

### 1.1.3. GOUVERNANCE DE LA RSE

Trois organes composent désormais la gouvernance RSE du Groupe : le Comité exécutif mis en place en 2020, le Comité éthique – RSE et anticorruption et la Direction RSE Groupe. À noter que les membres du Conseil d'administration, dont son Président et son Vice-Président, participent au Comité éthique – RSE et anticorruption, sont parties prenantes de la performance extra-financière du Groupe Bolloré. La Direction RSE est d'ailleurs directement rattachée au Vice-Président du Conseil d'administration.

En 2019, en termes de gouvernance d'entreprise plus globale, prenant en compte les recommandations exprimées par les agences de notation extra-financières et les investisseurs, les sociétés Bolloré SE et Financière de l'Odet SE

ont souhaité faire évoluer la composition des Conseils d'administration pour qu'ils soient :

- plus resserrés : Bolloré SE – treize membres contre dix-neuf membres, Financière de l'Odet SE – quinze membres contre dix-sept membres ;
- plus indépendants : administrateurs indépendants distincts entre Bolloré SE et Financière de l'Odet SE, limitation des postes occupés par des personnes morales, modifications des Comités d'audit et des Comités de rémunérations et dénominations, ne comptant plus de dirigeants salariés ;
- plus féminins : Bolloré SE – 45 % de femmes, Financière de l'Odet SE – nomination de trois administratrices au Conseil d'administration.

#### 1.1.3.1. LE COMITÉ EXÉCUTIF

Au cours de l'exercice 2020, Bolloré SE s'est dotée d'un Comité exécutif comprenant les principaux managers des Directions financières, juridiques, fiscales, achats, RSE et compliance. Ce Comité est chargé de suivre les objectifs et de mettre en œuvre les décisions prises dans le cadre des orientations stratégiques définies par le Conseil d'administration. Ce Comité, composé de

quatorze membres dont sept femmes (soit une féminisation à hauteur de 50 %), reflète l'engagement du Groupe dans l'égalité des hommes et des femmes. Dans ce cadre, la Directrice RSE reporte sur les actions menées. Le Comité valide la mise en œuvre et les futures orientations.

#### 1.1.3.2. LE COMITÉ ÉTHIQUE – RSE ET ANTICORRUPTION

Sous l'autorité d'un Président nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, ce Comité est composé du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général, du Directeur général adjoint, du Directeur administratif et financier Groupe (également Vice-Président du Conseil d'administration), du Directeur du contrôle de gestion Groupe, du Directeur juridique Groupe, du Directeur des ressources humaines Groupe, du Directeur de la conformité Groupe, du Directeur des achats Groupe, du Directeur des relations investisseurs, de la Directrice communication et RSE Groupe, de la Directrice du mécénat Groupe, des Directeurs généraux des divisions et business units, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité.

L'objectif de ce Comité est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité et de RSE que les divisions ont pour mission de déployer au sein de leur périmètre. Le Comité a pour vocation de se réunir une à deux fois par an pour entériner la stratégie, revoir la performance et déterminer les perspectives, projets et plans d'action au regard des risques et opportunités prioritaires du Groupe. Les comptes rendus du Comité, qui s'est réuni à deux reprises cette année, en mai et en décembre, ont été transmis au Conseil d'administration suivant (soit le 4 mars 2021).

#### 1.1.3.3. LA DIRECTION RSE

La Direction RSE Groupe définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting annuel, analyse et valorise la performance. Directement rattachée au Directeur financier (également Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré), la Directrice communication et RSE lui reporte de manière hebdomadaire pour définir la position du Groupe sur ces questions clés, saisir les opportunités et assurer la mise en œuvre des mesures nécessaires pour maîtriser les risques RSE prioritaires du Groupe.

La Direction RSE Groupe travaille en étroite collaboration avec les experts métiers Groupe et des divisions (Directeurs qualité, hygiène, sécurité, environnement [QHSE], ressources humaines [RH], achats, conformité, juridique, etc.). Sa mission consiste à accompagner les filiales dans la maîtrise des risques et la promotion des objectifs RSE, à formaliser les procédures et politiques et à définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie RSE, malgré la grande diversité des activités et des territoires géographiques.

#### 1.1.3.4. LE RÉSEAU RSE

La Direction RSE Groupe s'appuie sur les Directions RSE des divisions et business units, qui sont elles-mêmes en étroite collaboration avec leurs Comités de direction, leurs experts métiers (QHSE, RH, achats, Direction commerciale et marketing, etc.) et leur réseau de délégués RSE locaux, pour déployer la stratégie RSE du Groupe au sein de chaque entité et faire remonter les informations extra-financières essentielles du Groupe Bolloré.

Avec Vivendi, le réseau RSE interne compte près de 850 contributeurs pour plus de 900 entités dans le monde entier, dont plus de 250 sur le périmètre Bolloré (hors Vivendi). Ces derniers rendent annuellement des comptes au Groupe sur leur performance extra-financière dans le cadre de la campagne annuelle de reporting RSE.

### 1.1.4. SUIVI DE LA PERFORMANCE

Le suivi de la performance extra-financière s'effectue tout au long de l'année à travers l'animation des différents chantiers prioritaires du Groupe (par exemple, en 2020, les achats responsables, le lancement de la démarche d'élaboration de la stratégie climat, ou encore les évolutions sur la gouvernance). Les entretiens de maîtrise de risques menés annuellement par la Direction RSE au siège avec les référents métiers dits « porteurs de la maîtrise des risques prioritaires » ainsi qu'en local par le biais de questionnaires thématiques ciblés (comme les droits humains ou encore l'analyse des consommations énergétiques en 2020) viennent en outre nourrir le bilan de la performance du Groupe et de ses divisions.

Les résultats annuels sont enfin consolidés au cours de la campagne de reporting extra-financier déployée dans les entités du Groupe du monde entier (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social et 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE) dont la robustesse, l'exhaustivité et la fiabilité ont été largement renforcées ces dix dernières années. La liste des questions et indicateurs de suivi de performance mise à jour en 2019

pour illustrer au mieux la maîtrise des risques prioritaires RSE et sociaux du Groupe Bolloré a été stabilisée en 2020 et font l'objet de travaux d'analyse dédiés pour renforcer toujours leur pertinence, fiabilité et intelligibilité. Ces indicateurs sont, lorsque cela s'avère pertinent, déclinés à l'ensemble du Groupe et/ou adaptés spécifiquement aux divisions en fonction des enjeux qui leur sont propres.

Conformément aux exigences de reporting et publication d'informations sur la performance RSE de l'entreprise, la conformité de la déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré au regard des risques prioritaires RSE identifiés et la sincérité des informations présentées font l'objet d'une vérification (audits quantitatifs et entretiens qualitatifs) réalisée par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité (voir chapitre 2 – 1.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière).

En 2019, une pierre angulaire a été posée par l'indexation de critères éthiques à la rémunération variable des Directeurs généraux et Directeurs administratifs

# 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est animé par une volonté très déterminée d'entreprendre et d'innover. Poursuivant une stratégie de diversification de ses activités au déploiement international, le Groupe Bolloré, coté en Bourse, bénéficie d'un actionariat stable et à majorité familiale, qui lui permet de s'engager dans des processus d'investissement de long terme<sup>(1)</sup>. C'est une longue histoire de transmission de génération en génération, qui repose sur une culture d'entreprise et des valeurs fortes, partagées par l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde : humilité, excellence, courage, solidarité, agilité et innovation. Les engagements du Groupe se traduisent dans sa stratégie de développement et sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) autour de quatre axes fondamentaux détaillés ci-dessous.

Étant donné la grande diversité des activités et des enjeux RSE du Groupe Bolloré, dans un souci de concision et de lisibilité, la déclaration de performance extra-financière présentée ci-après explicite en son corps les mesures

d'atténuation mises en œuvre par le Groupe pour la maîtrise des risques RSE prioritaires relatifs aux activités des divisions Transport et logistique et Stockage d'électricité et systèmes. Les enjeux prioritaires RSE relatifs à la division Communication sont, quant à eux, approfondis au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi, soumise également à vérification des informations par un organisme tiers indépendant agréé<sup>(2)</sup>. La vision consolidée des principaux indicateurs de performance sociaux et environnementaux du Groupe Bolloré<sup>(3)</sup>, incluant Vivendi, est néanmoins disponible dans les tableaux de synthèse présentés en fin de ce chapitre 2 (voir section 1.3. Tableaux de synthèse des indicateurs de suivi de la performance extra-financière du Groupe Bolloré). La synthèse des risques prioritaires consolidés pour Bolloré et Vivendi est disponible en 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré.

## 1.1. Enjeux et stratégie RSE

### 1.1.1. STRATÉGIE RSE DU GROUPE BOLLORÉ

La stratégie RSE 2017-2022 du Groupe Bolloré s'est construite en premier lieu au regard des résultats de l'analyse de la matérialité des enjeux du Groupe réalisée en 2016. Cette analyse a notamment impliqué la conduite d'entretiens avec chacune des divisions grâce auxquels le Groupe a pu définir ses enjeux les plus matériels suite au recensement et classement de ces derniers au regard des différentes activités et des attentes des parties prenantes (clients, salariés, autorités publiques notamment). Mise à jour en 2017 pour y intégrer Vivendi, la matrice de matérialité répertorie sept grands enjeux prioritaires pris en compte au sein de quatre piliers fondamentaux qui façonnent aujourd'hui la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Ces engagements sont portés par l'ensemble des divisions pour faire vivre la RSE au quotidien au sein de leur cœur de métier et créer de la valeur et du lien entre les femmes et les hommes de l'entreprise, leur environnement et les parties prenantes.

Les récentes évolutions réglementaires ont renforcé les exigences de reporting et publication d'informations sur la performance RSE de l'entreprise : décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, visant à appliquer l'ordonnance n° 2017-1180 du

19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ainsi que la loi sur le devoir de vigilance. Aussi, le Groupe Bolloré a fait évoluer sa stratégie en insufflant dans la prise en compte de ses grands enjeux un nouveau prisme d'analyse reposant sur la gestion de ses risques extra-financiers prioritaires. Il promeut ainsi dans l'ensemble de ses divisions la mise en œuvre de démarches vigilantes vertueuses pour s'assurer que les politiques, process et plans d'amélioration en place assurent sa performance extra-financière sur le long terme.

Anticiper et répondre aux attentes des clients en réduisant les risques liés à l'éthique des affaires, protéger le capital humain en déployant une politique sociale, santé et sécurité permettant de s'inscrire dans une relation durable, lutter contre le changement climatique en investissant dans le développement de produits et services innovants, être acteur du développement de la société et des territoires où le Groupe est implanté sont autant de facteurs qui permettront d'assurer la création de valeur de demain.

#### 1.1.1.1. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE BOLLORÉ : QUATRE AXES STRATÉGIQUES

La volonté du Groupe Bolloré de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être acteur d'un développement responsable se traduit aujourd'hui dans quatre axes stratégiques :

##### FÉDÉRER ET PROTÉGER LES FEMMES ET LES HOMMES, PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

- Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités.
- Attirer les talents et développer les compétences de nos collaborateurs.
- Garantir un dialogue social et promouvoir le bien-être au travail.

##### AGIR AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS AFFAIRES ET PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS

- Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts.
- Promouvoir les droits humains dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.
- Protéger les données personnelles.

##### INNOVER FACE AUX GRANDS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- S'adapter et lutter contre le changement climatique.
- Placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur du développement de nos produits et services.
- Prévenir les pollutions et réduire les impacts environnementaux liés à nos activités.

##### S'ENGAGER À LONG TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Contribuer et promouvoir l'emploi local.
- Investir dans l'économie locale.
- Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes.
- Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

(1) Pour plus d'informations sur le Groupe Bolloré, ses activités et son modèle d'affaires, se référer au chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel.

(2) Pour plus d'informations sur Vivendi, ses activités, son modèle d'affaires et sa déclaration de performance extra-financière, se référer au document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

(3) Pour plus d'informations sur les critères d'intégration des entités du Groupe Bolloré au périmètre de reporting social et au périmètre de reporting RSE (environnement, santé-sécurité), se référer aux notes méthodologiques (chapitre 2 – sections 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social et 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

Les engagements du Groupe Bolloré sont en ligne avec les objectifs de développement durable des Nations unies. Ses actions ont un impact positif direct ou indirect sur 63 des 169 cibles.

La synthèse des principaux indicateurs de performance relatifs à ces grands engagements est disponible au sein du chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel (voir chapitre 1 – Performance RSE en bref).

### 1.1.1.2. CREATION FOR THE FUTURE – LE PROGRAMME STRATÉGIQUE RSE DE VIVENDI

Vivendi a fait le choix, en 2020, de traduire ses engagements dans un nouveau programme stratégique RSE qui inscrit l'ensemble des activités dans un cadre d'action unifié et porteur. Intitulé « *Creation for the Future* », le programme stratégique établit un lien direct avec la raison d'être de Vivendi : *Creation Unlimited*. Il s'inscrit comme un levier de contribution à la réussite de la mission que se donne Vivendi de « libérer la création en valorisant tous les talents, toutes les idées et toutes les cultures et en les partageant avec le plus grand nombre ».

Le programme *Creation for the Future* s'articule sur trois piliers qui mettent en perspective les impacts environnementaux, sociétaux et sociaux à tous les niveaux des activités de Vivendi et fixent un premier cap à l'horizon 2025 :

- **Creation for the Planet** (innover pour préserver la planète) : conscient de sa stature de groupe mondial, Vivendi souhaite mobiliser la créativité de ses talents et de ses métiers pour contribuer à préserver la planète et sensibiliser ses publics à l'urgence climatique. Vivendi s'engage à contribuer à la lutte contre le changement climatique en atteignant la neutralité carbone (« Net Zero ») au niveau du groupe dès 2025 ;
- **Creation for Society** (imaginer la société de demain) : leader de la culture, du divertissement et de la communication, Vivendi porte une responsabilité

sociétale particulière à travers les contenus qu'il produit et diffuse. Le groupe s'engage notamment à œuvrer à des sociétés ouvertes en rendant la culture et l'éducation plus accessibles ;

- **Creation With All** (construire ensemble un monde responsable) : Vivendi s'engage à agir avec ses parties prenantes internes et externes pour promouvoir, aussi bien au sein du groupe que hors de ses murs, un monde plus inclusif dans lequel chacun participe à la construction d'un avenir désirable.

Cette démarche, portée au plus haut niveau du groupe, constitue un levier de performance au cœur de la stratégie de Vivendi et permet de créer de la valeur partagée avec l'ensemble des parties prenantes. Elle s'appuie sur une organisation en charge du pilotage de la feuille de route qui décline chacun des piliers d'engagement dans les différents métiers de Vivendi. Elle est partagée avec l'ensemble des collaborateurs, qui en sont les premiers ambassadeurs.

La mise en œuvre du programme stratégique s'appuie, par ailleurs, sur un socle de respect des valeurs éthiques et de culture d'intégrité qui fondent la conduite des affaires au sein du groupe. Elles se traduisent dans la politique de conformité globale du groupe qui contribue à maintenir des relations de confiance avec ses nombreux partenaires et notamment ses clients.

