X	Raisonné

<u>Indicateurs environnementaux</u>	Avis sur la sincérité	Niveau d'assurance
Consommations énergétiques : électricité, gaz naturel, fuel, GNR, essence, gasoil, biocarburant, GPL, GTL	X	Raisonnable
Emissions de GES (Scope 1 et 2)	X	Raisonnable
Déchets produits (dangereux, non dangereux)	X	Raisonnable
Taux de valorisation des déchets (dangereux, non dangereux) sur le périmètre France	X	Raisonnable
Part de la flotte électrique	X	Modéré
Fuites de SF6, Halon et fluides frigorigènes	X	Modéré
Emissions de GES scope 3	X	Modéré
Ventilation du mix énergétique	X	Modéré
Emissions évitées (GES)	X	Modéré
<u>Indicateurs sociétaux</u>		
Service aux clients - Taux de satisfaction clients	X	Modéré
Part des achats locaux	X	Modéré

Indicateurs RSE - sociaux & environnementaux pour l'exercice 2021

Pour la liste des indicateurs sociaux et environnementaux, se référer à notre Document d'Enregistrement Universel 2021
Voir p 313 à 317, chapitre « 6.12 « Liste des indicateurs extra-financiers »

[Document d'Enregistrement Universel](#) 2021

MATRICE DE MATÉRIALITÉ ET Objectifs de Développement Durable - 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.

I. L'analyse de matérialité du groupe Getlink

Dès 2015, Getlink avait procédé à une analyse de matérialité visant à identifier et hiérarchiser les enjeux matériels du Groupe, en fonction de ses activités et des attentes de ses parties prenantes. En 2019, du fait de l'évolution du contexte externe et des attentes de ses parties prenantes le Groupe a mis à jour son analyse de matérialité. Réalisée par un organisme tiers indépendant, l'analyse a été conduite en trois étapes :

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 du secteur des transports et de la gestion d'infrastructures.

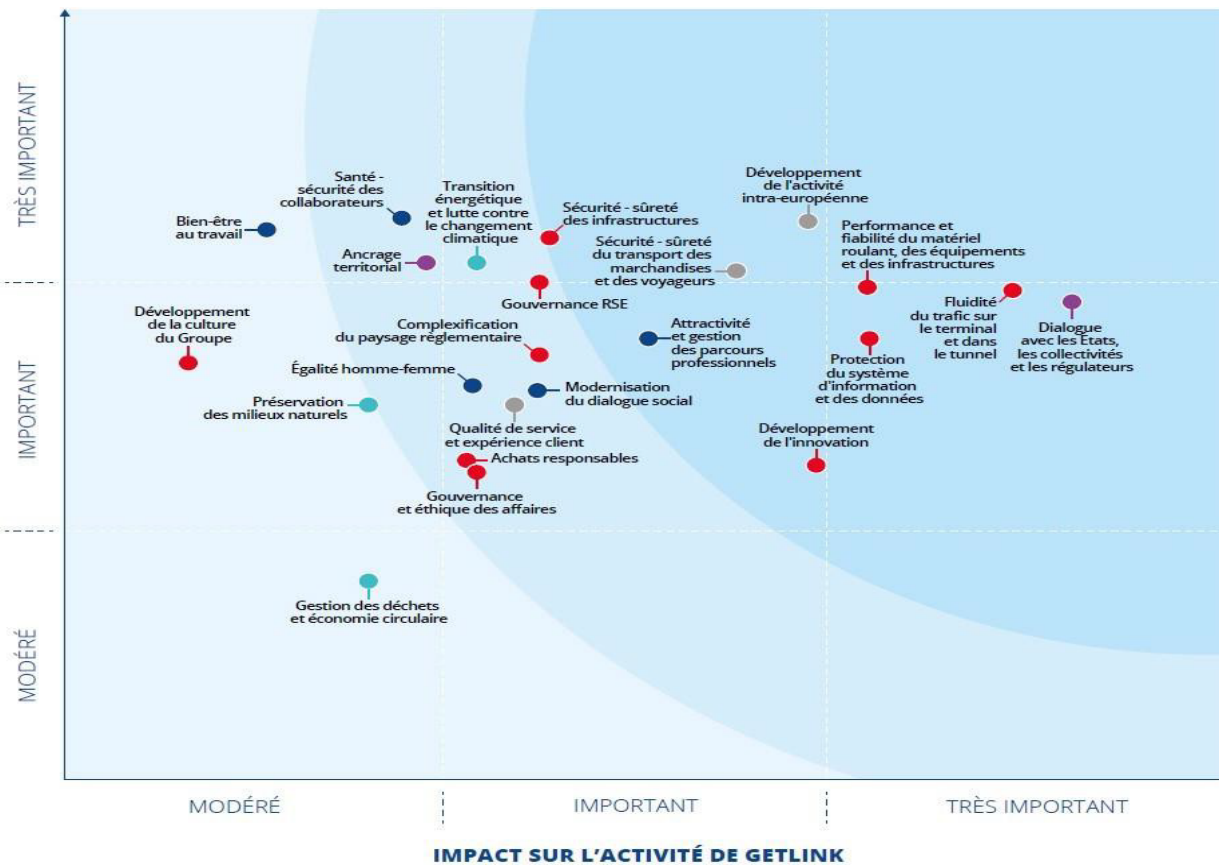
Étape 2 : Identification, adaptation et cotation des enjeux par les parties prenantes ; dans le cadre d'entretiens menés par un organisme tiers indépendant, 21 parties prenantes, implantées en France et au Royaume-Uni, ont été interrogées. Les parties prenantes externes interrogées sont représentatives de l'écosystème de Getlink : principaux partenaires commerciaux, actionnaires et fournisseurs. Elles représentent des experts de sujets stratégiques ainsi que des opérationnels issus des métiers. Ces entretiens ont permis d'identifier et de coter les 23 enjeux matériels pour le Groupe.

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. 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 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.

Les 23 enjeux matériels ont été regroupés en cinq thématiques présentées dans la matrice de matérialité et en trois niveaux de priorité pour le Groupe : prioritaires (9 enjeux), importants (10 enjeux) et modérés (4 enjeux).

Matrice de matérialité du Groupe :

ATTENTES DES PARTIES PRENANTES INTERNES ET EXTERNES



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. 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 recouvrent 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 par le Groupe 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) renforce le poids de l'ancrage territorial. En lien avec l'ensemble de ces différents enjeux, la nécessité d'un dialogue constructif avec les États, les collectivités et les régulateurs se trouve également accrue.

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>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'est doté d'une politique RSE, 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 en 2020, 10 ODD (objectifs de développement durable) qui résonnent plus particulièrement avec ses enjeux matériels. Ces éléments, conjugués avec l'analyse de matérialité viennent nourrir la mise à jour de la stratégie RSE du Groupe et constituent des leviers de performance.</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 Ethique et RSE et au conseil d'administration. Le conseil d'administration est composé dans le respect des principes de diversité et de complémentarité des compétences, au service de la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Il est attendu de tout administrateur qu'il ait les qualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être soucieux de l'intérêt social ; • Avoir une qualité de jugement, en particulier des situations, des stratégies et des personnes, qui repose notamment sur son expérience ; • Avoir une capacité d'anticipation lui permettant d'identifier les risques et les enjeux stratégiques ; • Être intègre, présent, actif et impliqué. <p>Le comité éthique et RSE a notamment pour mission d'examiner les</p>	<p><i>Cf. DEU, p.199</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.</p>	<p><i>Cf. DEU, p.217</i></p> <p><i>Cf. DEU, p.256</i></p>
--	--	--	---

		<p>Pour le plan d'actions de performance 2021, à objectifs 2023, le conseil d'administration a décidé de l'inscrire dans le cycle de révision de la stratégie RSE. Le plan d'incitation à long terme sera soumis à des critères de performance devant être satisfaits sur une période de trois années, en ligne avec les objectifs RSE 2024.</p> <p>Le conseil d'administration a décidé de proposer à l'assemblée générale du 27 avril 2022, de fixer des critères RSE en cohérence avec les ambitions sociales, sociétales et environnementales de Getlink à l'horizon 2024 et avec le fonctionnement de l'entreprise au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Une des conditions de performance interne (la « pondération Climat ») reposerait sur la réalisation de l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 20 % en 2024 par rapport à 2019 ; en cas de taux de réalisation de l'objectif strictement inférieur à 100 %, il n'y aurait pas d'attribution ; et en cas de taux de réalisation de l'objectif, égal ou supérieur à 100 %, 15 % du volume attribuable serait effectivement attribué ; l'intégralité étant plafonnée à 15 %. Elle conditionnerait 15 % de la pondération cumulée ; ▪ Une autre condition de performance interne (la « pondération RSE ») à concurrence de 10 % de la pondération cumulée reposerait sur la réalisation des quatre objectifs, dont la sécurité, l'égalité hommes / femmes avec un objectif de recrutement de plus de 40 % de chaque genre au niveau de l'encadrement et au moins 30 % sur l'ensemble de la population, le climat social et la qualité de service appréciée par rapport au NPS score. <p>En maintenant le poids des critères RSE à 25 % dans ce plan, ce processus contribue à garantir l'alignement entre la stratégie de l'entreprise et son déploiement opérationnel.</p> <p>En 2020, le pôle RSE a été rattaché à la direction administrative et financière du Groupe. Il travaille au renforcement de la démarche RSE du Groupe, à sa lisibilité et à son impact en traitant les différents piliers de la RSE en lien avec la norme ISO 26000.</p>	<p><i>Cf. DEU, p.256-257</i></p>
--	--	---	----------------------------------

	➤ Aligner les stratégies, objectifs et formes d'incitation avec la stratégie RSE	Pour 2021, le comité des nominations a maintenu l'indice composite de performance RSE comme précisé plus haut. L'indice composite a été audité, en 2021, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.	
	➤ Attribuer la responsabilité RSE à un individu ou un groupe au sein de chaque unité ou filiale	<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, depuis 2019, sur l'intégralité du périmètre Groupe par le pôle RSE du Groupe.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent pour une maximisation de la performance et éviter les impacts négatifs 	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.	
Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	Le Groupe 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"> ➤ Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur 	L'analyse de matérialité, qui a intégré la consultation des principales parties prenantes internes et externes du Groupe, a permis d'identifier et hiérarchiser les principaux enjeux RSE internes et externes du Groupe.	