### 1.1.2. CARTOGRAPHIE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE BOLLORÉ

Conformément à la directive sur le reporting extra-financier, le Groupe a mobilisé en 2018 les membres des Comités de direction de l'ensemble de ses divisions pour cartographier les risques et opportunités RSE associés à ses activités de transport et logistique (quatre business units : Bolloré Ports, Bolloré Logistics, Bolloré Railways et Bolloré Energy) et ses activités de stockage d'électricité et systèmes (la division Bretagne incluant notamment Blue Solutions et Blue Systems).

Quatre ateliers de cotation des risques ont été organisés, encadrés par un cabinet d'experts mettant à disposition un outil digital pour coter les risques et rendre la méthode opposable. Un univers de 16 risques et opportunités RSE, couvrant les thématiques attendues par la loi, a d'abord été défini et explicité pour chaque division du Groupe Bolloré. Les risques se réfèrent à des risques inhérents à l'activité du Groupe. Ils ont été considérés sur l'ensemble de la chaîne de valeur (approvisionnement, opérations, utilisation des produits et services vendus) comme prenant en compte toutes les parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, autorités publiques, investisseurs, etc.). Chaque risque a été coté en fonction de sa fréquence et de sa gravité. La fréquence a été définie comme la probabilité d'occurrence du risque à horizon cinq ans. La gravité correspond à l'impact de la réalisation du risque sur la réputation, le chiffre d'affaires ou les opérations. Cette méthodologie a été construite en cohérence avec la cartographie générale des risques du Groupe Bolloré. Bien qu'une méthodologie de dialogue ne soit pas encore formalisée au niveau du Groupe, quelques fondamentaux ont bien été mis en œuvre tels que le recueil d'avis et de perception auprès des équipes disposant d'une bonne connaissance du terrain, etc.

Le risque de corruption et conflits d'intérêts, considéré comme prioritaire, a été coté par la Direction de la conformité Groupe en collaboration avec les divisions. Les risques des entités de Bolloré Transport & Logistics (activités de transport, logistique et logistique pétrolière) ont été consolidés, selon une méthode de pondération prenant en compte les chiffres d'affaires, les résultats opérationnels et les effectifs. Pour encadrer les activités de la division Communication, le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses filiales et adapté à leurs métiers.

Enfin, Vivendi ayant réalisé sur son périmètre ce même exercice de cartographie en 2018 (voir document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – chapitre 2

– section 2 – Principaux risques extra-financiers) et dans le but d'obtenir une vision globale du Groupe Bolloré (Vivendi inclus), le rapprochement des univers de risques respectifs a été effectué.





Cette cartographie vient attester la pertinence des enjeux prioritaires du Groupe en toute cohérence avec le travail réalisé lors de l'analyse de la matérialité des années précédentes. Aussi, les risques prioritaires identifiés s'intègrent naturellement dans les quatre grands piliers de la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Les risques liés au contenu, concernant uniquement les activités de la division Communication, sont quant à eux intégrés à la stratégie RSE déclinée par le groupe Vivendi (voir tableau ci-après).

En 2020, la cartographie des risques a été actualisée en lien avec les porteurs de risques pendant les ateliers de maîtrise annuels, au regard des évolutions réglementaires ainsi que de l'évolution des activités du Groupe Bolloré et notamment de l'arrêt de certaines activités d'autopartage :

- les risques prioritaires sont désormais présentés selon une granularité plus fine, soit par business unit et non plus par division ;
- les risques liés à la sécurité et à la protection des données, s'ils restent des facteurs de risques prioritaires pour le Groupe (voir chapitre 3 – Facteurs de risque et contrôle interne), sont désormais considérés matériels uniquement pour les activités de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – chapitre 2 – section 2.1. Les principaux risques extra-financiers). En effet, la matérialité accordée à ce risque au regard de ses impacts en lien avec l'activité Autopartage n'a plus lieu d'être dès lors que cette dernière est en cours de cessation ;
- la thématique « risques et opportunités liés aux produits et services bas carbone » sera désormais traitée sous l'intitulé « risques et opportunités liés au changement climatique » ;
- les risques santé et sécurité au travail et santé et sécurité des usagers et des tiers ont été mutualisés sous l'intitulé « santé et sécurité des collaborateurs et des tiers » par souci de lisibilité, les deux risques considérés s'inscrivant en majeure partie dans un même cadre de maîtrise de risque ;
- les risques santé et sécurité au travail, santé et sécurité des consommateurs et les risques liés à la gestion des ressources et au respect de l'environnement sont identifiés parmi les risques prioritaires de la division Communication depuis cette année suite à l'intégration de la filiale Editis.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Axes de la stratégie RSE	Risques prioritaires extra-financiers	Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication*
		Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi
 <b>Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise</b>	Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers							(1) (2)
	Attraction et rétention des compétences							(3)
	Conditions de travail et dialogue social							(4)
 <b>Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains</b>	Droits humains							(5) et (6)
	Corruption et trafic d'influence							(7)
 <b>Innover face aux grands enjeux environnementaux</b>	Risques et opportunités liés au changement climatique							(8)
	Pollution locale, accidents industriels et gestion des matières dangereuses							
 <b>S'engager à long terme pour le développement des territoires</b>	Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales							
<b>Risques spécifiques à la division Communication</b>	Risques liés à la sécurité et à la protection des données							(9)
	Risques liés au caractère responsable des contenus							(10) et (11)
	Risques liés à la gestion des ressources et au respect de l'environnement							(12)

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

\* La maîtrise des risques extra-financiers prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

- (1) Risques liés à la santé et la sécurité au travail, voir section 4.3.3.2. Créer un environnement de travail attractif.
- (2) Risques liés à la santé et la sécurité des consommateurs, voir section 4.2.5. Être vigilant aux impacts des contenus à l'ère numérique.
- (3) Risques liés à l'attraction et à la fidélisation des talents internes, voir section 4.3.3. Accompagner et développer les talents dans l'entreprise.
- (4) Risques liés au dialogue social, voir section 4.3.3.2. Créer un environnement de travail attractif.
- (5) Risques liés aux droits humains et libertés fondamentales, voir section 4.3.3.2. Créer un environnement de travail attractif.
- (6) Points de vigilance relatifs à la chaîne d'approvisionnement, voir section 3.2.2. Le dispositif de vigilance.
- (7) Risques liés à la corruption, voir section 3.2.1. Le dispositif anticorruption.
- (8) Risques liés à l'intensité carbone des activités, voir section 4.1. *Creation for the Planet* : innover pour préserver la planète.
- (9) Voir section 3.2.3. La protection des données personnelles.
- (10) Risques liés au caractère responsable des contenus, voir section 4.2.5. Être vigilant aux impacts des contenus à l'ère numérique.
- (11) Risques liés à l'attraction et à la fidélisation des talents externes, voir section 4.2.2.1. Révéler les cultures et soutenir la création artistique.
- (12) Voir section 4.1. *Creation for the Planet* : innover pour préserver la planète.

La maîtrise des risques prioritaires du Groupe Bolloré est explicitée au fil de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) au sein de ce chapitre 2 du document d'enregistrement universel du Groupe Bolloré. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est quant à elle explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

financiers pays à hauteur de 25 % (voir plus d'informations sur les critères disponibles en chapitre 2 – 1.2.2.1.2. Assurer la conformité aux standards les plus stricts – Résultats et indicateurs de performance).

En outre en janvier 2021, le Groupe Bolloré s'est fixé un premier socle d'objectifs mesurables, validé par les membres du Comité éthique – RSE et anti-corruption, lui permettant de renforcer le pilotage de sa politique RSE et de l'ancrer dans une démarche d'amélioration continue.

#### 1.1.5. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe et ses divisions s'attachent à prendre en considération les attentes et préoccupations de leurs parties prenantes internes et externes, à tous les niveaux de l'organisation. Si une méthodologie de dialogue structurée n'est pas encore formalisée au niveau Groupe, les divisions et filiales maintiennent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes (communautés locales, clients, fournisseurs, etc.), adapté au regard de leurs contextes locaux et opérationnels (voir chapitre 2 – 1.2.4.2.6. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes). En outre, dans le cadre de la démarche de certification ISO 9001, une cartographie des parties intéressées pertinentes est exigée pour les entités concernées. En 2020, 69 % des entités du Groupe répondant au reporting RSE ont déclaré être certifiées ou avoir au moins un site certifié ISO 9001.

Le dialogue avec les parties prenantes est au cœur de la culture d'entreprise. Chaque année, le Groupe est attentif aux exigences de ses parties prenantes externes, qu'il s'agisse :

- des exigences et obligations émanant des autorités publiques et institutions réglementaires et de marché (déclaration de performance extra-financière, loi sur le devoir de vigilance, loi Sapin II, règlement général sur les données personnelles, loi sur la lutte contre l'évasion fiscale, etc.) ;
- des investisseurs : face à la montée en puissance progressive des critères ESG chez les investisseurs, la Direction RSE, rattachée à la Direction financière, travaille main dans la main avec le service relation investisseurs pour intégrer les exigences et répondre aux attentes et questions des analystes adressées au Groupe. Vivendi développe une communication ad hoc pour les analystes et investisseurs qui répond à l'intérêt croissant de la communauté financière pour les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). En 2020, une consultation des principaux investisseurs institutionnels ESG français et internationaux présents au capital de Vivendi a été organisée par la Direction des relations investisseurs pour mieux appréhender leur perception du Groupe ;
- des organismes de notation extra-financière, avec lesquels le Groupe renforce ses échanges chaque année dans la volonté d'améliorer sa performance ESG et de mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes. Le dialogue constant avec l'ensemble de ces organismes de notation permet au Groupe d'identifier les axes d'amélioration sur les volets ESG, mais également de mieux comprendre son positionnement sectoriel. Ces informations font l'objet d'une attention particulière de la part du Vice-Président du Conseil d'administration et Directeur financier du Groupe Bolloré et sont relayées chaque année lors du Comité éthique – RSE et anticorruption ;
- des clients de ses business units avec qui le Groupe s'engage à fournir la meilleure qualité de produits et de services dans le respect de ses engagements RSE sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (voir chapitre 2 – 1.2.4.2.6. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes – Bolloré Logistics) ;
- des fournisseurs et sous-traitants (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance) ;
- des communautés locales avec lesquelles les business units Bolloré Ports et Bolloré Railways mènent une démarche de dialogue structurée (voir chapitre 2 – 1.2.4.2.6. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes – Bolloré Ports et Bolloré Railways) ;
- des grandes institutions et agences multilatérales (Pacte mondial des Nations unies) ;
- des médias ou des ONG en travaillant toujours à cet effort de transparence.

Le Groupe assure également un dialogue régulier avec ses parties prenantes internes, telles que les instances de représentation du personnel, afin de garantir et de promouvoir dans la durée un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes, adapté aux spécificités de chaque pays quant au dispositif légal en vigueur. Ce déploiement se matérialise au sein du Groupe dans le

Ces engagements s'inscrivent et font vivre la politique RSE du Groupe Bolloré au quotidien au sein de chaque cœur de métier dans une logique d'amélioration continue. En 2021, le Groupe concentrera notamment ses efforts sur les enjeux de lutte contre le changement climatique et la formalisation d'un dialogue avec ses parties prenantes clés.

cadre de négociations avec les représentants du personnel ou bien selon d'autres formes, en fonction des législations de chaque pays du réseau. Il est à noter que, dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales du Groupe s'engagent à faciliter l'expression des salariés (voir chapitre 2 – 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité).

Le Groupe Bolloré envisage en outre à l'horizon 2022 d'instaurer une démarche de dialogue avec une sélection de parties prenantes internes et externes représentatives. Les principes fondamentaux communs aux démarches actuelles suivants fonderont la future méthodologie Groupe : sensibilisation et implication des équipes de terrain, qualité d'écoute, approche collaborative, culture du résultat, délai de traitement raisonnable, transparence des démarches, etc. À l'horizon 2024, le Groupe souhaiterait déployer une méthodologie d'identification des parties prenantes clés dans les filiales, afin de structurer la prise en compte des attentes et besoins en local d'ici à 2025 et de renforcer l'effectivité de ses dispositifs de vigilance, toujours dans le but de construire une relation de confiance dans la durée.

Exemples des résultats 2020 des agences de notation extra-financière :

- le Groupe fait partie des 273 entreprises ayant intégré la « *Climate A list* » du CDP parmi les 9 526 entreprises participant au questionnaire Climate Change. La business unit Bolloré Logistics a également reçu la note de « A- » au Supplier Engagement Rating (SER) pour ses performances en matière d'engagement dans la chaîne de valeur, les émissions du scope 3, la gouvernance et les objectifs (les quatre volets du questionnaire Climate Change) ;
- le Groupe a atteint les niveaux 1 sur les piliers Environnement et Social (octobre 2020) et 7 en Gouvernance (février 2021), suite à sa participation au QualityScore d'ISS (Institutional Shareholder Services Inc.), l'échelle de notation étant comprise entre 1 à 10 (1 représentant le niveau de risque le plus faible et 10 le plus élevé) ;
- un score ESG de 14.1 – Low Risk a été attribué au Groupe par Sustainalytics. L'échelle de notation est scindée en cinq piliers : Severe (score supérieur à 40), High (score compris entre 30-40), Medium (score compris entre 20-30), Low (score compris entre 10-20) et Negligible (score compris entre 0-10).
- le Groupe Bolloré a obtenu un score de 51/100 à la dernière évaluation ESG de VigeoEiris et atteint ainsi le niveau Robust (l'échelle allant de 0-29/100 : weak performance level, 30-49/100 : limited performance level, 50-59/100 : robust performance level, 60-100/100 : advanced performance level). Le Groupe se positionne neuvième sur un total de 43 sociétés du même secteur évaluées.
- les business units du Groupe sont, elles aussi, régulièrement sollicitées par des organismes de notation extra-financière. La performance RSE de Bolloré Logistics a été évaluée au niveau Gold en 2019 par l'organisme EcoVadis (score 2020 en attente). Concernant les activités de stockage d'électricité et systèmes, la filiale IER a également obtenu le niveau Gold en 2020 de cette même évaluation.
- Vivendi poursuit par ailleurs ses échanges avec plusieurs agences de notation extra-financière. En 2020, Vivendi a renouvelé son intégration dans les indices FTSE4Good Developed et FTSE4Good Europe (FTSE Russell), les indices Ethibel Sustainability Index Excellence Global et Europe ainsi que les indices Euronext Vigeo Eurozone 120 et Europe 120. Vivendi a obtenu la note « AA » lors de l'évaluation MSCI ESG Ratings 2020, ainsi que la note de 63/100 attribuée par l'agence V.E (anciennement Vigeo Eiris). Par ailleurs, le groupe participe à l'évaluation annuelle effectuée par le CDP, dans le cadre de laquelle sa note a progressé en 2020. Le 22 mars 2021, Vivendi a intégré le CAC40<sup>®</sup> ESG, le premier et nouvel indice ESG national d'Euronext. Cet indice a pour objectif d'identifier les 40 sociétés de l'indice CAC<sup>®</sup> Large 60 (CAC40 + Next 20) ayant les meilleures pratiques ESG. (voir Chapitre 2, section 1.2.4 du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi).



## 1.2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

Au sein de ses quatre axes d'engagements stratégiques, le Groupe Bolloré intègre l'ensemble des moyens mis en œuvre pour maîtriser ses risques extra-financiers prioritaires et saisir les opportunités. Il promeut ainsi dans l'ensemble de ses divisions la mise en œuvre de démarches vigilantes

vertueuses pour s'assurer que les politiques, process et plans d'amélioration en place assurent sa performance extra-financière sur le long terme. La maîtrise des risques prioritaires du Groupe Bolloré est explicitée ci-dessous.

### 1.2.1. FÉDÉRER ET PROTÉGER LES FEMMES ET LES HOMMES, PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

L'épanouissement des collaborateurs et collaboratrices est directement lié à celui du Groupe Bolloré : leur engagement et leurs compétences sont au cœur de sa performance. Le Groupe se positionne comme un employeur de

référence en attirant des talents partageant ses valeurs. La santé et la sécurité sont une priorité absolue, pour les collaborateurs comme pour les personnes indirectement exposées aux activités du Groupe Bolloré.

#### 1.2.1.1. PROTÉGER LA SANTÉ ET ASSURER LA SÉCURITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EXPOSÉS DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS

##### 1.2.1.1.1. LES RISQUES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES TIERS

Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers<sup>(1)</sup>

**Priorisation des risques liés à la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers**

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Les activités de transport et logistique, de logistique pétrolière et de stockage d'électricité et systèmes exercent leurs métiers au sein d'environnements présentant des risques potentiellement élevés d'accidents. L'enjeu est particulièrement matériel au regard des activités industrielles, telles que celles liées à la manutention, aux activités de production et d'assemblage, à la construction, au transport de marchandises ou de personnes, ou encore liées à la manipulation et au transport de produits dangereux. La forte implantation internationale de Bolloré Transport & Logistics – 109 pays dont 47 en Afrique – exige par ailleurs une vigilance spécifique en fonction du contexte local.

Au même titre que pour ses salariés, le Groupe Bolloré a identifié la santé et la sécurité des partenaires et sous-traitants présents sur ses sites, ainsi que celles des usagers et des communautés locales, pouvant être impactées par ses activités, parmi ses risques prioritaires. Les risques relatifs à la sécurité des usagers et des tiers dans le cadre des activités de transport de marchandises et de personnes sont particulièrement matériels. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

#### 1.2.1.1.2. DES SYSTÈMES DE MANAGEMENT DE RÉFÉRENCE POUR GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES TIERS

##### Politique Groupe

Engagé dans une démarche dynamique, le Groupe déploie sur l'ensemble de ses activités et implantations des systèmes de management reposant sur des référentiels reconnus tels que l'ISO 45001 (ex-OHSAS 18001 pour le management de la santé et de la sécurité au travail), ISO/TS-IRIS (International Railway Industry Standard) au titre du système de la gestion de la sécurité ferroviaire SGS, ou autres normes internationales. La mise en œuvre de ces systèmes de management est garante de la prise en compte au quotidien de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe au sein d'un cycle de vigilance vertueux encadré par des politiques et procédures appropriées permettant d'assurer la maîtrise de ce risque. L'approche, par cycles de vigilance, repose sur les trois temps de l'exercice du devoir de vigilance : l'identification des risques, leur traitement et la reddition d'information sur les résultats des dispositifs mis en place (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré). Le Groupe s'engage à investir dans la prévention des risques professionnels et des accidents, à améliorer les conditions de travail, ainsi qu'à former et sensibiliser ses collaborateurs et les parties prenantes intervenantes sur les sites (ex. sous-traitants, entreprises extérieures, partenaires, fournisseurs, clients, etc.). La Direction QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) de chaque business unit occupe une place prépondérante au sein des organisations avec pour principales missions :

- de coordonner, concevoir, revoir et manager les programmes d'amélioration continue et qualité de service ;

- d'accompagner le développement de la culture HSE ainsi que les bonnes pratiques ;
- de garantir le maintien des certifications métiers, menant à l'amélioration des performances et gage de confiance pour les clients.

Les business units disposent de systèmes de management QHSE formalisés par des procédures générales et opérationnelles qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement. Déclinées selon les activités en différentes politiques dédiées, elles constituent un cadre promouvant la prévention des accidents et incidents, de manière à garantir un environnement de travail sûr, doté d'équipements conformes aux normes et réglementations en vigueur, et veillant au bien-être des collaborateurs, tout en les responsabilisant aux aspects santé et sécurité de leurs activités.

La performance des politiques QHSE est supervisée par les Directions générales de chaque business unit qui s'assurent de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue de son système de management QHSE. Elles fixent des objectifs à leur niveau, surveillent l'application des plans d'action et s'assurent de la correction des écarts constatés, au travers de l'analyse des incidents/accidents, de la conduite d'audits, d'inspections et de l'analyse de la performance pour mesurer l'efficacité du système de management QHSE.

Les règles auxquelles les sous-traitants doivent se conformer sont par ailleurs établies, voire font l'objet au sein des activités de transport et de logistique d'exigences contractuelles spécifiques.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Engagement des instances dirigeantes dans le suivi de la performance du Groupe à assurer la santé-sécurité des collaborateurs et des tiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE<sup>(1)</sup> suivent annuellement leur performance HSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>90 % des entités déclarent suivre la performance HSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration</li> </ul>
<b>Implémentation de systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % de l'effectif du périmètre de reporting RSE<sup>(1)</sup> couvert par un système de management de la santé-sécurité</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>99 % de l'effectif du périmètre de reporting RSE couvert par un système de management hygiène, sécurité, environnement (HSE)</li> </ul>
<b>Certification</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70 % des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 ou OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard<sup>(2)</sup></li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>54 % des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 ou OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard</li> </ul>

(1) Voir 3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

(2) Cet objectif a été évalué en prenant en compte la concrétisation du scénario de certification de l'ensemble de la région Afrique de Bolloré Logistics (hors joint-ventures).

#### Plan de progression Groupe

À l'horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- poursuivre l'optimisation (fiabilisation, consolidation, analyse) de l'exercice de reporting santé-sécurité au sein de l'ensemble de ses divisions pour améliorer la lisibilité de la performance des politiques et actions déployées ;
- persévérer dans l'homogénéisation des politiques des business units, des indicateurs de suivi et de l'objectivation à un niveau Groupe. En ce sens, un socle d'indicateurs relatif au risque de santé-sécurité des collaborateurs et des tiers commun à l'ensemble de ses divisions (hors Vivendi) est déployé depuis 2019. Ce travail a été encore renforcé par la fixation d'objectifs raisonnables, validés début 2021 par la Direction générale (membres du Comité éthique – RSE et anticorruption) et cohérents avec la démarche d'amélioration continue inscrite au cœur des politiques existantes. Au gré de la diversité des spécificités de chaque activité, le travail d'homogénéisation des politiques hygiène, santé, sécurité, environnement se poursuit, ce qui participe au renforcement des procédures mises en place et concourt à l'efficacité des cycles de vigilance au sein de toutes les entités pour maîtriser les risques de santé et sécurité au travail des collaborateurs ;
- poursuivre le travail de mobilisation des Directions générales siège et pays, ainsi que des référents QHSE des divisions, initié via les ateliers de maîtrise des risques incluant les thématiques santé et sécurité pour s'assurer du ruisellement des objectifs Groupe fixés dans les pratiques opérationnelles ;
- initier une réflexion approfondie sur la déclinaison d'objectifs par business unit cohérente avec les risques et spécificités des activités.

#### Des systèmes de management de la santé et la sécurité adaptés aux spécificités des activités

En réponse aux enjeux soulevés par leur implantation dans de nombreux territoires, les systèmes de management QHSE respectent en priorité les exigences légales et réglementaires applicables et peuvent être renforcés au regard des risques propres à chaque activité. Les spécificités des politiques et plans d'action permettant la maîtrise des risques liés à la santé et à la sécurité des collaborateurs et des tiers sont explicités ci-après pour chacune des activités.

##### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports

Compte tenu des risques propres aux terminaux portuaires, Bolloré Ports a lancé en 2014 un processus de sécurité spécifique, Pedestrian Free Yard. Partie intégrante du système de management de la sécurité qui couvre 100 % des entités et concessions, ce référentiel concourt à faire des terminaux à conteneurs des endroits où le personnel exerce en toute sécurité.

Le Pedestrian Free Yard, référentiel interne au Groupe Bolloré, évalué chaque année par la Direction générale et certifié par des bureaux de contrôle agréés et indépendants, a permis de réduire significativement le nombre d'accidents et d'incidents dans les ports depuis sa mise en place en 2016.

À travers son système de management QHSE intégré, Bolloré Ports veille à ce que les entreprises qui lui fournissent des prestations de services, comme toutes les autres parties prenantes externes présentes sur ses sites, se confor-

ment aux exigences propres à l'entité, ainsi qu'aux exigences réglementaires locales. En 2020, une entité supplémentaire de Bolloré Ports, soit cinq entités au total, ont fait l'objet d'une certification ISO 45001 (ex-OHSAS 18001).

Un reporting est effectué par l'ensemble des terminaux et concessions où plus d'une vingtaine d'indicateurs de performance relatifs à la sécurité et la santé des collaborateurs et des tiers sont suivis mensuellement. La performance des ports en termes de santé-sécurité est également revue de manière hebdomadaire en Comité opérationnel au siège et tous les deux mois en Comité de direction. Pour les terminaux et concessions, la performance QHSE est suivie lors des Comités opérationnels et de direction conformément à la norme ISO 9001.

###### Bolloré Railways

Les activités de Bolloré Railways adoptent un processus de management de la santé-sécurité spécialisé sur les activités ferroviaires. Dans une démarche d'amélioration continue suivie et structurée en lien avec sa Direction générale, Bolloré Railways travaille depuis 2019, en concertation avec un organisme de certification indépendant, à l'élaboration d'un système de gestion de la sécurité ferroviaire (SGS) « sur mesure » basé sur des référentiels internationaux reconnus tels que les normes ISO 9001, ISO/TS 22163 version 2017, ou encore les règlements généraux de sécurité propres à chaque réseau ferré. Par la création de cette norme « sur mesure », Bolloré Railways souhaite s'assurer de la prise en compte des spécificités de son activité ferroviaire sur toute la chaîne métier (maintenance, gestion des opérations) en tenant compte des particularités liées au contexte africain.

Les entités travaillent à promouvoir une gestion participative dans laquelle chacun, à son niveau, a pour responsabilité d'atteindre les objectifs fixés pour la santé et la sécurité, par ailleurs intégrés dans les objectifs du management. Les politiques sécurité de Bolloré Railways, portées par les Directions générales, couvrent également les activités des sociétés sous-traitantes et des fournisseurs, et la sécurité des voyageurs. Un audit d'amélioration continue sera mené en 2021.

###### Bolloré Logistics

Bolloré Logistics poursuit le déploiement de la certification de son système de management intégré hygiène, sécurité, environnement (HSE) au sein de son réseau. En septembre 2020, Bolloré Logistics a obtenu la triple certification SMI (système de management intégré) regroupant l'ensemble des normes relatives à la santé et sécurité au travail (ISO 45001), le management de la qualité (ISO 9001) et l'environnement (ISO 14001). Délivrée par Bureau Veritas Certification, cette certification couvre les entités situées dans les régions : Europe, Amériques, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud. Ainsi en 2020, 100 % des entités de Bolloré Logistics (incluant l'Afrique) sont couvertes par un système de management QHSE et 68 % des entités<sup>(1)</sup> bénéficient d'une certification santé-sécurité (ISO 45001). En 2021, la triple certification vise à être étendue au continent africain.

La Direction QHSE Corporate a lancé en 2019 sa plateforme de pilotage dédiée aux activités Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement : B'Excellent. Cette plateforme s'adresse au réseau QHSE mais également à l'ensemble des managers et permet notamment une meilleure maîtrise du pilotage

(1) Entités juridiques intégrées au reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

des activités HSE, une gestion des données grâce aux différents tableaux de bord (reporting HSE, enregistrement et suivi des incidents et accidents, état d'avancement du plan d'action, planification et réalisation des inspections, des plans de continuité d'activité...), et l'analyse de la performance QHSE des entités de Bolloré Logistics partout dans le monde.

En fonction du type d'activités opérées, Bolloré Logistics met en œuvre des plans de management HSE spécifiques et adaptés par exemple sur les sites où sont opérés des projets industriels type Oil & Gas ou Mining pour le compte de leurs clients, tels que la gestion d'une base logistique. Ces plans décrivent les moyens prévus par Bolloré Logistics pour faire appliquer les exigences réglementaires locales, les standards et les politiques HSE de Bolloré Logistics et celles des clients. Ils s'appliquent sur l'ensemble du site, aussi bien au personnel de Bolloré Logistics qu'aux sous-traitants contractés par ou au nom de la business unit.

Dans le cadre de la politique qualité et performance, les fournisseurs et sous-traitants de Bolloré Logistics font l'objet d'un processus de sélection notamment axé sur leur aptitude à respecter les exigences de sécurité contractuelles.

#### • Logistique pétrolière

La politique environnement, santé et sécurité de Bolloré Energy, mise à jour en 2019, encadre les risques associés aux enjeux de santé et de sécurité au travail. Bolloré Energy met tout en œuvre afin de satisfaire le niveau d'exigence de ses clients et a développé un référentiel de bonnes pratiques pour maîtriser les risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail et tout particulièrement dans le transport, dans le cadre de l'acheminement de ses produits et services auprès des particuliers. La performance QHSE est suivie par la Direction de manière hebdomadaire.

Bolloré Energy s'appuie sur sa politique de prévention des accidents majeurs pour prévenir et maîtriser les risques en matière de santé et de sécurité pouvant s'appliquer aux tiers, notamment les accidents industriels pouvant impliquer des riverains. Cette dernière est encadrée par des process stricts répondant à des référentiels reconnus (Seveso, ICPE, ISO 14001 et ADR [accord

européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route]). 100 % des sites Seveso sont couverts par une politique de prévention des risques majeurs.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

Les politiques santé et sécurité des activités industrielles de la division Bretagne, signées par la Direction générale et mises à jour en 2019, s'appliquent aux filiales Bolloré Films diélectriques, Bolloré Films plastiques, Blue Solutions et Bluebus. Elles se déclinent à travers trois programmes d'amélioration présentés et validés chaque année en CSSCT (Commission de santé, sécurité et conditions de travail), dont le nombre de membres est supérieur à l'obligation légale. 100 % des sites ont un système appliquant les principes de l'ISO 45001. Le site de production des Films plastiques d'emballage est certifié BRC et ISO 22000, assurant la sécurité des emballages alimentaires. Les sites de production de batteries Blue Solutions sont certifiés selon la norme ISO 9001:2015 et sont conformes à la norme automobile IATF 16949:2016, renforçant les aspects liés à la sécurité, la traçabilité et les spécifications techniques exigées pour la production automobile.

##### Blue Systems

IER et Automatic Systems, entités de Blue Systems, couvrent les enjeux de santé et sécurité au travail des salariés et des tiers, déploient un système de management HSE et font l'objet d'audits d'évaluation. Le système de management HSE comprend la publication de la documentation (document unique, programme de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail, consignes et fiches de sécurité, etc.), la sensibilisation et la formation à la prévention des risques auxquels les collaborateurs sont exposés (habilitation électrique, manutention manuelle, risque chimique, etc.), l'analyse systématique des causes des accidents du travail sur tous les sites, la mise en place de plans d'action et propositions d'actions correctives et la publication aux parties prenantes. Les actions en termes de santé-sécurité au travail sont formalisées dans un plan d'action général suivi en permanence qui donne lieu à un bilan annuel validé par les instances représentatives du personnel (CSE).