	<p>➤ Communication des politiques et attentes en direction des fournisseurs et les autres partenaires</p>	<p>Porteuses des valeurs et des engagements du Groupe en matière de RSE, les directions Achats des différentes entités ont pris des mesures qui, au-delà de la remise de la Charte Ethique et Comportements à l'occasion de tout nouveau contrat, visent à exiger de leurs fournisseurs et sous-traitants le respect des principes fondamentaux du Groupe en matière de RSE.</p> <p>Le 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 a entamé un processus d'évaluation des fournisseurs sur des critères environnementaux et RSE 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 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>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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe

- Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère

Getlink s'engage à travers sa **Charte Éthique et Comportements** 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 ».

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.).

[Charte-Ethique-Comportements](#)

	<p>➤ Engagement à se conformer à toutes les lois en vigueur</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Getlink adhère depuis 2013 aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). - Le Groupe applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il prohibe notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite, tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. 	
	<p>➤ Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de 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>	

	➤ Déclaration d'engagement envers le personnel et les parties prenantes en matière des droits de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> - Dans sa Charte Ethique et comportements, le Groupe appelle à : « Soutenir et promouvoir les engagements de Getlink en la matière, être respectueux des autres, rejeter toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'égard d'autres collaborateurs, de clients ou personnes entretenant une relation avec Getlink et traiter nos collègues et partenaires commerciaux comme nous aimerions qu'ils nous traitent ». - Getlink respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques. - La Charte Ethique est remise systématiquement à l'occasion de la signature d'un contrat à un fournisseur, aux sous-traitants et aux salariés, qui ont l'obligation de se conformer à ses principes. <p>Getlink a signé la Charte Relations fournisseurs responsables en 2012.</p>	
	➤ Déclaration d'engagement communiquée en interne et externe	La Charte Ethique du Groupe est communiquée en interne à l'ensemble du personnel sur l'intranet Groupe et les intranets de chaque filiale et en externe sur le site internet du Groupe.	
	➤ Autres bonnes pratiques	Dans sa recherche d'impact positif sur sa chaîne de valeur, Getlink exige de ses fournisseurs qu'ils s'engagent sur l'ensemble des sujets liés à l'éthique (droit du travail, liberté d'association et de négociation collective, respect des règles de santé et sécurité au travail, lutte contre : le travail forcé, illégal ou obligatoire, l'esclavage moderne, le travail des enfants, la corruption et toute forme de discrimination) et qu'ils répercutent ces engagements sur leurs propres fournisseurs ou sous-traitants. Un système d'alerte en cas d'infraction à ces engagements est accessible à toute partie prenante du Groupe (l'adresse mail figure dans la Charte Éthique et Comportements du Groupe).	Cf. DEU, p. 261

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

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère.</p>	<p>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.</p> <p>Les politiques de sécurité du Groupe visent à améliorer la sécurité et les conditions de travail et à préserver la santé physique et morale des collaborateurs, en évaluant et prévenant les risques professionnels et en mettant en œuvre toutes les mesures de protection adaptées du personnel.</p> <p>Des commissions dédiées à l'amélioration des conditions de travail et des cellules psychologiques font partie de l'ensemble des actions mises en œuvre par les filiales du Groupe pour faire face à des éventuels cas de souffrance au travail.</p> <p>Le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel constituent l'un des piliers du dispositif éthique et conformité. Avec la désignation d'un Délégué Groupe à la protection des données rattaché au directeur juridique Groupe, la constitution d'une équipe dédiée, et le déploiement d'un programme global de conformité avec le Règlement général sur la protection des données personnelles (« RGPD »), le Groupe s'est donné les moyens de mettre en œuvre son engagement en la matière.</p>	<p><i>Cf. DEU, p.271</i></p>
	<p>➤ Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés</p>	<p>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).</p> <p>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.</p>	

	<p>➤ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme</p>	<p>La diffusion en interne sur les différents sites intranet des filiales (en versions française et anglaise) et sur le site intranet Groupe, et en externe sur le site internet du Groupe de la Charte Ethique et comportements participe de cette campagne de sensibilisation entreprise par le Groupe.</p>	
	<p>➤ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise</p>	<p>Un référent éthique est désigné par le Groupe pour répondre à toute partie prenante qui rencontrerait des difficultés ou aurait des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte Ethique.</p> <p>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.</p>	

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

<i>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</i>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La <i>Charte Ethique et comportements</i> 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 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.	Comme précisé plus haut un référent éthique est désigné par le Groupe pour répondre 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 du travail

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'investit en tant qu'employeur responsable faisant de l'épanouissement et du développement personnel de ses collaborateurs un élément essentiel de sa stratégie d'entreprise.</p> <p>Les politiques des ressources humaines sont élaborées en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés du Groupe, et ce, tout au long de leur parcours professionnel.</p> <p>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. Il aide les responsables de formation à mettre en œuvre les plans de formation. En 2021, le CIFFCO a investi dans de nouveaux simulateurs mobiles à la pointe de la technologie et a rénové son simulateur cabine, pour répondre aux besoins de ses clients et développer les compétences au sein du Groupe.</p> <p>À la suite d'un audit réalisé par l'AFNOR, le CIFFCO a également obtenu en 2021 la certification QUALIOPi (certification qualité des organismes de formation) pour une durée de trois ans. Le nouveau Référentiel National Qualité (RNQ) QUALIOPi a pour objectif d'améliorer la qualité des prestations des organismes de formation et d'en uniformiser les critères d'appréciation. Cette nouvelle certification est la reconnaissance de la qualité des prestations proposées par le CIFFCO.</p> <p>.</p>	<p><i>Cf. DEU , chapitre 6.6.1 ; p. 266</i></p>
---	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> En 2021 , 70 732 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne 21 heures de formation par salarié. Le coût de la formation, qui représente 2,03% de la masse salariale, a atteint, en 2021, 3 234 890 contre 2 991 539 euros en 2020 <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>	Cf. DEU , p.271
	➤ Référence aux conventions et normes internationales	<p>La politique RSE de Getlink s’inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l’Homme de 1948 et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l’Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l’OCDE à l’attention des entreprises multinationales ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact).</p> <p>Getlink 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>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 de nature à garantir l'équilibre entre les attentes de ses salariés et les contraintes d'organisation de l'entreprise.</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>En France, les salariés ESGIE sont représentés par trois organisations syndicales et relèvent d'une convention d'entreprise. Les salariés des filiales Europorte sont également représentés par quatre (Europorte France) ou trois (Socorail) organisations syndicales et relèvent de deux conventions nationales de branche.</p> <p>Au Royaume-Uni, en vertu d'un accord volontaire de représentation syndicale unique signé depuis 2000 avec l'organisation syndicale Unite, l'ensemble des salariés ESL (à l'exception de l'encadrement) est représenté par Unite lors des négociations collectives, les salariés gardant la liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix</p> <p>Getlink veille au respect par toutes ses filiales de leurs obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail. Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour les salariés de la filiale ESL est de 37 heures (ou 1 924 heures par an) selon le contrat individuel et les accords avec l'organisation syndicale Unite et les instances représentatives du personnel.</p>	<p><i>Cf. DEU , p.266</i></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 de Getlink.</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"> • <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. ESL publie annuellement un rapport sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes. ESGIE a publié début 2022 le résultat de son index de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2021, qui avec 86 points sur 100, se situe au-dessus du seuil des 75 points. Conformément à l'un des engagements pris dans la Charte égalité professionnelle, un index de l'égalité professionnelle a également été expérimenté en 2021 sur le périmètre du Groupe, avec un résultat de 84 points sur 100 au titre de l'exercice 2020, également au-dessus du seuil des 75 points. Afin de consolider ce résultat, l'entreprise a élaboré un plan d'actions avec des objectifs concernant notamment la promotion des femmes (au moins 25 % de femmes promues par rapport au nombre total des promotions dans un délai de deux 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> <p>La mise en œuvre effective des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des différentes filiales du Groupe fait l'objet d'un suivi régulier et attentif. Parmi ces actions figurent notamment l'identification des talents féminins, la création d'un réseau de femmes au sein du Groupe, la mise en valeur des</p>	<p><i>Cf. DEU , 6.6.3 ; p.267</i></p> <p><i>Cf. DEU , 6.6.3 ; p.268</i></p>