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi du déploiement de système de management HSE du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

(en pourcentage)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres	Total 2020	Total 2019	Variation 2019/2020
Part de collaborateurs couverts par un système de management HSE <sup>(2)</sup>	100	100	90	91	99	99	0
Part d'entités ayant mis en place un système de management HSE <sup>(2)</sup>	100	100	90	50	98	93	+ 5 points
Dont la part d'entités ayant fait l'objet d'un audit d'évaluation du système de management HSE	69	100	100	100	73	80	- 7 points
Dont la part d'entités ayant une certification ou comptant au moins un site certifié santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 (ou OHSAS 18001), SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard	62	0	22	0	54	47	+ 7 points

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

#### 1.2.1.1.3. PRÉVENIR LES ACCIDENTS, LES RISQUES PROFESSIONNELS ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre des systèmes de management QHSE, les risques professionnels liés aux activités et aux métiers du Groupe font l'objet d'analyses spécifiques (ex. : cartographie des risques professionnels) en matière de santé et de sécurité. Sur ces constats, des règles d'ergonomie et des moyens de réduction des risques sont ainsi déployés. Les audits réguliers ainsi que l'analyse des incidents et accidents mis en œuvre par les entités du Groupe donnent lieu à des plans d'amélioration intégrant des mesures de prévention et correction. Chaque entité identifie et répond naturellement aux exigences externes applicables, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Les entreprises

extérieures devant effectuer des travaux réguliers sur site sont amenées à faire l'objet de plans de prévention et de permis de travail visant à garantir au minimum la protection des travailleurs et des collectivités en matière d'hygiène et de sécurité. Des audits et inspections santé et sécurité sont menés en interne pour renforcer la prévention par un suivi régulier des sites, des installations et des équipements ainsi que par des bureaux de contrôle externes pour les installations et équipements soumis à une obligation de vérification réglementaire.



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Prévention des accidents, des risques professionnels et amélioration des conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cartographie et/ou évaluation des risques professionnels à réaliser par 100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE<sup>(1)</sup></li> <li>Mise à jour obligatoire tous les deux ans ou en cas de modification des activités</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>74 % (contre 71 % en 2019) des entités déclarent avoir réalisé une cartographie et/ou évaluation de leurs risques professionnels en 2020</li> <li>Dont 96 % des entités déclarent l'avoir mise à jour entre 2019 et 2020</li> </ul>
<b>Accidentologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixation d'un objectif LTI pour chaque business unit<sup>(2)</sup></li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application d'un objectif LTI par chacune des business units à évaluer en 2021</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un suivi de l'accidentologie des sous-traitants</li> </ul>	2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi en place dans les business units Bolloré Ports et Railways</li> </ul>

(1) Voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

(2) Le LTI (Lost Time Injury = accidents avec arrêt) est égal à : nombre d'accidents x 200 000 / total des heures travaillées.

### La prévention des accidents, des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail au sein des activités du Groupe

#### • Transport et logistique

Au sein de chaque business unit, les métiers et postes de travail, parfois très spécifiques et à risques, font l'objet d'analyses de risques pour prévenir les risques professionnels et les accidents et optimiser les conditions de travail des collaborateurs. Des politiques adaptées sont déployées, suivies et révisées régulièrement pour prévenir les risques majeurs (ex. : *General driving rules, Drugs and alcohol policy*, etc.).

Des tests de dépistage des comportements à risques dus à la prise de médicament, alcool, ou drogue sont par exemple menés de manière systématique en amont de la prise de poste d'employés tels que les portiqueurs ou conducteurs de locomotives et de transports spécialisés identifiés comme étant des métiers à risques majeurs. Des exigences obligatoires sont également demandées, conformément aux procédures appliquées dans le cadre de transports dits « sensibles », ou du respect des codes de sûreté propres aux terminaux tels que le Code ISPS (Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires), spécifique à la prévention des risques terroristes terrestres et maritimes.

Les sous-traitants sont soumis aux mêmes critères d'exigence que les standards appliqués aux collaborateurs du Groupe et font l'objet des mêmes analyses et indicateurs de performance spécifiques en matière de santé-sécurité, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Par ailleurs, la thématique sous-traitance est abordée lors du Comité éthique et compliance hebdomadaire de Bolloré Transport & Logistics composé des membres du Comité exécutif.

#### Bolloré Ports

Le management de Bolloré Ports est objectivé sur deux principaux objectifs : atteindre l'objectif de zéro accident et un LTI (Lost Time Injury) inférieur à 1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt). Des procédures strictes sont établies au regard de la cartographie des risques professionnels révisée régulièrement pour chaque poste de travail tenu, sur tous les sites en prenant également en compte les risques de coactivité associés aux opérations de sous-traitance.

Les risques majeurs identifiés concernent notamment les activités de manutention (manœuvre des équipements industriels spécialisés, transport de conteneurs) et les activités de manutention conventionnelle (manutention de marchandises vrac, hors conteneurs). Ainsi, par exemple, les portiqueurs travaillant à 70 mètres de hauteur bénéficient d'un aménagement du temps de travail adapté (temps de pause, roulement du personnel). Et concernant la manutention conventionnelle, des programmes de formation dédiés à la prévention des risques sont dispensés aux collaborateurs et aux sous-traitants représentant la majorité de la main-d'œuvre pour ces opérations.

L'application des règles de prévention des risques professionnels par les sous-traitants et fournisseurs est un critère essentiel au développement des relations commerciales de Bolloré Ports et fait l'objet d'une autorisation de travail signée des deux parties. Tout écart relatif à un dysfonctionnement, ou par rapport aux objectifs pré-établis, de la part du sous-traitant, identifié lors des vérifications et inspections, est systématiquement traité, documenté, et amendé avec les mesures correctives appropriées.

#### Bolloré Railways

Le management de Bolloré Railways est objectivé sur deux principaux objectifs : atteindre l'objectif de zéro accident et un LTI inférieur à 1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt). La sécurité ferroviaire implique la mise en œuvre d'une démarche de vigilance sur l'ensemble des lignes de chemin de fer et ouvrages

d'art, sur l'ensemble de la chaîne métier maintenance et opérations des entités de Bolloré Railways. Dans le cadre de la révision du système de management HSE, la cartographie des risques liés à la santé-sécurité a été intégralement révisée en 2019 en étroite collaboration avec les managers locaux et l'appui de consultants spécialisés dans le domaine ferroviaire. Deux risques principaux ont notamment été dégagés de cette analyse pour les activités ferroviaires :

- les risques liés au transport de passagers ;
- les risques liés au transport d'hydrocarbures.

La protection des personnes et des biens est encadrée par un système de maintenance prédictive, préventive et curative s'appliquant aux équipements de traction et équipements mobiles. Des visites des postes de travail permettent d'évaluer les risques professionnels en collaboration avec le médecin de l'entreprise. La sécurité des collaborateurs, des usagers et des populations riveraines fait en outre l'objet d'une protection dédiée par des agents de la police spéciale des chemins de fer ainsi que par des agents de sécurité de sociétés de gardiennage privées. En complément des différents processus de management de la santé et de la sécurité existants, des cellules psychologiques sont mises en place pour accompagner les salariés et les tiers en cas d'incident ferroviaire.

**Les communautés locales au cœur du dispositif de prévention :** afin de garantir la sécurité des riverains et populations aux abords des voies sur l'emprise des concessions ferroviaires, les RGS (règlement général de sécurité) ont défini une zone de sécurité de 30 mètres de part et d'autre de la voie, par principe vierge de toute construction. Conformément aux règlements internationaux et nationaux, cette emprise ferroviaire est dûment vérifiée chaque jour (ex. : convois d'ouverture). En cas de constructions illicites aux abords des voies, il revient à l'état de mettre en œuvre les mesures d'expulsion nécessaires. La sécurité est également assurée par les comités de vigilance, animés par chacun des réseaux ferrés, au sein des communautés locales tout au long du réseau ferroviaire. Des travaux rémunérés sont en effet confiés par ce biais aux communautés villageoises qui participent ainsi à la sécurisation du patrimoine ferroviaire national au travers de différentes missions de signalement des dysfonctionnements ou dommages sur les voies, travaux de désherbage, saisie de produits forestiers et fauniques illégaux, ou encore de sensibilisation de la population. Lors de ces instances sont identifiés et mis en œuvre les besoins en formation et équipements des populations riveraines participantes.

Les coordinateurs d'exploitation de chaque réseau assurent également une fonction d'éducation des communautés riveraines notamment aux contraintes de sécurité aux abords des voies qui sont utilisées par les populations pour se déplacer à pied d'une ville à l'autre. En 2020, Camrail a dans ce cadre confirmé le recrutement d'une experte chargée d'informer et de sensibiliser les communautés riveraines, ainsi que de former le personnel de Camrail sur ces enjeux, recommandée par la Banque mondiale, en préparation de l'établissement d'un plan de renouvellement des infrastructures.

#### Bolloré Logistics

Bolloré Logistics met en œuvre des politiques santé et sécurité adaptées à son activité et ses régions d'implantation. Ses principaux risques professionnels concernent notamment les opérations de manutention, de stockage et de transport. Par exemple, lorsqu'il est impossible de recourir à la manutention mécanique, les risques sont évalués en prenant en compte la tâche, la charge, l'effort physique, l'environnement de travail ainsi que l'aptitude individuelle. Des règles d'ergonomie et des moyens de réduction du risque sont ainsi déployés. Par ailleurs, les opérateurs sont formés aux bons gestes et postures à adopter avant de réaliser des opérations de manutention manuelle. Cette formation est renouvelée aussi fréquemment que nécessaire, en complément et non pas en substitution d'une méthode sûre de travail. Des supports de formation ou d'information sont en outre établis de manière à sensibiliser les collaborateurs sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Les risques de coactivité avec les entreprises extérieures sont également analysés, et des mesures de prévention et de protection spécifiques sont identifiées. Toutes les informations sur les risques associés à leurs activités et les mesures de maîtrise des risques en place leur sont communiquées.

De plus, un processus de gestion des sous-traitants est établi, de manière à assurer un niveau de qualité en matière HSE. Ce processus se traduit par la qualification, la sélection, ainsi que la surveillance des sous-traitants. En 2020, 77 413 audits et inspections HSE ont été menés au sein du réseau Bolloré Logistics et 32 862 auprès des sous-traitants.

#### La Charte des transporteurs

Les entreprises de transport mobilisées par Bolloré Logistics en Afrique doivent respecter une charte spécifique à cette activité. Ainsi, **la Charte du transporteur en Afrique est jointe à tout contrat signé avec les transporteurs sous-traitants**. Cette charte s'inscrit dans une démarche plus large, visant à minimiser les dommages aux personnes, à la cargaison, au matériel et à l'environnement. Elle prévoit notamment :

- la mise à disposition de camions adaptés et en bon état de fonctionnement ;
- la formation en conduite défensive ;
- la bonne santé des conducteurs routiers et leur aptitude à conduire ;
- le respect en tout temps des règles générales de conduite de Bolloré Logistics ;
- le respect en tout temps de la politique sur l'interdiction de l'alcool et de la drogue de Bolloré Logistics.

#### • Logistique pétrolière

Une politique de prévention des accidents majeurs, mise à jour en 2018, est en place sur les sites les plus à risques de Bolloré Energy, participant à la protection des collaborateurs, des tiers (sous-traitants présents sur site), ainsi que des clients.

Dans la continuité de l'année 2019 et dans le cadre de la mise à jour annuelle du document unique, des groupes de travail composés des équipes HSE et de représentants du personnel (membres de la CSSCT) ont été constitués afin de cartographier les risques professionnels et d'identifier les actions préventives à mettre en place. Les principaux risques identifiés étant les risques d'incendie, les risques liés à la circulation routière et les risques en lien avec les gestes et postures, diverses mesures correctives et d'atténuation sont déployées telles que :

- des exercices réguliers de prévention incendie réalisés localement pour parer aux éventuelles situations d'urgence (par exemple un départ de feu au poste de chargement) ;
- la mise en place en 2020 d'une plateforme de commande en ligne d'équipements de protection spécialement étudiés pour être adaptés aux métiers ;
- le déploiement annuel d'actions de formation des collaborateurs (e-learning, stages, etc.) sur diverses thématiques : risques chimiques, prévention des risques routiers, etc. ;
- le déploiement de plans de prévention (informations sur les risques du site par rapport aux travaux à réaliser), voire de délivrance d'un permis de feu afin d'éviter les risques pour les interventions des entreprises extérieures.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

Les sites de la division Bretagne bénéficient d'une politique de prévention des situations de pénibilité au travail au travers d'engagements et d'actions s'intégrant dans la continuité du processus dynamique de prévention des risques professionnels en collaboration avec le médecin du travail. La cartographie des

risques liés à la sécurité des collaborateurs (incluant les risques de co activité avec les sous-traitants) est revue chaque année. Depuis juillet 2016, l'ensemble des facteurs de pénibilité sont analysés dans le cadre de l'évaluation des risques de chaque poste, au-delà de l'obligation légale. Les principaux risques SST identifiés sont les risques de machines en mouvement, les coupures (engins de coupe, lames), le risque électrique, les risques de manutention de pièces lourdes (moyens de levage) et, chez Blue Solutions, le risque chimique.

Des visites de sécurité sont effectuées tout au long de l'année, couvrant l'ensemble des risques ainsi que les intérimaires et les entreprises extérieures ayant des contrats d'intervention et qui font l'objet d'un plan de prévention.

Seul le travail en équipes successives alternantes, inhérent à l'activité, ne peut être traité par la prévention. C'est pourquoi les personnes occupées dans la majeure partie de leur carrière sous ce rythme de travail bénéficient depuis 2016 d'un dispositif ambitieux d'anticipation de leur départ en retraite, permettant de compenser la non-rétroactivité du compte personnel de pénibilité (bonification du compte épargne-temps). Des mesures de prévention des risques psychosociaux sont par ailleurs déployées à travers des formations pour permettre aux managers et responsables d'équipe de prévenir et mesurer les situations de stress dans les services, afin de mieux les appréhender et de développer un management positif de progrès.

#### Sécurité de la batterie LMP®

En termes de sécurité des usagers des produits Blue Solutions, notamment relative à l'usage de la batterie LMP®, il est à noter que Blue Solutions est la seule entreprise à maîtriser une technologie de fabrication de batteries « tout solide », évitant en cas de percement tout écoulement de liquide dangereux ou la formation d'atmosphère explosive en milieu confiné. Les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern) selon le règlement REACH et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP.

#### Blue Systems

IER est engagé dans un processus de prévention des risques professionnels, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux, les membres des CSSCT, la médecine du travail et autres parties prenantes.

Les principaux risques identifiés pour les activités d'IER sont ceux induits par les activités de manutention et par le port de charges. En France, l'évaluation des risques professionnels est notamment formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, mis à jour chaque année et audité par un tiers externe et des plans de prévention sont prévus pour les prestataires travaillant sur site dans le but de réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des agressions environnementales. Pour prévenir les risques, les implantations des lignes de production et de stockage des usines IER, Automatic Systems et EASIER font l'objet d'optimisations des processus telles que celles des lignes et solutions mises en œuvre à Besançon depuis 2017 qui ont permis de réduire la probabilité d'occurrence des maladies professionnelles telles que les troubles musculosquelettiques (TMS) par exemple. De manière générale, les plans d'action santé, sécurité et amélioration des conditions de travail sont suivis avec des taux de réalisation en fin d'année de plus de 80 %.

Toute entreprise intervenant sur les sites d'IER, d'Automatic Systems France et d'EASIER pour l'entretien, la maintenance ou l'aménagement des locaux et installations fait l'objet d'une évaluation des risques et d'un rappel des règles applicables sur site. Afin de maîtriser le risque de coactivité, cette évaluation est formalisée dans un plan de prévention/permis feu pour les entreprises extérieures et dans un protocole de sécurité pour les transporteurs.

#### Indicateurs <sup>(1)</sup> de suivi de l'accidentologie dans le Groupe Bolloré <sup>(2)</sup>

	2020	2019
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	326	413
Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 1 000 000) <sup>(3)</sup>	4,47	5,35
Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 200 000) <sup>(4)</sup>	0,90	1,07
Taux de gravité des accidents du travail (x 1 000) <sup>(5)</sup>	0,13	0,15

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

(3) Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 1 000 000) : (nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail/total heures travaillées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) x 1 000 000.

(4) Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 200 000) : (nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail/total heures travaillées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) x 200 000.

(5) Taux de gravité des accidents du travail (x 1 000) : (nombre de jours d'absence liés aux accidents du travail/total heures travaillées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) x 1 000.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.1.1.4. INFORMER, FORMER ET SENSIBILISER

Le Groupe Bolloré s'assure que les collaborateurs sont recrutés et formés pour pouvoir occuper le poste qui leur est attribué et pour accomplir les tâches qui leur sont confiées, y compris celles qui peuvent avoir un impact sur la santé, la sécurité et l'environnement.

Des formations et sensibilisations sur les thématiques santé, sécurité et environnement sont dispensées aux collaborateurs et sous-traitants au titre des mêmes principes de respect des règles de sécurité énoncées par les politiques QHSE des entités. Les entreprises sous-traitantes doivent en outre s'assurer que leur personnel est qualifié et certifié pour mener à bien les

opérations demandées. Concernant les opérations journalières, les équipes procèdent à des rappels des règles minimales de sécurité aux sous-traitants (ex. : manutention des charges lourdes, de produits dangereux, règles de transport et de circulation).

Chaque année, le Groupe se mobilise pour célébrer la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Initiée par l'Organisation internationale du travail, cette dernière a naturellement intégré en 2020 les mesures de prévention déployées pour faire face à la crise sanitaire au cours de l'année 2020.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Formation HSE des collaborateurs et des sous-traitants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi du nombre d'heures de formation HSE par les QHSE et/ou RH</li> </ul>	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi du nombre d'heures de formation HSE des collaborateurs à mettre en place chez IER</li> <li>Suivi du nombre d'heures de formation HSE des sous-traitants en place chez Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place le suivi du nombre de personnes formées dans le cadre des formations HSE</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>À réaliser</li> </ul>
<b>Information et sensibilisation des collaborateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affichage de la politique HSE dans les locaux par 100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE<sup>(1)</sup></li> <li>Information obligatoire aux nouveaux arrivants</li> <li>Participation annuelle à la Journée mondiale de la sécurité pour sensibiliser les collaborateurs aux risques QHSE générés par l'entreprise (organisation d'une action de sensibilisation)</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Type de moyens déclarés être utilisés pour communiquer sur la politique HSE : <ul style="list-style-type: none"> <li>– 95 % des entités déclarent l'afficher dans les locaux ;</li> <li>– 80 % déclarent en informer les nouveaux arrivants ;</li> <li>– 40 % déclarent avoir participé à la Journée mondiale de la sécurité</li> </ul> </li> </ul>

(1) Voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

#### Des formations adaptées pour chacune des activités

##### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports et Bolloré Railways

La politique HSE est communiquée aux collaborateurs et aux tiers à travers différents moyens de communication tels que l'affichage des consignes de sécurité, la mise en place de campagnes de sensibilisation auprès des collaborateurs, usagers ou populations locales.

Tout nouveau projet appelle la formation aux règles de santé-sécurité systématique de l'ensemble des collaborateurs ainsi que des sous-traitants amenés à travailler sur site (ex. : toolbox, formations aux règles de sécurité dans le cadre de la manutention conventionnelle sur les ports, etc.). En complément du réseau HSE siège et local, les membres du CSST (Comité santé-sécurité au travail) participent également à la détection de besoins en formation spécifiques pour l'ensemble des salariés (ex. : thématique hygiène).

De manière générale, compte tenu des activités, trois grands types de formation sont notamment dispensés dans les entités locales de Bolloré Ports et de Bolloré Railways :

- des formations sécurité du quotidien ou toolbox (réunions de rappel des procédures santé-sécurité relatives aux tâches à effectuer par les opérateurs) ;
- des formations métiers spécifiques : conducteurs de locomotives, portiqueurs, grutiers, manutention hors gabarit, etc. ;
- des formations concernant les matières dangereuses manutentionnées et transportées.

La situation sanitaire en 2020 et les besoins accrus en formation pour dispenser les règles de prévention nécessaires au respect des mesures sanitaires prévues par le Groupe expliquent l'augmentation notable du nombre d'heures de formation dispensées aux collaborateurs et aux sous-traitants. En outre, en avril 2020, la Journée mondiale de la sécurité, suivie par l'ensemble des entités de Bolloré Ports et Bolloré Railways, a naturellement été dédiée à la communication du plan de prévention des mesures sanitaires de Covid-19 auprès des collaborateurs et des tiers.

Outre les formations obligatoires, les formations complémentaires telles que celles destinées aux managers QHSE dispensées par le siège ont dû être

réduites au gré des contraintes de déplacements et de distanciation sociale. Néanmoins, une formation a pu avoir lieu avec les managers QHSE et sûreté issus des business units Ports et Railways à Dakar pour aborder la thématique de la sûreté ferroviaire et portuaire. En 2021, Bolloré Ports et Bolloré Railways ont planifié une formation sur le transport et la manutention des matières dangereuses. Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, ce module aura lieu en présentiel ou en e-learning.

###### Bolloré Logistics

Les thèmes des programmes de formation et d'information HSE mis en œuvre par les entités dépendent de la nature des activités exercées et des risques auxquels sont exposés les salariés (formations EPI, substances dangereuses, lutte contre les incendies, travail en hauteur, etc.). Le nombre d'heures de formation dispensées est objectivé dans le cadre du système de management QHSE. En 2020, 4,5 heures de formation en moyenne ont été dispensées par collaborateur.

La sensibilisation et la formation des salariés passent aussi par les « quarts d'heures de sécurité » ou « causeries », dispensés auprès des salariés sur le terrain, en petit groupe. Ils permettent d'instaurer un dialogue avec les salariés par un jeu de questions-réponses et favorisent la remontée d'informations du terrain pouvant conduire à la mise en œuvre de points d'amélioration comme la modification des flux de circulation ou encore la matérialisation de zones dangereuses, etc. Des réunions HSE se tiennent en outre régulièrement sur les sites et constituent également un axe de communication pour transmettre des messages auprès des participants ou de réaliser des *safety moments*.

Enfin, les nouveaux collaborateurs font l'objet d'une formation aux grandes règles santé, sécurité et environnement à maîtriser dans le cadre de leur environnement de travail (gouvernance et acteurs QHSE, risques et précautions liées à la manutention manuelle, à la conduite des chariots élévateurs, à la manipulation et stockage des marchandises dangereuses, à l'organisation des secours lors d'incendies, etc.).

Bolloré Logistics publie une revue QHSE annuelle abordant tous les enjeux et sujets opérationnels (indicateurs, certifications, actions spécifiques déployées sur les sites, projets).

### La Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail 2020 chez Bolloré Logistics

Dans le contexte de la crise sanitaire, la Journée mondiale de la santé et la sécurité au travail en cette année 2020 a été intitulée : « Enrayer la pandémie : la sécurité et la santé au travail peuvent sauver des vies ». Plus que jamais, la sensibilisation à l'adoption de pratiques sûres sur les lieux de travail et au rôle important que jouent les services de santé et de sécurité au travail (SST) a été au cœur de cette journée internationale. Pour assurer la sécurité des collaborateurs sur tous leurs sites, Bolloré Logistics a mis en place de nombreuses mesures de protection et de prévention. Cet événement a été l'occasion de rendre hommage à tous ceux qui, par leur implication, la mise en œuvre et le respect de règles de sécurité strictes, permettent la continuité des activités de Bolloré Logistics tout en assurant la sécurité des salariés.

#### • Logistique pétrolière

Chez Bolloré Energy, outre les sensibilisations du quotidien, de vastes plans de formation sont déployés régulièrement auprès des collaborateurs et des entreprises tierces amenées à intervenir sur site (ex. : chauffeurs extérieurs venant charger sur les sites de Bolloré Energy) : formations aux gestes et postures, sauveteurs secouristes du travail, risques incendies, etc.

Des actions de sensibilisation sur la prévention des risques santé et sécurité liés à l'environnement sont en outre effectuées dans le cadre de l'ISO 14001 et la formation des nouveaux arrivants est systématique.

Diverses actions de formation ont été menées en 2020 :

- des actions de prévention liées à la problématique du risque chimique (formation e-learning) chez Bolloré Energy et les Charbons Maulois et des gestes et postures (mise en place d'une plateforme de commande en ligne d'équipements de protection adaptés aux métiers) ;
- une vaste formation à la prise en main d'un nouveau logiciel de suivi de l'activité des chauffeurs a été déployée en 2020 permettant de s'assurer par exemple que les temps de pause et de conduite sont respectés, critères essentiels de sécurité routière (100 % des utilisateurs formés) ;
- le lancement en 2020 d'un programme de prévention et de sécurité à l'attention des chauffeurs livreurs (exercice pratique de conduite préventive, technique d'intervention sur un incident en livraison, ou en cas de début d'incendie). Élaboré avec l'Association pour la prévention dans le transport d'hydrocarbures, ce stage de trois jours vise à être dispensé à une cinquantaine de chauffeurs (sur environ 250 chauffeurs au total) par an dès que les conditions liées à la situation sanitaires de Covid-19 le permettront (10 personnes formées en 2020).

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

Toutes les entités de la division Bretagne affichent la politique santé-sécurité sur site. Les nouveaux arrivants bénéficient en outre d'une information dédiée aux règles obligatoires de sécurité dans le cadre de leur parcours d'intégration. Des actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs aux risques psychosociaux sont déployées sur les sites en Bretagne. Ces formations Stress et Management sont délivrées à l'ensemble des managers, quel que soit leur statut. Par ailleurs, un grand nombre de formations dédiées à la sécurité sont dispensées pour former tous les nouveaux embauchés : formations et recyclages SST (sauveteurs secouristes du travail) ; sensibilisations à la méthode de l'arbre des causes (analyse des faits liés à un accident pour correction) ; formations Atex (atmosphères explosives) pour le site Batteries ; manutentions manuelles gestes et postures ; risques légionelles, laser ou radiologiques ; formations incendie (équipiers de première et seconde intervention).

En 2020, compte tenu de la situation sanitaire, seules les formations réglementaires (ex. : e-learning sur la sécurité informatique et la lutte contre la corruption) ont été effectuées en priorité.

##### Blue Systems

La politique générale santé, sécurité et environnement est affichée dans toutes les entités d'IER et Automatic Systems. 100 % des nouveaux arrivants IER et AS (France) sont sensibilisés systématiquement dès leur accueil aux règles de prévention des risques de santé, sécurité et environnement (produits chimiques, écogestes, tri des déchets, etc.) sur leurs sites de travail. Une formation en ligne permet à chaque nouvel arrivant de prendre connaissance des locaux mais aussi des règles, dangers et bonnes pratiques en vigueur dans l'établissement. En outre, le programme de prévention des risques chimiques, initié depuis 2013, est ancré dans le quotidien d'IER pour maîtriser toute introduction de produits dangereux dans l'entreprise au regard de la fiche de sécurité du produit et mettre en œuvre la sensibilisation adéquate à destination des collaborateurs pour leur utilisation et stockage.

Pour les sous-traitants, le plan de prévention signé des deux parties aborde les thématiques des formations en ligne et inclut l'identification des risques. Des formations plus approfondies sont données par petits groupes si des besoins spécifiques ont été identifiés. Les formations obligatoires telles que l'habilitation électrique ou les formations au secourisme ont été maintenues en 2020, en revanche les autres programmes de formation ont été reportés à 2021 en raison de la situation sanitaire.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des formations hygiène, sécurité et/ou environnement (HSE) du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020				Total 2020	Total 2019
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres		
Nombre d'heures de formation sur les thématiques hygiène, sécurité et/ou environnement	164 043 <sup>(3)</sup>	3 823 <sup>(4)</sup>	2 465 <sup>(5)</sup>	-	170 331	217 797
Nombre d'heures de formation HSE pour les sous-traitants	77 077 <sup>(6)</sup>	-	-	-	77 077	107 599

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre du reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

(3) Heures de formation, d'information, de sensibilisation, de causerie... dispensées et touchant le domaine HSE (les heures de réunions HSE et de toolbox meeting sont prises en compte pour Bolloré Ports et Bolloré Railways à compter de 2020).

(4) Une baisse du nombre d'heures de formation a été enregistrée en 2020 et s'explique notamment par le contexte sanitaire restrictif lié au Covid-19.

(5) Les heures de formation de la division Bretagne concernent les entités : Bolloré Films Quimper, Blue Solutions Quimper et Bluebus (hors IER).

(6) Hors toolbox Bolloré Ports et Bolloré Railways.



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.1.1.5. PROTÉGER LA SANTÉ

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses salariés des atteintes physiques et mentales. Les objectifs de la santé au travail du Groupe sont les suivants :

- protéger la santé de tous sur le lieu du travail ;
- fournir un cadre permettant d'identifier et de minimiser les risques pour la santé ;
- réduire les risques pour la santé liés à nos activités ;
- se conformer à toutes les exigences réglementaires et légales.

L'évaluation et la surveillance de la santé des salariés se font à travers plusieurs actions :

- une visite médicale avant recrutement ;
- une surveillance médicale renforcée du personnel pouvant être exposé à des postes dits « à risques » ;
- des programmes de vaccination ou de prévention de certaines maladies dès que nécessaire.

Le Groupe Bolloré offre en outre une protection sociale efficace. Elle se traduit par la mise en place de programmes d'accès aux soins et de prévention en fonction de l'implantation de ses activités, comme en Afrique où la couverture complémentaire de santé vient en complément de la couverture d'assurance maladie en vigueur dans le pays.

Près de 90 % des entités du Groupe Bolloré offrent une couverture santé plus favorable que ce que prévoient les obligations légales et la plupart des pratiques locales des pays dans lesquels il est implanté. Préserver le capital humain et un véritable enjeu de croissance et de reconnaissance pour le Groupe Bolloré, c'est pourquoi il s'attache à assurer à ses salariés des garanties de haut de gamme en matière de protection sociale.