		<p>collaboratrices du Groupe sur des métiers traditionnellement masculins, la promotion des métiers de Getlink auprès des écoles et des universités, l'étude annuelle sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Un groupe de travail dédié se réunit chaque trimestre afin de coordonner la mise en œuvre concrète de ces différentes actions.</p> <p>En 2021, le Groupe est passé de la 79ème place à 61ème place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120.</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>Par ailleurs, plusieurs actions de sensibilisation sur le handicap ont été menées durant ces dernières années par ESGIE avec la société spécialisée « Made in TH », incluant, un ambassadeur dédié, l'organisation d'une permanence mensuelle sur site, la conduite d'entretiens et la mise en place de mesures d'accompagnement. Cependant, le contexte sanitaire des deux dernières années a contraint l'entreprise à suspendre ces actions. La réalisation d'un diagnostic sur la question du handicap chez Eurotunnel France (ESGIE) est prévue pour 2022.</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>Depuis 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 a assuré en 2021 une activité à temps plein pour deux personnes en contrat à durée indéterminée. La convention initiale de trois ans est reconduite tacitement depuis, chaque année.</p> <p>Socorail et Europorte France ont conclu des contrats de nettoyage des vêtements de travail avec un établissement et service d'aide par le travail pour la région Nord-Ouest. Cette alternative sera examinée lors de renouvellements des contrats dans d'autres régions.</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.6.3 ; pp.267-268</i></p>
--	---	--	---

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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<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 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 dans l'entreprise.</p>	
	<p>➤ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail</p>	<p>En tant qu'entreprise responsable Getlink place la sécurité au cœur de ses préoccupations. C'est autour de cette valeur essentielle et dans le respect des procédures que sont structurés les dispositifs de gestion de la santé et de la sécurité. Dans ce domaine, la volonté de Getlink en tant qu'employeur engagé est de protéger la santé, la sécurité et le bien-être de ses collaborateurs et d'assurer un cadre de travail sain et sûr à chacun d'entre eux, par le renforcement de sa culture sécurité.</p> <p>Les politiques de sécurité du Groupe visent à améliorer la sécurité et les conditions de travail et à préserver la santé physique et morale des collaborateurs, en évaluant et prévenant les risques professionnels et en mettant en œuvre toutes les mesures de protection adaptées du personnel.</p> <p>Un comité de sécurité et sûreté existe au niveau du conseil d'administration, qui 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 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"> ▪ 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 ; 	<p>Cf. DEU, 6.6.4 ; 268</p> <p>Cf. DEU, 4.2.5 ; 216</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>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 ;</i> ▪ <i>d'examiner régulièrement les procédures d'intervention et l'application des recommandations faites pour prévenir la réapparition d'évènements identiques ;</i> ▪ <i>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 ;</i> 	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <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> ▪ <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> ▪ <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> ▪ <i>et de faire régulièrement un rapport au conseil.</i> 	
		<p>En 2021, le comité s'est réuni dix fois sur les sujets relatifs à la Concession, avec un taux d'assiduité de 100 %.</p> <p>Pour Eurotunnel, 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 continué de suivre le dialogue avec la CIG sur les questions de sécurité relatives au projet ElecLink et ses interfaces avec la Concession, tant en période de travaux que pendant la future exploitation du câble.</p> <p>Par ailleurs, le comité s'est réuni à deux reprises sur les sujets relatifs à la filiale Europorte : le comité suit les indicateurs de sécurité et les actions de formation et de sensibilisation des personnels de cette entreprise. Il analyse les principaux incidents affectant l'exploitation et étudie les mesures correctives.</p>	<i>Cf. DEU, p. 216</i>

		<p>En cette année très particulière, le comité est resté attentif aux mesures prises, dans chaque secteur d'activité du Groupe, pour faire face à la pandémie de Covid-19 en protégeant les personnels et les clients. 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>Les filiales du Groupe veillent également à ce que leurs procédures et règles de sécurité et de sûreté soient appliquées par leurs sous-traitants et exigent de ces derniers qu'ils fassent de même avec leurs propres sous-traitants, le cas échéant.</p>	<p><i>Cf. DEU , 6.6.4, p.269</i></p>
	<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. 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 2021, 16 accords majoritaires ont été signés par les filiales du Groupe portant sur des thèmes tels que : <i>l'égalité professionnelle, l'intéressement, le droit à la déconnexion, l'activité partielle de longue durée ou les négociations salariales.</i></p>	<p><i>Cf. DEU , 6.6.2, p.266</i></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. 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>Des points de contacts spécialisés sur les risques psychosociaux et garantissant l'anonymat ont été maintenus pour les salariés d'Eurotunnel, de Getlink et du CIFFCO (psychologues du travail joignables sur rendez-vous, service de soutien psychologique de l'assurance santé-prévoyance joignable 24/7). ElecLink a apporté un soutien et des ressources pour aider les salariés en cas de problèmes de santé. Le soutien autour de la santé mentale a également été renforcé pendant la pandémie. Les questions relatives à la sécurité des collaborateurs et de toute personne travaillant pour Getlink ont toujours été, et restent, la première priorité du Groupe.</p>	<p><i>Cf. DEU , 6.6.4, p.270</i></p>
--	--	---	--------------------------------------

	Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail dans l'organisation	<p>Le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue fondée sur la définition d'objectifs clairs, d'actions concrètes permettant de les atteindre et de les mesurer à l'aide d'indicateurs pertinents. Getlink se mobilise autour d'une volonté affirmée de poursuivre cette dynamique de progrès au travers des actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campagnes de sécurité : <ul style="list-style-type: none"> - <i>une campagne de sécurité routière « road sécurité » menée à l'attention de l'ensemble des salariés d'Europorte en 2021 s'est étalée sur 12 semaines sur l'ensemble des sites Europorte a couvert différents thèmes dont la vitesse au volant, le champ de vision, les distances de freinage, le téléphone au volant, la conduite sous la prise d'alcool ou de drogue ;</i> - <i>minute sécurité : basée sur des vidéos de format court diffusées sur l'intranet d'Eurotunnel, cette campagne vise à susciter une prise de conscience plus grande autour de la sécurité et à promouvoir et à partager les meilleures pratiques. En 2021, six vidéos différentes ont nourri cette campagne de sensibilisation ;</i> - <i>messages sur le retour au travail après une période de confinement, sur les gestes barrières à observer et sur des messages de rappel des règles sanitaires par la direction.</i> ▪ Formations : <ul style="list-style-type: none"> - <i>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. Le nombre d'heures de formation a augmenté en 2021 de plus de 4 000 heures par rapport à l'année précédente et ce malgré la crise sanitaire. Celui consacré à la sécurité a également augmenté en 2021. En effet, 20 322 heures de formation sécurité ont été dispensées en 2021 (contre 16 389 en 2020), représentant 29 % du nombre total d'heures de formation (contre 25 % en 2020) ;</i> - <i>formation des sous-traitants : 100 % des sous-traitants qui interviennent sur les terminaux et dans le Tunnel suivent une formation sécurité obligatoire. C'est une condition stricte et nécessaire pour accéder aux sites, aucune exception n'est possible.</i> ▪ Innovation et progrès technique : <ul style="list-style-type: none"> - <i>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.</i> 	Cf. DEU , 6.6.4, p.269
--	--	--	------------------------

		<p><i>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.</i></p>	
--	--	--	--

	<p>➤ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes de travail</p>	<p>Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offres et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière sociale, de droit du travail et au respect des principes fondamentaux de la Charte éthique du Groupe.</p> <p>Des questionnaires santé / sécurité sont envoyés aux fournisseurs et sous-traitants lors des appels d'offres (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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ 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 <u>Comité social et économique (CSE)</u> et de sa <u>Commission de sécurité, de santé et des conditions de travail (CSSCT)</u> qui se réunissent selon les règles de fonctionnement propres à chaque comité. Au Royaume-Uni, le <u>Company Council et le Safety, Health and Environment Committee</u> 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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink a annoncé, en juin 2021 un renforcement de sa stratégie et rehaussé ses ambitions en matière environnementale, afin que le service rendu aux clients et l'intégration d'innovations contribuent de façon tangible à réduire ses impacts environnementaux. L'expression de cette vision stratégique à travers le Plan environnement 2025¹ permet de s'inscrire dans les objectifs internationaux et de contribuer aux ambitions nationales en matière de transition climatique et de préservation de l'environnement. Cette stratégie vise également à entraîner les équipes dans une dynamique exigeante et porteuse de sens au service des salariés, des clients du Groupe, de ses partenaires et de la planète.</p>	<p><i>Cf. DEU , 6.7, p.272</i></p>
--	---	---	------------------------------------

¹ Voir le détail du Plan environnement sur www.getlinkgroup.com/content/uploads/2021/06/plan-environnement-2025-FR.pdf.