Lorsque les prestations de santé locales sont jugées insuffisantes ou trop éloignées des sites opérationnels, les business units déploient les moyens nécessaires (centres médicaux, personnel médical, ambulances, équipement médical) pour assurer la santé de leurs collaborateurs, de leurs ayants droit et si besoin des sous-traitants.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Actions dédiées à la santé</b>	• Optimiser le reporting lié aux campagnes de vaccination, dépistage ou sensibilisation pour fiabiliser les retombées	2022	• À mettre en place
	• Mise en place d'une veille santé aux sièges permettant d'identifier les zones prioritaires en termes sanitaires et de promouvoir l'organisation de campagnes de vaccinations, dépistage ou prévention	2022	• À mettre en place

#### Les enjeux spécifiques liés à la santé au sein des activités du Groupe

La cellule de crise du Groupe Bolloré est mobilisée pour suivre l'évolution des épidémies. Les managers sont sensibilisés à la mise en œuvre de procédures adaptées (ex. : règles de sécurité et de formations rappelées quotidiennement aux salariés et sous-traitants) dans les pays affectés pour prévenir les différentes épidémies/pandémies (ex. : la fièvre jaune au Nigeria, la fièvre Lassa en Afrique de l'Ouest, la pandémie Ebola dans le Nord-Kivu, etc.) qui traversent les territoires où le Groupe est implanté.

En 2020, temps de crise sanitaire, les process de vigilance du Groupe et notamment la mobilisation de sa cellule de crise ont démontré son efficacité à apporter une réponse rapide pour la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires pour faire face à l'épidémie liée au Covid-19 (voir 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré, 2.3.3.1. Cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire).

#### • Retour sur la gestion de la pandémie de Covid-19

Par leur présence dans des zones géographiques sensibles, les Directions QHSE et les services médicaux des entités du Groupe sont particulièrement attentifs à la prévention des maladies, pandémies, épidémies et crises sanitaires locales. Dès les prémices de la crise sanitaire, hauts managers, responsables QHSE, médecins du travail, responsables RH et communication se sont mobilisés pour définir le plan de réponse d'urgence Covid-19, assurer la sécurité des collaborateurs et maintenir les approvisionnements dans chaque pays. Les équipes ont travaillé de concert pour diffuser et mettre en œuvre les procédures sanitaires et des plans de continuité d'activité. Les directions locales ont notamment été chargées de renforcer les dispositifs de prévention en pourvoyant les salariés et les installations d'équipements adéquats et ont appliqué les mesures de distanciation physique, restriction de déplacement ou d'activité nécessaires à la protection de leurs salariés. À titre d'exemples, un stock stratégique d'équipements de protection a été constitué sur la plateforme de Roissy pour subvenir aux besoins des différentes entités européennes tandis qu'une commande de près d'un million de masques venait compléter les stocks déjà disponibles des entités africaines.

La sécurité des collaborateurs préservée par la mise en œuvre, appropriation et application du plan de gestion crise Groupe dans les entités, les liens quotidiens et l'implication des équipes opérationnelles ont ainsi permis d'assurer les activités et les services essentiels à la nation, par exemple :

- Bolloré Logistics s'est mobilisée aux côtés de ses clients pour faciliter l'acheminement des produits et marchandises jugés prioritaires (produits médicaux et pharmaceutiques, etc.) en adaptant constamment son organisation et ses process opérationnels à une situation mondiale en constante évolution. Pour cela, une cellule de crise a été constituée autour d'experts internes et plusieurs vols charters ont ainsi été déployés dans les différentes régions. Soucieuse de préserver les populations impactées par la pandémie, Bolloré Logistics a mis tout en œuvre pour que l'acheminement de ces marchandises essentielles puisse être réalisé dans les meilleurs délais. Une task force a été mise en place dès l'été pour se préparer à faire face à

l'arrivée des vaccins aux quatre coins du monde et adapter son offre de service en mobilisant son réseau en lien avec le secteur de la santé, composé de 6 000 experts dans 24 pays, de moyens en propre ainsi que de partenaires référencés pour adresser ce marché complexe ;

- la mobilisation de Bolloré Energy en cette période de crise sanitaire a permis d'assurer l'approvisionnement en GNR (gazole non routier) de près de 18 000 entreprises agricoles françaises particulièrement sollicitées pour répondre aux besoins alimentaires de la population. L'implantation de Bolloré Energy en milieu rural lui a en effet permis de faire preuve de réactivité pour les besoins de ses clients. Des primes PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ont été déployées pour les chauffeurs livreurs et techniciens service chauffage qui ont continué, tout en respectant les gestes barrières, à se rendre chez les clients tout au long de cette crise ;
  - Blue Systems a de son côté mobilisé ses efforts d'innovation pour assurer la santé des tiers pendant la crise de Covid-19 en proposant de nouvelles applications et en les adaptant à ses produits telles que :
    - le SafeFlow par Automatic Systems, une solution de monitoring de température et de port du masque, intégrée à ses équipements de contrôle d'accès permettant également le comptage du nombre maximal de personnes pouvant entrer sur un site. Cette application est notamment recommandée dans les lieux où il est nécessaire de ne pas dépasser un nombre maximal de personnes tels que : les bâtiments gouvernementaux, les bureaux publics, les espaces commerciaux, les usines, etc. ;
    - EASIER a développé le Vital Check, un dispositif qui mesure la température corporelle, les battements de cœur, la respiration en scannant les visages des voyageurs à l'aide d'un capteur thermique de pointe. La solution peut être utilisée lors des contrôles dans les aéroports, les gares, les grands événements et plus généralement dans tous les lieux ouverts au public ;
    - afin de limiter la propagation du virus liée à l'utilisation commune d'équipements publics, EASIER a lancé la Touchless Solution. Il s'agit d'un logiciel permettant aux utilisateurs de se servir d'équipements en libre-service sans avoir à les toucher. La lecture d'un QR Code lance une application sur smartphone qui permet ensuite de déplacer le curseur de la souris directement à distance. Cette application peut être installée sur l'ensemble des équipements libre-service d'EASIER et d'autres fournisseurs qui utilisent un système d'exploitation Windows récent (bornes d'enregistrement dans les aéroports, bornes postales, distributeurs de titres de transport, etc.) ;
    - la Smart Mobility Platform se présente comme un outil de gestion de crise réactif puisque de nouvelles réglementations peuvent être appliquées sans délai permettant ainsi de réguler les opérateurs en temps réel. La ville peut alors réorganiser son espace urbain très rapidement en cas de nécessité. Il est ainsi possible de limiter l'accès aux zones de quarantaine lors d'épidémie, par exemple.
- Par ailleurs, alors qu'une part importante des usagers a renoncé à utiliser les transports en commun par peur de contamination, les nouvelles mobilités rencontrent un boom d'utilisation. Il est donc essentiel pour les villes de pouvoir réguler leur utilisation (vitesse, stationnement sur les



trottoirs, etc.) afin de ne pas engendrer un désordre urbain qui viendrait nuire à la mobilité urbaine;

- Polyconseil a développé grâce à une équipe constituée ad hoc une solution digitale tout-en-un pour les entreprises, Coviflex, leur permettant de se réorganiser pour permettre un retour maîtrisé de leurs collaborateurs sur leur lieu de travail et gérer le flex-office. L'application Coviflex a été déployée chez Wifirst, Brut, Vivendi et Canal+;
- dans le cadre des mesures de confinement, le ministre de l'Intérieur avait annoncé la mise à disposition d'un dispositif numérique d'attestation de déplacement dérogatoire. Ce service, alors accessible en ligne depuis le site du ministère de l'Intérieur, a demandé une très forte mobilisation des équipes d'Indestat (IER) afin de déployer, sans délai et sur l'ensemble des terminaux mobiles dotés de la solution TePV, un lecteur de QR Code capable de retranscrire aux policiers municipaux le contenu de l'attestation présentée sur le mobile du citoyen.

#### • Transport et logistique

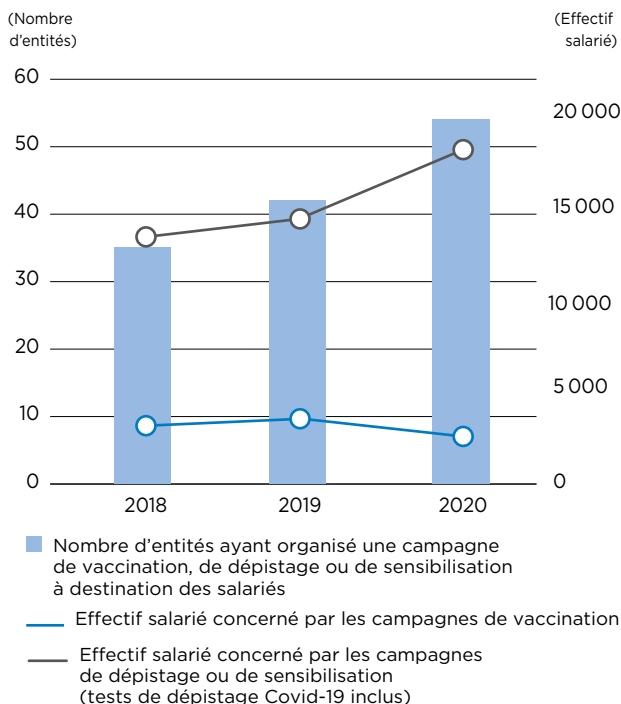
Chaque année, les entités mettent en œuvre diverses mesures de prévention à travers notamment l'organisation de campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation pour lutter contre des maladies telles que le paludisme ou encore les infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH/sida.

À l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida, qui a lieu chaque 1<sup>er</sup> décembre, 17 pays se sont mobilisés au sein du Groupe. Des campagnes de dépistage gratuit et anonyme ainsi que des séances de sensibilisation ont été organisées dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Ghana, Guinée, Nigeria, Sénégal), d'Afrique centrale (Cameroun, Congo, RDC, Gabon, Tchad), d'Afrique australe (Angola, Afrique du Sud, Mozambique) et en Afrique de l'Est au Kenya. À Haïti, dans les locaux de TVB Port-au-Prince, l'équipe médicale a été mobilisée pour sensibiliser les employés. Enfin, au siège à Puteaux, les collaborateurs de la Tour Bolloré ont été invités à porter le ruban rouge, symbole universel de la lutte contre le sida, en soutien à l'association Sidaction.

En 2020, 54 entités (dont 61 % en Afrique) ont organisé des campagnes de vaccination et de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés permettant la vaccination de 2 022 salariés (dont 79 % des effectifs en Afrique) et le dépistage (incluant celui de la Covid-19) ou la sensibilisation de 14 287 salariés (dont 81 % des effectifs en Afrique). Plus de 2 600 membres de l'entourage familial ont également pu bénéficier des campagnes de vaccination et plus de 3 260 des campagnes de dépistage ou sensibilisation.

Les business units mettent également un accent particulier sur la prévention des risques santé liés aux abus de drogue et d'alcool de ses salariés incluant des contrôles draconiens (*Drugs and alcohol policy*) pour certains métiers tels que conducteurs de locomotive, portiqueurs, grutiers, chauffeurs de camion, etc.

#### Campagnes de vaccination et dépistage à destination des salariés



#### Bolloré Ports

100 % des sites portuaires sont couverts par des infrastructures de santé internes ou externes dédiées. Les concessions portuaires et ferroviaires ont mis en place un accès à un service médical régulier pour les salariés et leurs ayants droit ainsi qu'à des soins médicaux, vaccinations et médicaments. Tous les employés bénéficient d'une visite médicale annuelle et des examens médicaux complémentaires sont dispensés pour les collaborateurs exerçant des métiers à risques spécifiques, par exemple, dans le cadre d'activités de sous-traitance telle que la plongée sous-marine le long des infrastructures. En situation de crise sanitaire, le personnel sous-traitant est soumis aux mêmes exigences que les salariés en termes de prévention et de protection.

#### Bolloré Railways

Outre la mise en place d'un accès à un service médical régulier pour les salariés et leurs ayants droit ainsi qu'à des soins médicaux, vaccinations et médicaments, des mesures spécifiques sont prises dès lors que des enjeux de santé publique sont identifiés. C'est le cas par exemple pour l'acheminement et le stockage dans des espaces dédiés et sous surveillance avant leur destruction des traverses de bois traitées à la créosote. Un Comité santé-sécurité au travail (CSST) participe activement à la mise en place des mesures de santé nécessaires avec la Direction générale et dans chacune des coordinations le long du réseau ferroviaire. Des sessions se tiennent avec la participation effective des autorités compétentes comme le CNPS et le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale à raison de trois par an.

#### Des mesures de prévention santé à l'attention des usagers...

Concernant les usagers des trains de Bolloré Railways, des infirmiers d'escorte sont présents dans tous les trains voyageurs pour assurer la prise en charge des passagers. Ils sont habilités à administrer gratuitement des soins et à fournir des médicaments de première nécessité en cours de voyage.

Les transports collectifs pouvant être un vecteur important de propagation de maladies, les entités ferroviaires de Bolloré Railways assurent une veille sanitaire pour la lutte contre certaines maladies épidémiques et endémiques, bénéficiant aux collaborateurs et, par extension, aux usagers et populations riveraines réparties le long des voies ferrées. En 2020, dans le cadre de la Covid-19, conformément aux procédures de gestion de crise du Groupe Bolloré, un protocole sanitaire strict a été déployé. Adaptées à l'activité des deux chemins de fers, diverses mesures ont été mises en œuvre telles que la réduction de la capacité des trains, le renfort du personnel médical dans les gares et dans les trains, la mise en place de contrôles d'accès au niveau des quais, la prise de température des usagers avant l'embarquement, la mise en œuvre de mesures de distanciation (gares et dans les trains – un siège sur deux), le port du masque obligatoire, la distribution de gel hydroalcoolique et diverses mesures de sensibilisation par affichage ou distribution de flyers, etc.

Dans le cadre de la veille sanitaire, d'autres actions ciblées ont pu être déployées telles que la distribution de moustiquaires imprégnées pour la prévention de la malaria aux familles des collaborateurs.

Le personnel est en outre sensibilisé aux mesures de prévention et de prise en charge de certaines maladies au travers de la diffusion périodique du bulletin « Focus santé sur rail » et via la publication sanitaire dans la « lettre du cheminot » qui paraît mensuellement.

#### ... mais également à l'attention des populations locales

Au-delà de l'ouverture des campagnes de vaccination organisées pour le personnel, Bolloré Railways a étendu l'accès à ces soins aux populations locales. D'autant plus chez Camrail, qui, en tant qu'ancienne régie nationale, joue encore aujourd'hui un rôle de délégation du service public de l'État (mandat conféré par le gouvernement camerounais) par l'organisation de campagnes de vaccination des populations au sein de ses centres médicaux. Le centre médical situé près des ateliers centraux de Camrail, dans la zone de Bassa, est ainsi agréé par le ministère de la Santé publique camerounais comme unité de prise en charge des personnes vivant avec le VIH/sida et comme centre de vaccination pour les populations. Plus de 32 000 consultations y sont enregistrées chaque année.