	<p>➤ Référence aux conventions internationales et à d'autres dispositifs internationaux</p>	<p>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 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.</p> <p>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>	<p><i>Cf. DEU 6.2.3,p,253</i></p>
--	---	--	-----------------------------------

	<p>➤ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise</p>	<p>Suivant les enjeux matériels du Groupe en matière d'environnement, le Plan environnement 2025 du Groupe s'articule en trois axes qui concourent à l'ambition du Groupe de consolider sa position d'acteur de référence dans le secteur de la mobilité durable.</p> <p>Pour chacun d'entre eux, Getlink se fixe des objectifs concrets pour 2025. C'est le choix d'un horizon proche pour être toujours dans l'action, tout en se fixant une vision de long terme claire. Cette stratégie s'appuie sur l'étude de matérialité de 2019 et un dispositif de pilotage régulier, rigoureux et transparent des résultats obtenus.</p>	
	<p>➤ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement</p>	<p>Le plan environnement 2025 a pour mission de répondre aux défis environnementaux. 30% de réduction des émissions directes de CO2 d'ici 2025, pour atteindre la trajectoire 2°C et si possible 1,5°C de l'accord de Paris sur le climat, engagement en faveur de la préservation des milieux naturels, de la maîtrise des déchets et de l'économie circulaire dans tout l'écosystème du Groupe</p> <p>Engagé structurellement en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe s'est inscrit dès le début de l'exploitation du Tunnel dans une démarche ambitieuse qui place la lutte contre le changement climatique au cœur de sa politique environnementale.</p> <p>Les trains sont propulsés à l'électricité bas carbone sur tout leur trajet. Dès la construction du Tunnel, des investissements ont été engagés 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>➤ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires</p>	<p>Afin d'entraîner toute sa chaîne de valeur dans sa démarche de protection des milieux naturels, le Groupe a développé en 2021 une procédure d'achats responsables qui s'appliquera d'ici 2025 à tous les achats supérieurs à 150 milliers d'euros. Cette procédure², en cours de déploiement par seuils successifs d'ici à 2025, invite à déterminer, sur tout achat à enjeu, des critères spécifiques sur toutes les dimensions de la stratégie RSE du Groupe. En particulier, des engagements de maîtrise de l'utilisation de l'eau, de la qualité de l'air et contre la déforestation importée sont attendus.</p> <p>² Lettre aux fournisseurs sur les engagements du Groupe en matière d'achats durables : https://www.getlinkgroup.com/content/uploads/2022/04/Note-engagement-achats-durables-fr.pdf</p>	<p><i>Cf. DEU, p ;294</i></p>
	<p>➤ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées</p>	<p>Dans son Plan environnement, le Groupe s'est fixé pour l'année 2025 des objectifs concrets :</p> <p>Objectif 1: Contribuer à la trajectoire 2°C de l'Accord de Paris sur toute la chaîne de valeur du Groupe</p> <p>Getlink, premier opérateur transmanche à publier son bilan carbone dès 2007, a réduit ses émissions de 33% entre 2012 et 2019. A ce jour, les métiers d'Europorte et d'Eurotunnel permettent d'éviter plus de 2 millions de tonnes de CO₂éq. chaque année, par rapport aux modes de transport alternatifs.</p> <p>En prenant l'engagement d'atteindre une réduction de ses émissions directes de -15% d'ici 2023 et -30% d'ici 2025, le Groupe annonce une trajectoire ambitieuse, décorrélée de son niveau d'activité et compatible avec la trajectoire 2°C de l'Accord de Paris. Le groupe vise avant tout ses propres émissions en s'engageant à réduire les émissions liées à la traction ferroviaire non électrifiée du fret Europorte et en substituant par des produits moins émissifs les fluides assurant les fonctions de refroidissement ou de lutte contre l'incendie sur toute la Concession de la Liaison Fixe Transmanche.</p>	

		<p>Pour être une force motrice dans la transformation durable du transport sur le territoire européen, Getlink veut aussi accélérer l'engagement de toute sa chaîne de valeur dans cette dynamique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégration de l'évaluation de la performance énergétique/climat de ses fournisseurs dans 100% de ses décisions d'achats supérieurs à 200 000 euros/an ; - Élargissement de l'accueil en Tunnel à toutes les nouvelles mobilités d'ici 2025 (gaz, électricité, hydrogène) ; - Développement de deux nouvelles offres de services incitant ses clients fret et passagers au report modal et à l'utilisation de mobilité bas-carbone. <p>En plus de ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, Getlink s'engage aussi à renforcer sa prise en compte des risques et des opportunités liés au changement climatique dans ses évaluations extra-financières, conformément au référentiel de la Task-Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) créé à l'occasion de la COP 21.</p> <p>Objectif 2 : Gérer durablement les ressources et maîtriser les impacts sur les milieux naturels</p> <p>Getlink est responsable de la gestion de 37 ha d'espaces naturels protégés en France et en Angleterre. Ces réserves foncières, nées en majeure partie de la réutilisation des roches extraites du sous-sol de La Manche lors de la construction du Tunnel, sont dédiées à la préservation et au développement de la biodiversité. A titre d'exemple, la réserve naturelle de Samphire Hoe accueille 220 espèces d'oiseaux, 200 espèces de plantes (dont plus de 1300 orchidées rares de type <i>Ophrys araignée</i>) et 30 espèces de papillons.</p> <p>Afin de continuer à améliorer la maîtrise de son impact sur les milieux naturels de ses sites, Getlink s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir la certification ISO 14001 ou équivalent pour l'ensemble de ses sites et activités ; - Adopter des solutions 100% naturelles et/ou biologiques pour le désherbage et l'entretien des espaces verts ; - Réduire sa consommation d'eau potable de 10% ; 	
--	--	---	--

		<p>- Améliorer la qualité de l'air dans le Tunnel.</p> <p>Objectif 3 : Maîtriser les déchets du Groupe et favoriser l'économie-circulaire dans tout son écosystème</p> <p>Aujourd'hui, 85% des déchets de Getlink sont des déchets industriels non dangereux. Sur le terminal français d'Eurotunnel, plus de 90% de ces déchets sont valorisés et 30% des déchets non dangereux sont transformés en combustibles solides de récupération pour alimenter des chaudières.</p> <p>Afin de poursuivre cet effort, le Groupe se donne pour ambition de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuer à développer ses activités, sans pour autant augmenter le volume de déchets produits (valeur référence 2019) ; - Déployer le tri sélectif intégral auprès de ses clients et collaborateurs ; - Créer 3 partenariats ou offres de service relevant de l'économie circulaire d'ici 2025. <p>Communiqué Plan environnement 2025</p>	
--	--	---	--

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

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink a mis en place plusieurs dispositifs pour contribuer à l'atteinte de ses ambitions environnementales et tout spécialement climatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La rémunération des mandataires sociaux d'une part, et des directeurs sélectionnés dans le cadre des Long Term Incentives (une trentaine de personnes environ comme précisé en section 5.3 du présent Document d'Enregistrement Universel) reçoivent une part variable adossée à une performance RSE. Cette performance intègre de manière significative la performance environnementale et en particulier le respect de la trajectoire carbone du Groupe. ▪ Le Groupe a mis en place en septembre 2020 un prix interne du carbone pour certains projets d'investissement, de façon à intégrer l'impact carbone des projets et des différentes solutions proposées dans les décisions. Avec le ralentissement de l'activité et des projets en 2020, cet outil produira son plein effet à partir de 2022/2023. Cet outil couvre le périmètre des émissions directes et indirectes du Groupe. Le prix, actuellement fixé à 100 euros, va être ajusté en 2022 pour pouvoir évoluer dans le temps. ▪ Le Groupe a développé une procédure d'achats responsables afin d'évaluer les contributions significatives de ses achats aux enjeux prioritaires environnementaux. Cette procédure permettra d'inclure et d'entraîner la chaîne de valeur du Groupe, seul gage de réussite sur ces objectifs écosystémiques. ▪ La politique actuelle et les objectifs à venir s'inscrivent dans la démarche entreprise depuis de nombreuses années par toutes les filiales du Groupe pour structurer les initiatives et le système de management environnemental. Ces démarches ont souvent été saluées par différents labels et certifications. Ainsi, sur la dimension climatique, Eurotunnel a été dès 2009 certifié Carbon Trust Standard. Getlink a également été positionné première position dans le secteur Transport/Logistique du classement² Challenges / Statista « Les champions du climat » 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. Getlink est également noté A dans l'Indice Vérité 40 d'Axylia, ce qui illustre le faible poids carbone en absolu des activités du Groupe. 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 	<p><i>Cf. DEU, 6.7.1 ; pp.273, 274</i></p>
---	---	--	--

		<p>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. Des audits énergétiques sont menés tous les quatre ans. De plus, dans le cadre des objectifs du Plan environnement 2025, le Groupe souhaite faire certifier ISO 14001 sur la Concession Eurotunnel à horizon 2025. À ce titre, la mise en place d'une procédure rédigée en 2021 visant des achats responsables, constitue un élément clé de préparation dans la mesure où elle favorisera, en particulier, les produits et services sobres en énergie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les activités d'Europorte font l'objet d'un management intégré au sein d'une filière Qualité Environnement et Sécurité selon les meilleurs standards. Depuis 2014, les filiales d'Europorte sont labélisées TK' Blue par l'agence European TK' Blue Agency ; ce label, renouvelé en 2021, 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 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, tout comme l'atelier d'Arc-lès-Gray, au périmètre de certification ISO 9001 début 2021. Europorte France a renouvelé sa certification SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability) pour le siège et les régions. ▪ Dans le cadre des évaluations Ecovadis réalisées à la demande de certains clients, Europorte France a conservé en 2021 le niveau de reconnaissance « Gold » pour ses activités ferroviaires. Ce niveau reflète la qualité du système de gestion de la RSE de l'entreprise au moment de l'évaluation. Le tableau suivant résume le périmètre de qualification sur les entités de fret ferroviaire du Groupe. ▪ Enfin, sur le plan énergétique, un audit réglementaire au titre du Code de l'énergie (article L. 233-1) a été mené en 2020 dans les entités Europorte France et Socorail et les conclusions confortent la politique établie par le Groupe. ▪ Au-delà de ces démarches de structuration et de certification de gestion environnementale (la totalité des activités d'Europorte (en moyenne 15 % du chiffre d'affaires du Groupe) dispose d'une certification environnementale), le 	<p><i>Cf. DEU,6.7.1 ;p. 274</i></p>
--	--	---	-------------------------------------

		Groupe a eu à cœur d'engager les équipes. 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 2020 et 2021 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 depuis 2020 par des causeries obligatoires sur les impacts des activités locales sur l'environnement et sur la gestion des déversements accidentels.	

	<p>➤ Evaluations des risques et impacts environnementaux</p>	<p>Suivant les recommandations de la Task force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), Getlink place l'analyse des risques et opportunités liés au climat au cœur de son activité en alimentant sa gestion des actifs ainsi que la stratégie et la planification du Groupe. Getlink figure régulièrement parmi les organisations les mieux préparées à l'objectif de +2°C pour limiter le réchauffement climatique. À la demande du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA) et conformément au Climate Change Act 2008, Eurotunnel a réalisé en 2011 une étude sur la capacité de l'infrastructure à résister aux effets prévisibles du changement climatique. En 2021, le Groupe a renforcé son évaluation de sa résilience à long terme avec une analyse à l'échelle du Groupe des risques et opportunités liés au Climat. Soutenue par un consultant externe, l'étude a suivi la meilleure méthodologie et les informations récemment disponibles pour mettre en place une évaluation robuste des risques physiques ainsi que des risques de transition à l'horizon 2030 et au-delà.</p> <p>Il est rappelé que les questions climatiques n'impliquent pas la même échelle de temps que le registre des risques du Groupe. Néanmoins, et malgré les fortes incertitudes sous-jacentes dans l'évaluation des impacts et des occurrences, le Groupe a déjà lancé des plans d'action pour atténuer les impacts potentiels à long terme.</p> <p>Dans cette étude, conformément aux meilleures méthodologies en vigueur, on distingue les risques « physiques » qui matérialisent l'impact des bouleversements climatiques attendus et les risques « de transition » qui concernent les évolutions technologiques, politiques et de marché consécutives à la transformation profonde du monde permettant d'atteindre les objectifs de limitation de la hausse des températures.</p> <p>D'une part, une analyse approfondie a été réalisée pour les activités d'Eurotunnel. Tout d'abord, cette étude permet de consolider un inventaire complet des dispositions constructives et des mesures organisationnelles qui renforcent l'assurance sur la résilience des infrastructures d'Eurotunnel face à tous les aléas climatiques, notamment les inondations et le stress thermique (grands bassins d'eau et système de drainage, positionnement des sous-stations aux points les</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2 ; p.285</i></p>
--	--	---	--------------------------------------

		<p>plus élevés, réduction de la vitesse en cas de conditions climatiques extrêmes, dispositifs d'expansion des voies ferrées, etc.). En outre, afin de compléter la vision, un examen complet des risques climatiques a été réalisé. Sur la base de deux scénarios climatiques (RCP2.6 et RCP8.5) et des projections des modèles climatiques de la plateforme web DRIAS de Météo France dans la région de Calais, les aléas climatiques ont été caractérisés afin d'informer sur les changements de fréquence et d'intensité qui pourraient être attendus par rapport à aujourd'hui sur le stress thermique, les inondations de bassin versant, la sécheresse, les tempêtes de vent, le stress froid et les tempêtes de neige et d'orage. La cartographie globale des risques climatiques ci-dessous (impact et occurrence) soutenue par une analyse de vulnérabilité du système conduit à considérer deux risques comme majeurs : l'inondation du terminal de Coquelles (due à une inondation par le bassin versant suite à de fortes pluies et non à une submersion marine) et l'impact du stress thermique. Afin de fournir une évaluation approfondie du risque d'inondation, une étude détaillée a été réalisée sur la base de données LiDAR à haute résolution et d'une modélisation hydraulique dérivée d'une projection de l'augmentation des crues pluviales à partir de la plateforme web DRIAS de Météo France. Cette évaluation a permis d'identifier les bâtiments les plus vulnérables. Seuls deux bâtiments ont été considérés comme partiellement inondés pendant moins de deux jours à la suite d'un événement de période de retour de 50 ans.</p> <p>Sur la base de toutes ces données, Eurotunnel a conçu un plan d'action à trois horizons temporels. Tout d'abord, la priorité est donnée à l'amélioration du plan d'adaptation aux inondations en consolidant une analyse bâtiment par bâtiment en se concentrant sur les bâtiments les plus vulnérables identifiés. Une simulation détaillée des besoins de refroidissement du Tunnel sera également réalisée afin d'affiner la projection de la consommation d'énergie au cours des prochaines décennies. Les recherches à moyen terme porteront sur les solutions permettant d'atténuer les effets des températures élevées sur le refroidissement du Tunnel. À plus long terme, des spécifications spécifiques liées au climat et basées sur cette étude climatique, seront incluses dans la conception des nouveaux projets (par exemple,</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2,p.285</i></p>
--	--	--	------------------------------------

		<p>l'ERTMS).</p> <p>En outre, une revue par entretien a permis d'identifier les principaux risques physiques applicables pour ElecLink et Europorte. Pour ElecLink, l'analyse des systèmes de conception et d'atténuation a confirmé la résilience aux principaux risques applicables aux câbles situés dans le Tunnel et aux sous-stations (canicule, tempêtes de sel, inondations). Un spectre plus large de risques physiques pourrait concerner les activités d'Europorte, tels que les inondations, les vagues de chaleur, les épisodes neigeux, les feux de forêt. Une carte a été construite pour mettre en évidence l'exposition des segments ferroviaires actuels d'Europorte aux bouleversements climatiques sur la base des calculs de Météo France à l'horizon 2030 pour un scénario RCP8.5 ainsi qu'une extension par sensibilité à l'horizon 2100. Certains segments spécifiques ont été identifiés comme étant plus vulnérables que d'autres au risque d'inondation ou aux stress thermiques. Néanmoins, les risques ne sont pas considérés comme matériels au niveau d'Europorte en raison des caractéristiques de l'entreprise (flexibilité en cas de rupture du réseau, pénalité applicable à l'opérateur de réseau, redondance des lignes, marge peu corrélée à la nature du fret transporté, etc.) et surtout parce qu'elle s'appuie sur le travail de prévention ainsi que sur les mesures d'atténuation mises en place par les opérateurs ferroviaires de réseaux où elle opère.</p> <p>Getlink, de par sa position géographique et son type d'activité, devra faire face à de nombreux défis et changements liés à la transition climatique dans les années à venir. L'Union européenne et le Royaume-Uni mettent en œuvre des politiques climatiques, visant la neutralité carbone d'ici 2050. Cela inclut de nouvelles législations et des prix élevés du carbone dans de nouveaux secteurs, tels que le transport et la navigation, qui sont en relation directe avec l'activité de Getlink. Par conséquent, en réalisant une analyse de marché, en examinant les nouvelles législations qui pourraient être introduites, les développements technologiques dans le domaine des transports, ainsi que les risques ou opportunités de réputation face à un défi climatique de plus en plus exigeant, le Groupe a identifié 19 risques et opportunités de transition. Sans sous-estimer les incertitudes sur le long terme et les</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2,p.286</i></p>
--	--	---	------------------------------------

		<p>effets parfois contradictoires (par exemple, les stratégies de mobilité durable de l'Europe et du Royaume-Uni favorise le rail mais le localisme et la réduction des échanges de personnes et de biens ne sont pas à exclure), la probabilité et l'impact de chacun ont été évalués à l'horizon 2030.</p> <p>Certains de ces risques et opportunités, même majeurs, ont déjà été soulevés indépendamment des questions climatiques et font actuellement l'objet d'un suivi approfondi dans le cadre du registre des risques du Groupe (par exemple : Risque de diminution des recettes en raison d'une baisse du nombre de passagers (localisme, budget carbone individuel, Risque lié aux impacts du prix de l'électricité sur les coûts d'Eurotunnel). Pour les risques et opportunités à dynamique spécifiquement climatique, le Groupe a développé des scénarios et des indicateurs appropriés à travers quatre piliers (économie, énergie, industrie et transport) sur la base de publications internationales pour décrire un monde à 2°C et un monde à 4°C, dit "business as usual". Cette analyse de scénarios a permis d'approfondir la compréhension des risques ou opportunités majeurs et de leurs impacts.</p> <p>La plupart des risques de transition déjà capturés dans le registre des risques du Groupe sont soutenus par un plan d'action détaillé. En particulier, les occurrences : Risque lié à l'adaptation des équipements ferroviaires actuels et Risque de ne pas pouvoir conquérir le nouveau marché, perte de revenus pour les navettes font principalement référence au fait que la modification des véhicules des clients est l'une des tendances fortes de la transition vers une économie à faible émission de carbone. Ce changement a l'impact le plus immédiat pour les activités d'Eurotunnel. Par conséquent, un programme a été lancé dès 2020 pour structurer l'approche visant à accélérer l'acceptation de nouveaux types de moteurs dans le Tunnel (électrique, GNC, GNL, hydrogène). En 2021, les dossiers de sécurité ont progressé de manière significative et les dates d'acceptation des véhicules les plus probables sont attendues pour 2022, le calendrier final dépendant du processus d'autorisation mené par les organismes de surveillance. Pour l'instant, l'impact des actions de contrôle ou d'atténuation des risques n'a pas été considéré comme matériel. Pour les véhicules électriques, un nouveau partenaire a été</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2,p.287</i></p>
--	--	--	------------------------------------