#### Bolloré Logistics

En plus de la stricte application des politiques de santé du Groupe, afin de prévenir et réduire les risques de prolifération des moustiques et la contraction du paludisme, Bolloré Logistics met en place notamment en Afrique les exigences suivantes :

- mise à disposition, lorsque cela est possible, de traitements appropriés au personnel non immunisé et semi-immunisé ;
- élimination, si possible, de l'eau stagnante, en particulier autour des bureaux et des zones résidentielles ;
- installation de moustiquaires sur les fenêtres des bureaux de Bolloré Logistics et des locaux résidentiels ;
- campagnes régulières pour maintenir un niveau élevé de sensibilisation sur les risques du paludisme.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Un programme d'information et d'éducation sur les maladies sexuellement transmissibles et le VIH/sida est délivré à l'ensemble du personnel en Afrique. Du matériel pédagogique tel que des dépliants et des affiches sont distribués et placés sur les sites. En vue d'améliorer le niveau de prévention et de protection

contre ces maladies, Bolloré Logistics encourage et aide tous les membres du personnel à faire un diagnostic précoce, permettant de connaître son statut et d'adopter des attitudes sûres et adaptées.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi de la couverture santé des collaborateurs du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	Total 2020	Total 2019
Pourcentage de salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale	97	94
Pourcentage d'entités où la couverture santé couvre les ayants droit	86	88
Pourcentage d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale	87	89
Pourcentage de salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise	88	83
Pourcentage d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs	87	89

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi.

### 1.2.1.2. ÊTRE UN EMPLOYEUR ATTRACTIF

#### 1.2.1.2.1. ATTIRER LES TALENTS ET FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

##### Attraction et rétention des compétences<sup>(1)</sup>

##### Priorisation des risques liés à l'attraction et la rétention des compétences

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Nous visons le meilleur pour nos clients pour toutes nos activités. Pour satisfaire cette excellence de qualité dans nos prestations et garantir la pérennité et la croissance de nos activités, attirer puis retenir et développer les compétences des femmes et des hommes de l'entreprise constitue un levier fort d'efficacité opérationnelle et d'innovation. Nos actions se déclinent autour de sept piliers : relations écoles, recrutement, diversité, mobilité, formation, accompagnement professionnel et enfin rémunération.

La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi (voir 4.3.3. Accompagner et développer les talents dans l'entreprise).

#### Politiques Groupe

##### • Les relations écoles : construire des partenariats de long terme

Les relations écoles constituent un véritable pilier de la politique de recrutement et s'inscrivent dans la durée. Elles ont pour principale vocation d'attirer des stagiaires, de créer des passerelles privilégiées pour les profils fraîchement diplômés mais aussi de contribuer à former les prochaines générations.

En partageant nos métiers, nos enjeux, nos valeurs et opportunités, nous aidons les étudiants à se projeter dans le Groupe. Ces échanges nous permettent également de mieux comprendre leurs attentes professionnelles et ainsi d'offrir des expériences adéquates. L'enjeu dans la sélection et la gestion de nos partenariats n'est pas tant d'attirer les jeunes issus des formations les plus réputées mais de capter des profils prometteurs en cohérence avec la culture du Groupe tout en établissant un lien durable entre l'entreprise et les étudiants les plus pertinents au regard des besoins métiers.

##### Des partenariats écoles stratégiques et durables

Malgré le contexte de crise mondial, le Groupe s'est engagé sur 2020 à maintenir sa stratégie long terme de partenariat et à aider les écoles dans ce contexte particulier. En 2020, le nombre de partenariats écoles a augmenté passant à 223 écoles.

La diversité de nos métiers et de nos géographies amène chaque entité à élaborer son portefeuille d'écoles cibles et sa stratégie. Au sein de la division Bolloré Transport & Logistics, huit partenariats stratégiques ont été mis en place et de multiples actions (forums, conférences, ateliers RH, études de cas...) sont également menées chaque année dans d'autres écoles cibles. Kedge Business School est ainsi un des partenaires privilégiés de la division depuis 2016 pour deux raisons : ses profils supply chain/logistique/achats et sa présence hors France avec des campus à Dakar et à Suzhou. De même, l'EDHEC

est un partenaire essentiel notamment pour la qualité des profils financiers qui y sont formés. C'est ainsi que ces deux écoles sont les principales sources des étudiants accueillis en stage et en alternance au siège de l'entreprise.

La division Bretagne est très engagée dans des partenariats locaux avec des écoles comme l'IUT de Quimper, l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique (ESIAB), l'IUT de Lorient, l'École supérieure de logistique industrielle de Redon (ESLI) et enfin l'Union des industries et métiers de la métallurgie Bretagne (UIMM).

Au sein de la division Systems, Polyconseil, activité de consulting du Groupe riche en profils plutôt ingénieurs, s'appuie davantage sur le principe de cooptation en capitalisant sur les réseaux très actifs des grandes écoles françaises. Polyconseil travaille en partenariat étroit avec des écoles telles que l'École polytechnique, CentraleSupélec ou encore l'École des mines ParisTech.

Même si l'année 2020 a amené à annuler certaines manifestations, les équipes RH comme les représentants opérationnels de chacun des métiers sont restés très impliqués en participant régulièrement aux forums de recrutement et tables rondes métiers et en intervenant dans le cadre d'ateliers thématiques (conférences, études de cas, projets d'entreprise, jury d'exams, coaching RH...). Nos collaborateurs interviennent également comme contributeurs directs des processus d'enseignement. C'est le cas dans la division Bretagne et chez Polyconseil avec des collaborateurs dispensant directement des cours dans nos écoles cibles. Ainsi, en 2020, des collaborateurs de Polyconseil ont délivré un cours à des étudiants de CentraleSupélec sur comment réaliser un projet logiciel.

##### L'expérience stagiaire récompensée par le label HappyIndex® Trainees

La division BTL offre une politique stage et alternance structurée et tournée vers le développement professionnel des étudiants accueillis. Cela passe par divers points : des missions responsabilisantes et un accompagnement tutoral de qualité, une matinée d'intégration, un suivi tout au long du stage et des événements pour renforcer la cohésion mais aussi les connaissances sur l'entreprise. L'objectif est ainsi de faire en sorte qu'une expérience de stage ou d'alternance au sein de l'entreprise soit constructive dans le parcours des étudiants que nous accueillons. Cet engagement a d'ailleurs été récompensé à travers l'obtention du label HappyIndex® Trainees, qui sera délivré en 2021 sur la base d'une enquête menée en 2020. Cette enquête évalue notamment l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et alternants en entreprise. Avec un taux de recommandation supérieur à 80 %, les étudiants ont souligné les responsabilités confiées, la confiance accordée ainsi que le caractère formateur des missions proposées. Ce questionnaire anonyme constitue par ailleurs une

source d'informations précieuse dans une perspective d'amélioration continue de nos processus et politiques RH vis-à-vis des stagiaires et alternants.

**Nos stagiaires, un vivier de futurs talents :** chaque année, Bolloré a à cœur de proposer des milliers de missions de stages et alternances que le Groupe cherche à pourvoir à travers les différentes actions écoles menées. Le Groupe propose des opportunités à la fois dans des métiers opérationnels (supply chain, logistique, transport, shipping, génie civil, portuaire, ferroviaire, gestion de projets industriels, projets de R&D, commerce...) mais aussi dans les fonc-

tions supports (finance, droit, systèmes d'information, ressources humaines, marketing...).

En 2020, avec les confinements qui ont touché le monde entier et le ralentissement économique, le Groupe Bolloré a dû réduire son nombre de stagiaires accueillis. La proportion de stagiaires et alternants recrutés par rapport au nombre total de recrutements externes en CDI et CDD est restée stable par rapport à 2019. Par ailleurs, 61 % des stagiaires/alternants recrutés en 2020 étaient issus d'écoles cibles, pour 25 % en 2019, illustrant la dimension stratégique accordée à ces relations pour alimenter notre vivier de talents.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des relations écoles du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019
Nombre de stagiaires et alternants	1 545	2 660
Nombre de stagiaires et alternants recrutés	288	333
Nombre de partenariats écoles	223	124
Nombre de stagiaires et alternants recrutés issus de nos partenariats	177	82

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

#### • Le recrutement : un marqueur de notre promesse employeur

L'année 2020 aura été une année compliquée en termes de recrutement avec un ralentissement brusque au démarrage de la crise suivi d'une reprise lente au niveau mondial. Néanmoins, même si le nombre de recrutements externes a chuté d'environ 50 %, l'attention du Groupe à garantir un processus efficace, transparent et non discriminant est restée intacte.

Le recrutement contribue de manière décisive à la performance de l'entreprise par l'intégration des meilleurs profils en phase avec la culture et les valeurs du Groupe Bolloré et avec nos besoins opérationnels. Dans ce contexte, le Groupe s'appuie sur un dispositif de recrutement commun permettant :

- de définir les besoins en concertation entre les acteurs du recrutement en répondant aux enjeux de développement de l'entreprise ;
- de communiquer les besoins à l'interne comme à l'externe à travers les supports les plus pertinents ;
- d'objectiver la sélection des talents par le recours à des outils d'évaluation permettant d'appréhender au plus juste les trois dimensions clés que sont les capacités, les compétences techniques et comportementales et les facteurs motivationnels du candidat ;
- de garantir l'égalité des chances entre tous les profils avec la conviction forte que la diversité en entreprise est source de productivité et de créativité.

#### Assurer l'excellence de nos recruteurs

Afin de maintenir les compétences et garantir l'excellence métier, c'est en 2020 que la communauté élargie de recruteurs du Groupe Bolloré a été créée autour de trois axes : la maîtrise des outils existants, la mise en pratique de meilleures techniques de recrutement et le développement des compétences métiers. Ainsi une quinzaine de membres actifs en France et à l'étranger peuvent interagir lors de classes virtuelles et webinaires autour de sujets tels que l'étude des compétences comportementales, l'écoute active ou encore se prémunir contre les biais inconscients dans le cadre de leur pratique du recrutement. L'année 2021 va permettre aux membres de cette communauté de renforcer leur pratique de recrutement au quotidien et de s'engager à veiller à ce que ces nouvelles méthodes contribuent à plus d'efficacité.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des recrutements du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019
Nombre de recrutements externes en CDI et CDD	2 923	6 040
Nombre de recrutements externes en CDI	1 677	3 888
Nombre de recrutements externes managers CDI	168	287
Nombre de recrutements en CDD	1 246	2 162

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

#### Des tests de langues pour objectiver

Dans un Groupe international comme Bolloré, où la collaboration interculturelle est nécessaire, la division BTL a défini depuis quelques années un niveau commun attendu en termes de pratique de la langue anglaise. En s'appuyant sur ce référentiel commun et dans un souci de renforcer l'excellence de nos processus, la division BTL a souhaité en 2020 le déploiement de tests de langue pour les postes cadres. Ces tests permettent de s'assurer que le candidat dispose du niveau commun en anglais et ainsi facilitent l'objectivation et l'équité dans les décisions. Le nouvel embauché voit ainsi son intégration facilitée et sa prise de poste accélérée.

#### Des programmes rotationnels pour attirer et former en accéléré

Les programmes rotationnels continuent à se déployer pour attirer et former les jeunes diplômés. Après l'Inde en 2019, la Chine continue son programme rotationnel MTP (Management Trainee Program) pour la division BTL. Chaque participant au programme réalise sur trois ans des rotations de trois à six mois au sein de business et dans des rôles différents incluant des fonctions support, éventuellement avec une rotation à l'étranger. La succession de missions leur permet de découvrir nos différents modèles économiques, métiers, domaines d'expertise et culture et de se constituer très vite un large réseau interne. En parallèle de leurs missions pratiques, les participants sont engagés dans un plan de montée en compétences sur mesure et sont accompagnés par un mentor qui les conseille tout au long du parcours. Très attractif, ce programme intègre aujourd'hui six étudiants talentueux motivés à apprendre en accéléré dans les domaines commercial, marketing, supply chain, finance et ressources humaines.

#### Mieux faire comprendre qui nous sommes

Au-delà d'avoir des processus efficaces, nos actions à l'externe pour mieux faire comprendre ce qu'est le Groupe et sa promesse en tant qu'employeur sont également critiques. En 2020, la division Bretagne a ainsi renforcé sa visibilité en ouvrant les portes de tous ses sites à ses prestataires « emploi » pour une parfaite compréhension de ses métiers et de ses besoins et ce, afin qu'ils puissent mieux communiquer à l'extérieur. La division a également accru sa visibilité sur les réseaux sociaux avec des partenariats avec les agences de travail temporaire, HelloWork et la réalisation de vidéos pour LinkedIn.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des recrutements externes CDI & CDD du Groupe Bolloré par zone géographique<sup>(2)</sup>

Nombre de recrutements externes en CDI et CDD	2020
France	679
Europe	240
Afrique	844
Amériques	317
Asie	843

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social). Cet indicateur ayant été mis en place en 2020, la donnée 2019 n'est pas disponible.

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

#### • La promotion de la diversité : un axe majeur des politiques RH du Groupe

Afin de rester un Groupe diversifié, international et innovant, nous nous devons d'être le reflet des sociétés dans lesquelles nous sommes implantés. Depuis 2018, le Groupe a adopté une Charte pour la diversité et l'inclusion conformément aux Conventions de l'OIT et s'inscrivant dans la perspective des objectifs développement durable de l'ONU. Cette charte formalise les ambitions, approches et moyens que le Groupe entend mettre en œuvre.

À travers la mise en œuvre de cette charte, le Groupe Bolloré s'engage sur :

- la non-discrimination ;
- l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'insertion professionnelle des jeunes, en lien notamment avec la politique de mécénat (voir chapitre 2 – 1.2.4.3. Politique de mécénat).

Cette charte est déployée progressivement à travers des plans d'action qui couvrent toutes les étapes du cycle de vie de nos collaborateurs comme le recrutement, la promotion, la mobilité, la formation avec des résultats mesurables et des initiatives visibles et qui traduisent la volonté du Groupe de progresser sur ces sujets.

#### Sensibiliser et renforcer les pratiques non discriminantes

Un programme de sensibilisation pour lutter contre toute forme de discrimination a été lancé en 2020. Ce parcours composé de différents modules e-learning de sensibilisation sur les critères discriminants en entreprise tels que l'apparence physique, le handicap ou encore l'âge a été en premier lieu déployé vers la communauté des RH. Dès 2021, ce dispositif initialement destiné aux managers, sera déployé à l'ensemble des collaborateurs des périmètres holding, Blue Systems et Bretagne afin de garantir l'égalité des chances au sein du Groupe Bolloré. Pour renforcer la sensibilité des recruteurs, un atelier spécifique a été mis en place en 2020 sur les biais inconscients et se prolongera en 2021 dans le cadre de la journée de lutte contre les discriminations.

#### Structurer nos initiatives en faveur des personnes en situation de handicap

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, les conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap constituent un fort levier de cohésion sociale au sein de l'entreprise. L'approche du Groupe repose sur deux objectifs :

- adapter les profils de postes afin d'optimiser le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- favoriser un environnement de travail adapté à l'intégration des personnes en situation de handicap.

En 2020, dans un contexte avec peu de recrutements, nous constatons un léger recul du nombre de salariés en situation de handicap. La représentativité des salariés en situation de handicap s'est néanmoins maintenue.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des personnes en situation de handicap du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019
Nombre de salariés en situation de handicap	309	323
Nombre de salariés en situation de handicap en France	234	234
Pourcentage de salariés en situation de handicap/total des effectifs Groupe	0,8	0,8
Pourcentage de salariés en situation de handicap recrutés/total effectifs recrutés externes en CDI et CDD	1	1,3
Pourcentage de salariés en situation de handicap formés/total des effectifs formés	0,7	0,8

ND : donnée non disponible en 2018, l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

L'engagement du Groupe reste néanmoins le même et s'inscrit dans la durée. Le Groupe a ainsi organisé en 2020 un audit par un cabinet externe sur nos pratiques concernant l'emploi des personnes en situation de handicap en France. À partir d'interviews et de l'analyse des données RH, cet audit a permis d'identifier notre niveau de maturité et de faire des préconisations dans le cadre de la structuration d'une politique handicap.