		<p>choisi en 2021 pour étendre de manière significative le nombre et la qualité de service des bornes de recharge pour les clients des terminaux de Coquelles et Folkestone.</p> <p>En résumé, pour les principaux risques et opportunités, le Groupe a montré non seulement une bonne résilience mais aussi une capacité d'adaptation. En ce qui concerne les autres opportunités découlant des scénarios de transition climatique (Opportunité de développer le trafic d'Eurotunnel (autoroute ferroviaire) ainsi que celui d'Europorthe), le Groupe s'efforce également de s'adapter en créant de nouvelles lignes ferroviaires pour contribuer au transfert modal à l'échelle européenne promu par le Green Deal notamment ; la liaison Amsterdam-Londres est devenue entièrement directe le 26 octobre 2020. Enfin, le lancement de nouveaux services de gestion du fret non accompagné testé en 2021 chez Eurotunnel ainsi que celui du service Flex Express chez Europorthe notamment à destination des wagons isolés sont deux autres exemples de la capacité d'adaptation du Groupe aux évolutions technico-économiques dérivant de la transition climatique.</p>	
--	--	--	--

	<p>➤ Evaluations de l'impact de cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques</p>	<p>Depuis son origine, Getlink s'engage en faveur d'un transport bas carbone. Le secteur ferroviaire représente moins de 1 % des émissions nationales (France et Royaume-Uni) et compte parmi les leviers significatifs pour atteindre les objectifs relatifs au climat à l'échelle nationale et européenne. L'évaluation de l'alignement des activités du Groupe selon les critères de durabilité établis par la taxonomie européenne confirme d'ailleurs ce positionnement</p> <p>Par ailleurs le Groupe a rejoint plusieurs coalitions d'entreprises qui s'engagent pour le climat. En 2021, Getlink a rejoint le French Business Climate Pledge initié par le MEDEF, l'initiative Ambition4Climate menée par le MEDEF ainsi que l'European Business Climate Pact en tant que participant au CDP. Ces initiatives fédèrent les ambitions et les actions concrètes des entreprises au service de la transition climatique (réduction des émissions intrinsèques, actions en faveur de la chaîne de valeur des clients et des fournisseurs, ...).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Une liaison souterraine qui évite toute interaction avec l'écosystème marin ;</i> ▪ <i>Un système de transport qui limite par nature les impacts sur l'environnement 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) Côté Eurostar, le trajet d'une personne entre Paris et Londres émet 70 fois moins d'émissions que par avion¹;</i> 	<p><i>Cf. DEU, 6.7.2, p.277</i></p>
--	---	--	-------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>La traction électrique adoptée est un facteur majeur de la réduction de l’empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre ;</i> ▪ <i>Le programme de remplacement du halon maintenant terminé dans les salles techniques en Tunnel et sur les terminaux français et britannique a permis d’éliminer environ 16 tonnes de halon et le programme sur les 57 locomotives a été achevé en 2019. La réduction puis la suppression totale de ce fluide fortement émissif se matérialisera au moment du démarrage du programme de renouvellement mi-vie des Navettes Passagers (c’est-à-dire à partir du reporting carbone des exercices 2023 et 2024). Ce programme permettra le démantèlement des 58,3 tonnes de halon résiduelles ;</i> ▪ <i>Comme pour le halon, le Groupe est engagé depuis près de 10 ans dans la réduction et la substitution des fluides frigorigènes, fortement émissifs. En 2021, les émissions ont été réduites de 30 % par rapport à 2020 grâce à une maîtrise des fuites de fluide R407C. En effet, il y a eu moins de manutention sur les groupes de ventilation des Navettes Passagers (Heating Ventilation and Air Conditioning - HVAC) par rapport à 2020 et la défaillance sur les condenseurs relevée en 2019 a été corrigée en janvier 2020. À moyen-terme, le programme mi-vie de renouvellement des Navettes Passagers a été conçu pour éliminer les 13 tonnes de ce fluide restantes et donc la potentialité de fuites émissives. Enfin, après la substitution en 2018 du R22 dans le système de refroidissement du Tunnel, les dernières quantités de R22 dans les locomotives ont été supprimées cette année 2021</i> 	<p><i>Cf. DEU ; 6.7.2, p.281</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 deux reprises pour atteindre 1275 millions d'euros en octobre 2022. Les produits nets des émissions, après déduction des frais et autres dépenses, sont principalement alloués d'une part au financement du projet ElecLink et d'autre part à des projets d'investissement sur la mobilité durable pour les activités de la concession Eurotunnel.</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 ; 1. 5. 1, p.35 (valeurs ajustées au 31/10/2022)</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 6 7 4, p.295</i></p>
--	--	---	---

		<p>Le taux de valorisation des déchets pour le Groupe pour 2021 s'établit à 90 % sur le périmètre France. 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> <ul style="list-style-type: none"> • En France : Les « <u>Jardins ordonnés</u> », avec leurs sept hectares de plan d'eau, constituent une aire de repos très appréciée des espèces migratrices et un espace de nidification essentiel pour de nombreux oiseaux. • Au Royaume-Uni, la réserve naturelle de <u>Samphire Hoe</u> accueille chaque année un nombre croissant de visiteurs : en 2021, plus de 140 000 personnes ont pu profiter de ces espaces. La gestion quotidienne de cet espace protégé est confiée à l'association White Cliffs Countryside Partnership (WCCP), qui reçoit, outre le financement d'Eurotunnel, le soutien de nombreux bénévoles de la région du Kent. Le partenariat entre les Concessionnaires et le WCCP a reçu en 2021 son 16^{ème} Green Flag Award, récompensant la haute qualité écologique de cette réserve naturelle. 	<p><i>Cf. DEU ; 6.7.4, p.296</i></p> <p><i>DEU ; 6.7.3 , p.291</i></p>
--	--	---	--

	<p>➤ Attribution des responsabilités dans l'organisation</p>	<p>Les différentes directions sécurité et développement durable 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"> ▪ S'assure de la prise en compte des sujets RSE dans la définition de la stratégie de Getlink, ▪ 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, ▪ Veille à ce que les processus de fusions /acquisitions intègrent la réalisation des due diligences RSE, ▪ 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, ▪ Examine les informations extra-financières publiées par Getlink dans son rapport annuel, ▪ 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. <p>Dans sa dimension environnementale, le comité a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'examiner régulièrement les performances de la société et du Groupe, ▪ 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. 	<p><i>DEU ; 6.3 , p.255</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>	
	<p>➤ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés</p>	<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. 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>	
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Un éco-comparateur est disponible sur le site Internet « Le Shuttle », afin de permettre aux clients de calculer les émissions moyennes de CO₂ économisées en utilisant les navettes fret.</p> <p>Eco-comparateur</p>	

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

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Au niveau du conseil d'administration, le comité éthique et RSE s'assure, comme précisé plus haut, de la prise en compte des sujets de RSE dans la définition de la stratégie du Groupe et dans sa mise en œuvre.</p> <p>Dans le souci d'accompagner l'entreprise vers une économie plus sobre en carbone, le conseil d'administration de Getlink SE a désigné un Administrateur Référent environnement et climat dont le rôle est de veiller à ce que le conseil d'administration puisse impulser en toute connaissance de cause, une transition juste.</p> <p>Au comité exécutif du Groupe, toutes les dimensions de la politique environnementale sont portées par la directrice administrative et financière, à laquelle la direction RSE est rattachée, en coordination – sur les sujets sociaux- avec la directrice des ressources humaines du Groupe.</p> <p>Dès 2002, les Concessionnaires Eurotunnel ont mis en place un système de management de l'environnement basé sur les exigences de <u>la norme ISO 14001</u>. Dans le cadre des objectifs du Plan environnement 2025, le Groupe souhaite faire certifier ISO 14001 sur la Concession Eurotunnel à horizon 2025. À ce titre, la mise en place d'une procédure rédigée en 2021 visant des achats responsables, constitue un élément clé de préparation dans la mesure où elle favorisera, en particulier, les produits et services sobres en énergie.</p> <p>En matière de gouvernance, l'avancement des chantiers est suivi dans le cadre des comités environnement Eurotunnel et Europorte qui ont été initiés dès 2020. En 2021, ces comités se sont réunis trois fois.</p> <p>Avec une démarche <u>d'évaluation SQAS Rail (Safety and Quality Assessment System)</u> tous les trois ans depuis 2014 pour l'ensemble du périmètre de ses filiales françaises, Europorte s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Cette évaluation vient compléter les <u>certifications MASE et ISO 9001</u>.</p> <p>Chez Socorail, la filiale d'Europorte spécialisée notamment dans la gestion logistique sur des sites industriels, les avancées réalisées en</p>	<p><i>C. DEU ; 6.7.1 . p.274 .</i></p>
---	---	---	--

		<p>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, tout comme l'atelier d'Arc-lès-Gray, au périmètre de certification ISO 9001 début 2021. Europorte France a renouvelé sa certification SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability) pour le siège et les régions.</p> <p>Dans le cadre des évaluations Ecovadis réalisées à la demande de certains clients, Europorte France a conservé en 2021 le niveau de reconnaissance « Gold » pour ses activités ferroviaires. Ce niveau reflète la qualité du système de gestion de la RSE de l'entreprise au moment de l'évaluation. Le tableau suivant résume le périmètre de qualification sur les entités de fret ferroviaire du Groupe</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>Au sein du Conseil d'administration, le Comité éthique et RSE 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>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Comme précisé plus haut, 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.</p> <p>La Charte éthique 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>Pour accompagner le pilotage du programme éthique, une organisation spécifique a été mise en place. Le comité éthique et RSE du conseil d'administration veille à la diffusion, au sein de l'entreprise, de la culture éthique et des principes déontologiques applicables à ses dirigeants, ainsi qu'à l'ensemble de ses collaborateurs et servant de base aux travaux des autres comités du conseil d'administration et des dirigeants.</p>	<p><i>Cf. Charte Éthique et Comportements Supra</i> <i>Cf. DEU ; 4.2.5 ; p.201</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 6.3 ; p.257</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 3.4.1 ; p.161</i></p>
---	---	---	---

	<p>➤ Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption</p>	<p>Le Groupe développe et renforce chaque année sa culture de conformité, assise sur sa charte éthique qui constitue le socle sur lequel s'appuient 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 la présidence et la direction générale.</p> <p>Un groupe de travail interne (Compliance Steering Group), qui réunit, selon le cas, le compliance officer, le contrôle interne, l'audit interne, la direction juridique et les ressources humaines - supervise le cadre général de conformité aux règles définies dans la Charte Éthique et des dispositifs y afférents, les responsabilités étant affectées aux directions concernées. Les rapprochements et les articulations établis dans le cadre du Compliance Steering Group ont été matérialisés dans une matrice des sujets de conformité identifiant les propriétaires des sujets de compliance. Ainsi, la direction juridique est propriétaire des sujets de données personnelles. Le secrétariat général du conseil d'administration assure une veille des dispositions réglementaires et de règles de marchés financiers, ainsi que des bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise et s'assure de leur examen aux fins de transposition dans les procédures internes. Le déploiement dans les filiales est assuré par un réseau de correspondants.</p>	<p><i>Cf. DEU ; 3.4 ; p.160</i></p> <p><i>Cf. DEU ; 3.4.1 ; p.161</i></p>
		<p>Le dispositif d'éthique fondé sur les valeurs et la Charte Éthique du Groupe est complété par diverses politiques. Ce dispositif est destiné à développer chez tous les nouveaux collaborateurs une culture éthique promouvant l'intégrité des comportements, à sensibiliser chacun au respect des lois et règlements internationaux et nationaux et à mettre en exergue des initiatives visant à renforcer le dispositif de prévention et à éviter des infractions, manquements ou négligences en ces domaines. Une charte éthique illustrative et concrète, constitue un guide pratique de l'éthique. Cette charte constitue 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><i>Cf. DEU ; 3.4.1 ; p.161</i></p>

		<p>Une charte de déontologie boursière rappelle les mesures destinées à prévenir les délits d'initiés et a institué des périodes dites de fenêtres négatives. Conformément au message de « tolérance zéro » porté au plus haut niveau de l'entreprise à l'égard de toute forme de corruption, le Groupe 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.</p>	<i>Cf. DEU ; 3.4.1 ; p.161</i>
	<p>➤ Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption</p>	<p>Une politique anti-corruption et un dispositif d'alerte sont en place. Tout collaborateur peut saisir le référent éthique du Groupe dès lors qu'il estime qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne donne pas lieu au suivi approprié.</p>	
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</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 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 2021, le Groupe a renouvelé son engagement en signant la nouvelle version de la Charte (version 2021) et a poursuivi son action en faveur d'une politique d'achats responsables performante.</p>	<i>Cf. DEU , 6.4.8 ; p.261</i>

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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<p>Outre sa diffusion sur les sites Internet et Intranet des entités de Getlink, la <u>Charte éthique et comportements</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"> ➤ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption 	<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"> ➤ Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil 	<p>Afin de s'assurer que tout manquement éventuel à ses engagements puisse être déclaré rapidement, le Groupe a mis en place, dès l'élaboration de sa première Charte Éthique, un système d'alerte ouvert à l'ensemble de ses parties prenantes (et dont l'accès est précisé dans la Charte).</p>	

Cf. DEU ; 6.4.9 ; p.262

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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	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. L'évaluation des risques éthiques est intégrée à la démarche d'analyse risque. Une procédure d'évaluation des tiers a également été développée avec plusieurs niveaux de contrôles.	<i>Cf. DEU ; 3.4.1 ; p.161</i>
	➤ Processus pour gérer les incidents	Un dispositif d'alerte interne et un référent éthique sont en place concernant tout risque de corruption. 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. Une adresse de messagerie est mise à disposition des parties prenantes internes et externes, qui rencontreraient des difficultés ou souhaiteraient effectuer un signalement.	<i>Cf. DEU ,3.4.1. p.161</i>
	➤ 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 ».	<i>Cf. DEU ,3.4.1. p.161</i>

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>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</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 politique RSE est en phase avec les objectifs et les enjeux du Pacte mondial de l'ONU. Dans sa politique, 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).</p> <p>Ces enjeux sont de plusieurs ordres : social, sociétal, environnemental, économique et éthique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les enjeux sociaux : respecter les droits des salariés • Les enjeux territoriaux : développer les liens de proximité avec le territoire • Les enjeux environnementaux : réduire l'impact de l'activité sur l'environnement • Les enjeux économiques : maîtriser les relations avec les clients • Les enjeux éthiques : poursuivre le développement des politiques et le partage des valeurs au sein du Groupe en relation avec les parties prenantes <p>La maîtrise de ces enjeux a été et reste une priorité pour Getlink qui, depuis son origine, s'est engagé dans une politique de responsabilité sociale qui concilie performance économique, équité sociale et protection de l'environnement dans une logique d'amélioration continue.</p> <p>Le Groupe est également signataire, depuis 2013, du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) et adhère pleinement à ses dix principes fondamentaux, notamment ceux liés aux Droits de l'Homme et au droit du travail. Le Groupe est particulièrement vigilant sur la lutte contre le travail dissimulé, en mettant en œuvre les obligations réglementaires tant du côté français avec l'obligation de vigilance, que du côté britannique avec</p>	<p><i>DEU, 3.4.1,p. 162</i></p>
---	---	---	---------------------------------

		<p>la loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Law). En complément de ces aspects réglementaires, le Groupe consolide son impact positif en termes de responsabilité sur ses approvisionnements en mettant en œuvre une politique d'achats responsables.</p>	
--	--	---	--

	<p>➤ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies</p>	<p>Getlink s’est doté d’une organisation et d’une gouvernance structurée, renforcée dès 2019 par la création d’une équipe dédiée à la RSE.</p> <p>En juin 2021, Getlink a communiqué, comme détaillé plus haut, son Plan environnement 2025 pour relever ses défis environnementaux.</p>	<p><i>Cf. DEU, 3.4.1 ; p. 255-257</i></p>
--	--	--	---

		<p>En termes d'outils, le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs pour contribuer à l'atteinte de ses ambitions environnementales et tout spécialement climatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe a mis en place en septembre 2020 un prix interne du carbone pour certains projets d'investissement, de façon à intégrer l'impact carbone des projets et des différentes solutions proposées dans les décisions. Avec le ralentissement de l'activité et des projets en 2020, cet outil produira son plein effet à partir de 2022/2023. Cet outil couvre le périmètre des émissions directes et indirectes du Groupe. Le prix, actuellement fixé à 100 euros, va être ajusté en 2022 pour pouvoir évoluer dans le temps. ▪ Le Groupe a développé une procédure d'achats responsables afin d'évaluer les contributions significatives de ses achats aux enjeux prioritaires environnementaux. Cette procédure permettra d'inclure et d'entraîner la chaîne de valeur du Groupe, seul gage de réussite sur ces objectifs écosystémiques. ▪ La politique actuelle et les objectifs à venir s'inscrivent dans la démarche entreprise depuis de nombreuses années par toutes les filiales du Groupe pour structurer les initiatives et le système de management environnemental <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 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</p>	<p><i>Cf. DEU, 6.7.1 ;p.274</i></p>
--	--	---	-------------------------------------

		<p>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 & 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 2021 le niveau de reconnaissance « Gold » pour ses activités ferroviaires. Ce niveau reflète la qualité du système de gestion de la RSE de l'entreprise au moment de l'évaluation.</p> <p>Au-delà de ces démarches de structuration et de certification de gestion environnementale, le Groupe travaille à engager les équipes (la totalité des activités d'Europorte, soit 16,8 % du chiffre d'affaires du Groupe, dispose d'une certification environnementale). La démarche de sensibilisation des collaborateurs Europorte initiée en 2018 sur les écogestes (gestion des déchets, de l'énergie, de l'eau, des déplacements, du matériels IT et des consommations), s'est poursuivie tout au long des années 2020 et 2021 au travers d'initiatives concrètes de développement durable, diffusés dans le journal interne à une fréquence mensuelle. Cette sensibilisation a été renforcée depuis 2020 par des causeries obligatoires sur les impacts des activités locales sur l'environnement et sur la gestion des déversements accidentels.</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, 6.7.1,p. 274</i></p>
--	--	---	-------------------------------------

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

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Acteur majeur de son environnement naturel, économique et humain, Eurotunnel exerce sa responsabilité sociale par des engagements concrets et des actions solidaires tournés vers la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Versement depuis 2010 de 10 % du loyer des terrains du parc éolien du site de Coquelles au Secours Populaire, qui les distribue sous forme de « bons d'énergie » à plusieurs familles du Pas-de-Calais. Arrivée à échéance en 2019, la convention de Partenariat qui lie Eurotunnel et le Secours Populaire a été reconduite pour deux années supplémentaires (jusqu'en 2023). ▪ Accompagnement des porteurs de projets et des jeunes entreprises dans le Calaisis à travers la Maison du Numérique et de l'Innovation dont la présidence a été confiée au Président de Getlink, Jacques Gounon. Inaugurée en octobre 2019, cette nouvelle structure est entièrement dédiée aux nouvelles technologies et a pour but de faire découvrir à un large public le numérique et ses nouveautés. Composée de diverses salles pour des formations, et d'un open-space dédié au coworking, elle est également équipée de nombreuses imprimantes 3D. ▪ Engagement en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville à travers la signature en juillet 2019 pour une durée de trois ans, 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. ▪ En partenariat avec Simplon, un centre de formation aux métiers 	<p><i>Cf. DEU ; 6.8.2; p.295-299</i></p>
---	---	--	--

		<p>du numérique pour des personnes éloignées de l'emploi, la direction informatique d'ESGIE a accueilli en 2021 trois stagiaires pour une durée de trois mois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dons d'ordinateurs portables ou fixes à des écoles et / ou des associations de la région des Hauts-de-France. En 2021, environ une trentaine d'ordinateurs ont été offerts par la direction informatique d'ESGIE. <p>Depuis 2013, Eurotunnel sollicite l'Association des Paralysés de France (APF Entreprise) pour les prestations entrant dans les domaines de compétence de ses entreprises partenaires, qui emploient des personnes en situation de handicap. Ainsi des travaux de sous-traitance sont confiés aux ateliers d'APF installés à proximité de Calais, spécialisés notamment en mécano-soudure, en menuiserie, en conditionnement. En 2021, malgré la contraction de l'activités sous-traitées, Eurotunnel a poursuivi sa collaboration avec APF.</p>	<p><i>Cf. DEU ; 6.8.2; p.299</i></p>
--	--	--	--------------------------------------

	<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"> ▪ Partenariat entre Europorte et l'École Polytechnique portant sur la maintenance prédictive des engins moteurs ; ▪ Partenariat avec l'École des Ponts et Chaussées depuis 2013. 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. Plusieurs projets ont été menés dans le cadre de ce partenariat, parmi lesquels le projet relatif au vieillissement de la voie en Tunnel, qui a permis la mise au point d'une machine de détection des fissures et des ruptures de blochets appelée COBRA, pour laquelle Eurotunnel partage un brevet avec l'ENPC ; ▪ Partenariat avec la Toulouse School of Economics. Le Groupe apporte son soutien financier aux activités de recherche de l'école, notamment au travers d'un programme visant à préciser les liens entre les enjeux ESG, les politiques ESG des entreprises et les performances économiques et financières ; ▪ Partenariat avec l'ULCO – Université du Littoral et de la Côte d'Opale (région des Hauts-de-France). Depuis une dizaine d'année, Eurotunnel développe des échanges avec cette université locale, sous forme d'interventions auprès des étudiants en Licence et Master de droit, de présentations du métier de juriste, d'étude de cas pratique, de simulation d'entretiens d'embauche. Des étudiants du Master Environnement de l'ULCO ont travaillé en 2020 pour Eurotunnel sur l'actualisation de l'analyse des risques physiques en commençant par le risque inondation. 	<p><i>Cf. DEU, 6.8.2; p.299</i></p>
--	--	---	-------------------------------------

		<p>ESL soutient également plusieurs partenariats locaux, dans les domaines culturels, du tourisme ou de l'environnement tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la réserve naturelle de Samphire Hoe, propriété du Groupe, qui s'étend sur 30 hectares au pied des falaises de Douvres en Angleterre ; ▪ le partenariat avec le musée Elham Valley Railway Museum à Newington pour l'entretien et la rénovation de la seule maquette du Tunnel ; ▪ la participation à « Visit Kent », un site d'information touristique de référence du Kent ; ▪ le parrainage du « Kent Press and Broadcast award », prix régional mettant en avant les talents de l'année. 	<p><i>Cf. DEU, 6.8.2; p.300</i></p>
--	--	--	---

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

Les bonnes pratiques en	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 		

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

	➤ Développer et implanter des partenariats avec des organisations publiques ou privées	Getlink a développé comme indiqué ci-après, de nombreux partenariats avec des organismes publics.	Cf. DEU 6.8.2 ; p.300
	➤ Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et / ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs	<p>Getlink apporte son expertise de la gestion d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires à la recherche, à la formation et à différents organismes publics aux niveaux européen, national et régional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. 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. ▪ 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. ▪ 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. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. La coalition veille également au maintien des efforts gouvernementaux relatifs au plan de relance du fret ferroviaire et de soutenir SNCF Réseau dans la réalisation des investissements nécessaires au développement d'un fret ferroviaire décarboné. La Coalition 4F a désigné en 2021 le Président d'Europorte comme son porte-parole. 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. ▪ 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. ▪ Europorte est, depuis 2021, membre de l'Union Maritime et Groupement industriel de Fos et de sa région (UMGIF) et de l'Union Maritime et Fluviale de Marseille-Fos (UMF), qui font partie de l'Union des Entreprises des Bouches-du-Rhône (UPE 13) dont le rôle, entre autres, est de participer activement au développement économique et social du territoire et de promouvoir l'entreprise et l'esprit d'entreprise auprès des jeunes, des universitaires, des politiques et des leaders d'opinion. 	<p><i>Cf. DEU 6.8.2 ; p.300</i></p>
--	--	--	-------------------------------------

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

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

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La Charte RSE de Getlink rappelle les enjeux, mais aussi les objectifs et les engagements du Groupe, qui s'est engagé à agir en cohérence avec les principes du Pacte mondial. Un pôle RSE Groupe a été créé en 2019 illustrant l'engagement du groupe en la matière.	
	➤ Le Président délivre un engagement public explicite envers la RSE et le Pacte Mondial	La Charte RSE est portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Président du conseil d'administration. La Charte a été signée par le Président-Directeur Général (avant la séparation des fonctions de président et directeur général).	
	➤ Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction	Pour 2021, 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 2021, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes. Pour le plan d'actions de performance 2021, à objectifs 2023, le conseil d'administration a décidé de l'inscrire dans le cycle de révision de la stratégie RSE. Cette approche a été reconduite par le conseil d'administration le 23 février 2022. Le plan d'incitation à long terme sera soumis à des critères de performance devant être satisfaits sur une période de trois années, en ligne avec les objectifs RSE 2024. Le conseil d'administration a décidé de proposer à l'assemblée générale du 27 avril 2022, de fixer des critères RSE en cohérence avec les	

		<p>ambitions sociales, sociétales et environnementales de Getlink à l’horizon 2024 et avec le fonctionnement de l’entreprise au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une des conditions de performance interne (la « pondération Climat ») reposerait sur la réalisation de l’objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 20 % en 2024 par rapport à 2019 ; en cas de taux de réalisation de l’objectif strictement inférieur à 100 %, il n’y aurait pas d’attribution ; et en cas de taux de réalisation de l’objectif, égal ou supérieur à 100 %, 15 % du volume attribuable serait effectivement attribué ; l’intégralité étant plafonnée à 15 %. Elle conditionnerait 15 % de la pondération cumulée ; ▪ une autre condition de performance interne (la « pondération RSE ») à concurrence de 10 % de la pondération cumulée reposerait sur la réalisation des quatre objectifs, dont la sécurité, l’égalité hommes / femmes avec un objectif de recrutement de plus de 40 % de chaque genre au niveau de l’encadrement et au moins 30 % sur l’ensemble de la population, le climat social et la qualité de service appréciée par rapport au NPS score. <p>En maintenant le poids des critères RSE à 25 % dans ce plan, ce processus contribue à garantir l’alignement entre la stratégie de l’entreprise et son déploiement opérationnel.</p>	
--	--	---	--

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

	➤ Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE	Le comité éthique et RSE examine les questions qui concernent les orientations environnementales et RSE du Groupe et en rend compte au conseil d'administration.	
	➤ Le Conseil d'administration établit un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil	Le Comité 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.	

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

	➤ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes	Les équipes du Groupe, 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	L'analyse de matérialité a consisté à identifier et hiérarchiser les enjeux RSE du Groupe en fonction de ses activités et des attentes de ses parties prenantes. Mise à jour en 2019 avec l'appui du cabinet Mazars, l'analyse a été conduite en suivant les trois étapes suivantes : 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.251 -252</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>Le Groupe a prévu d'actualiser en 2022 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>	