Il en est ressorti un fort intérêt pour la thématique, tant au niveau de la Direction qu'au niveau du terrain. Le Groupe mène déjà de nombreuses actions pour l'intégration des personnes handicapées, développées à plusieurs niveaux (sites, divisions, groupe...) mais nous devons renforcer notre coordination globale. Des plans d'action et de budget 2021 ont été retenus portant à la fois sur le recrutement (partenariat pour le recrutement d'alternants), la sensibilisation (création d'un réseau d'acteurs référents, plan de communication) et l'accompagnement des personnes dans l'organisation.

#### Une entreprise qui poursuit sa féminisation

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe. Le Groupe s'est fixé trois objectifs :

- féminiser des emplois à faible représentation féminine à compétences égales ;
- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment à travers la sélection de plus de femmes dans les programmes de formation au management ;
- accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle.

En 2020, le pourcentage de femmes au sein du Groupe a encore progressé, atteignant 30 % de l'effectif total. Cette progression illustre les retombées progressives du plan d'action du groupe dans toutes ses dimensions.

Le pourcentage de femmes recrutées en CDI a continué à augmenter, atteignant 39 % pour 36 % en 2019, même si le nombre de recrutements a baissé dans le contexte de crise qui a marqué l'année 2020. Sur le continent africain, le pourcentage a particulièrement augmenté, passant de 23 % à 29 %, grâce à des campagnes de communication et la mobilisation des managers femmes en Afrique illustrant la volonté du Groupe de promouvoir la diversité dans ses métiers via, notamment, la féminisation des emplois. Professionnelles et impliquées, les collaboratrices sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers un métier dans lequel elles ne se projetaient pas forcément. La division Bretagne œuvre également dans ce sens en réalisant la promotion de l'accessibilité de nos postes tant aux hommes qu'aux femmes. Des collaboratrices ont été recrutées sur des postes considérés « masculins » avec notamment les premières femmes chef de production et opératrices en production. Ces évolutions passent notamment par la formation et nous constatons en 2020 que le pourcentage de femmes formées a augmenté et est supérieur au pourcentage de femmes à l'effectif.

Enfin, pour la première année, le pourcentage de femmes avec des responsabilités managériales est en ligne avec la représentativité des femmes dans l'entreprise. La Direction du Groupe a été un des grands promoteurs de ce progrès avec la refonte du Comité exécutif Groupe et la nomination de six Directrices assurant un Comité exécutif en parfaite parité.

L'ensemble de ces actions, qu'elles concernent le recrutement, la formation, les promotions et les rémunérations, se traduit notamment en France par une amélioration de l'index égalité femmes-hommes publié en France.

L'index égalité femmes-hommes en France mis en place depuis 2019 sur toutes les entités du Groupe de plus de 50 salariés a permis de suivre les résultats des actions mises en place pour la diversité de nos talents et notamment des femmes au sein des activités du Groupe. Toutes les entités concernées ont atteint en 2020 une note supérieure à 80 sur 100 et la plupart ont vu leur index progresser entre 2019 et 2020.

#### Index égalité femmes-hommes du Groupe Bolloré

	2020	2019
UES Telecom	94	84
Bolloré Energy	91	83
UES La Réunion	89	71
IER	88	68
BIS	87	74
BTLC	86	72
BAL	85	61
Sogetra	85	84
Bolloré Logistics	84	85
UES Bolloré	83	81
Bluecarsharing	83	98
SFDM	82	94

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi de l'égalité professionnelle femmes/hommes du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

(en pourcentage)	2020	2019
Femmes <sup>(3)</sup>	29,6	28,9
Femmes managers <sup>(4)</sup>	29,2	27,6
Femmes recrutées <sup>(5)</sup>	39,1	36
Femmes formées <sup>(6)</sup>	37,9	31,5

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Effectif total femmes/effectif total.

(4) Nombre de femme managers/effectif total managers.

(5) Nombre de femmes recrutées à l'externe en CDI/nombres recrutements externes en CDI.

(6) Nombre de femmes formées/nombre de salariés formés.

#### Indicateurs de suivi de la part de femmes dans les instances dirigeantes du Groupe Bolloré<sup>(1)</sup>

(en pourcentage)	Au 31/12/2020	Au 29/05/2019
Dans le Conseil d'administration <sup>(2)</sup>	45	45
Dans le Comité des nominations et des rémunérations (CNR) <sup>(2)</sup>	50	50
Dans le Comité d'audit	67	67
Dans le Comité exécutif	60	–

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(2) Hors administrateurs représentants des salariés.



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### • La mobilité : une approche gagnante pour le collaborateur et pour l'organisation

La mobilité des collaborateurs constitue une priorité et une réalité concrète au sein du Groupe Bolloré. Elle peut être géographique (nationale ou internationale) ou fonctionnelle avec un changement de poste au sein de la même filière métier au sein d'une autre filière métier ou même par la création de passerelles entre nos différentes activités. C'est une opportunité pour le collaborateur de poursuivre son développement et renforcer son employabilité et pour l'organisation une opportunité de construire sur l'expérience déjà acquise et de favoriser la transversalité.

La principale clé du succès des démarches de mobilité reste la proximité et la qualité des échanges de chaque collaborateur avec son manager et son responsable des ressources humaines, afin de l'accompagner dans ses réflexions sur son projet professionnel, sa faisabilité et sa mise en œuvre. Ainsi, c'est par cette proximité et cette qualité de dialogue que la Bretagne a pu dans un contexte de variations importantes de ses activités repositionner avec succès des collaborateurs après les avoir formés.

Politiques et process restent néanmoins, nécessaires pour impulser et faciliter la mobilité interne. En 2020, dans la continuité des engagements pris en 2019, 3 actions clés ont été menées illustrant la volonté du Groupe de positionner la mobilité comme un levier de performance et de développement des collaborateurs.

#### Une politique mobilité commune

La politique interne de mobilité rédigée en 2019 commence à être visible des collaborateurs. Pour rappel, cette politique de mobilité s'articule autour de deux

grands principes : elle s'applique à tous les niveaux de l'organisation et à tous les métiers, et elle donne la priorité aux candidatures internes dans le cadre de nos processus de recrutement. Dans la lignée de cet engagement, l'affichage des postes s'est généralisé.

#### Un réseau de référents RH métiers garants de transversalité

Pour faciliter sa mise en œuvre et continuer à progresser sur la mobilité interne, des référents RH par filière métier ont été identifiés ; leur mission est d'assurer une vue d'ensemble des postes à pourvoir et des collaborateurs en mobilité à travers le Groupe. Ces référents RH ont participé pour la première fois en 2020 à tous les Comités carrière métiers. Cette participation leur a permis de mieux connaître les collaborateurs et leurs enjeux de développement sur toutes les divisions et d'être force de proposition tout au long de l'année sur les postes ouverts ou les successions à préparer.

#### Un réseau mobilité RH réactif et mobilisé

Enfin, un réseau mobilité France a été créé intégrant tous les acteurs RH en charge de la gestion de carrière dans les différentes divisions. Très opérationnel, ce réseau se réunit tous les quinze jours pour croiser en cycle court besoins et demandes (postes ouverts et besoins d'évolutions à court terme). Cette plateforme collaborative est également un levier critique et efficace pour aider au reclassement dans l'organisation des collaborateurs impactés par des réorganisations. Ce réseau a ainsi été mobilisé dès sa création en 2020 dans le projet de sortie des activités d'auto-partage de la division Systems. Les équipes du réseau sont très impliquées pour trouver des solutions internes aux collaborateurs impactés en France mais également au niveau mondial.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des mobilités internes du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019
Mobilités internes en provenance d'une autre société juridique du Groupe Bolloré (entrées)	226	274
Mobilités internes vers une autre société juridique du Groupe Bolloré (sorties)	234	213

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

#### • La politique de formation

Le développement de nos collaborateurs par la formation est un levier clé pour assurer l'excellence de nos services et produits et l'anticipation des compétences nécessaires à nos métiers dans un contexte en forte évolution et plus concurrentiel. L'investissement de l'entreprise en formation est donc un point important car c'est en se développant et en améliorant sa gestion personnelle et professionnelle que le collaborateur parvient à mieux se positionner dans sa fonction et dans son poste et à développer son employabilité.

La politique de formation est pilotée par le Groupe et son déploiement est placé sous la responsabilité des divisions en ce qui concerne les aspects métiers avec des moyens mutualisés pour les programmes managériaux.

L'année 2020 et la gestion de la crise ont provoqué un ralentissement des activités de formation. La mise en place des mesures de confinement dans les différents métiers et la nécessité de se concentrer sur les activités essentielles au maintien du business a provoqué dans un premier temps un arrêt brutal des sessions en présentiel. Rapidement, le Groupe a su s'adapter en accélérant sa stratégie de transformation de ses programmes vers du digital.

Le Groupe a pu également proposer à certains collaborateurs impactés par un ralentissement de leur activité des opportunités de renfort de leurs compétences. Durant l'activité partielle de la société Bluestation, une formation sur la sécurité routière a été déployée auprès de 70 % des conducteurs et a rencontré une grande adhésion. Sur le site de Besançon, activité IER de la division Systems, c'est quasiment 100 % des équipes de production qui ont pu se former aux thématiques industrielles telles que la culture 5S, les outils de performance, initiation à l'informatique, etc. avec 890 heures délivrées.

En 2020, 45 % de collaborateurs ont été formés mais l'accélération du digital nous a permis de maintenir globalement l'effort avec néanmoins un léger recul du nombre moyen d'heures délivrées par collaborateur autour de 20 heures par an par collaborateur formé.

#### Le lancement de l'Université Bolloré

Pour renforcer ses engagements dans le développement de ses collaborateurs, le Groupe a lancé en 2020 une marque propre à porter ses valeurs et ses ambitions à travers le monde, avec la création de B'University. Cette université se forme sur les fondations et dans la continuité de l'engagement en formation des différentes divisions. L'Université Bolloré offre expertise pédagogique, capacité de déploiement et approches innovantes à travers le monde dans des campus B'University.

L'Université Bolloré se positionne au service de tous les collaborateurs, comme vecteur du socle commun de valeurs, engagements et comportements individuels, managériaux et collectifs qui font l'ADN du Groupe et comme catalyseur d'approches transversales et innovantes sur les métiers communs (ex. : finance, RH...). B'University est un label gage de qualité et se doit d'être en capacité d'accompagner nos business et leurs transformations, partout où nous sommes présents, pour toujours mieux répondre aux besoins de nos clients. Elle doit favoriser la cohérence de l'ensemble des formations, la qualité des contenus, l'optimisation des coûts et la mesure d'impact business des solutions déployées.

#### La crise pandémique comme accélérateur d'un mouvement irréversible vers la formation digitale

La crise nous a entraîné au niveau mondial à une adaptation forcée vers de nouvelles formes d'apprentissage. Le trafic sur B'University Online, nouvelle dénomination de notre plateforme digitale LMS, a plus que doublé entre 2019 et 2020 avec plus de 113 000 inscriptions et plus de 250 000 connexions. Cette adaptation forcée a eu des impacts très positifs. Elle a tout d'abord permis une acculturation à la formation par le digital. Nous avons pu observer une prise de conscience collective à tous niveaux de l'organisation qu'il est possible d'apprendre efficacement à distance : en 2020, sur 93 nouveaux modules lancés en formats digitaux, les collaborateurs ont exprimé un taux de satisfaction de 4,7 sur 5, soit une évaluation similaire voire meilleure que pour les modules en présentiel. La formation par le digital a également confirmé ses atouts économiques, opérationnels avec l'accès à de la formation de masse et enfin culturels avec des modalités pédagogiques reproduisant les usages du numérique grand public.

Fort de ce constat, en s'appuyant sur la marque B'University, le Groupe poursuit l'accélération de sa transformation vers plus de formations par le digital au service du développement des compétences de nos collaborateurs à court, moyen et long termes, en s'appuyant sur deux axes stratégiques :

- la qualité des parcours mixant des solutions efficaces et diversifiées afin de garantir efficacité et captation ;
- l'expérience apprenant avec des modalités ludiques (gamification) et immédiatement accessibles (anytime anywhere).

### Une transformation accélérée du catalogue

Au démarrage du confinement, le Groupe a très vite mis en place un catalogue digital éphémère monde destiné à aider collaborateurs et managers à s'organiser dans la mise en place du travail à distance. Les modules proposés (articles, vidéos, e-learning...) couvraient des domaines aussi larges que l'organisation du poste de travail à la maison, l'utilisation d'outils collaboratifs, le maintien de la convivialité au sein d'une équipe... Ce catalogue temporaire a pu être proposé grâce à la mobilisation de nombreux prestataires externes qui ont mis à disposition bénévolement leurs contenus sur le net.

L'année 2020 a également vu le lancement de la première académie transversale avec l'académie Finance, à l'initiative de la division BTL. Cette académie, 100 % digitale, disponible en anglais et en français, propose des contenus métier conçus avec les experts internes, des contenus théoriques dans les domaines de la finance et des softskills et des modules interactifs permettant d'explorer les métiers de BTL. Au-delà de la montée en compétence de la population finance, la vocation de cette plateforme est de favoriser la création d'une communauté d'apprentissage. Déjà 400 collaborateurs sont engagés dans des parcours sur mesure construits grâce à la contribution de plus de 10 experts métiers.

Les experts financiers ont également été mobilisés sur l'élaboration d'un programme interne finance pour non-financiers en mode digital. Conçu comme un véritable parcours de découverte de la finance et des documents financiers, il vise à perfectionner les connaissances financières, l'analyse des outils de gestion, l'appropriation de la terminologie de base de la comptabilité et de la finance pour mieux échanger avec les experts métiers au quotidien. Après deux promotions lancées en 2020, ce parcours confirme son succès avec deux promotions par mois prévues sur le premier semestre 2021.

Même si l'Académie commerciale n'a pas encore vu le jour, l'année 2020 a vu le lancement de deux nouveaux parcours digitaux : un parcours de formation d'environ 20 heures par apprenant dédié aux responsables commerciaux pour développer leur posture de manager-coach et leur leadership commercial, et un parcours de 20 heures destiné aux contracts managers pour gagner en efficacité dans leurs pratiques au quotidien tout en restant centrés sur le client. Ces deux parcours, initialement prévus en présentiel, ont été rapidement adaptés et déployés en distanciel tout en respectant l'esprit collaboratif et participatif nécessaire à l'ancrage d'une communauté de pratique.

### Former nos managers pour mieux préparer les générations futures

Chez Bolloré SE, nous considérons comme essentiel et de notre responsabilité de préparer nos collaborateurs aux enjeux de changement de responsabilité et de posture. Mieux ils seront préparés, mieux ils seront à même de préparer les futures générations de managers. Ainsi, le Groupe Bolloré dispose d'une offre riche de formations en management. Elles sont destinées à accompagner les managers et managers du Groupe à chacune des étapes charnières de leur carrière : managers de proximité (Proxy), middle managers (MOST), managers de managers (MAPS) aussi bien qu'au management supérieur (SMART).

La crise sanitaire a ralenti le déploiement des programmes managériaux principalement conçus en mode présentiel. Les modalités de déploiement ont été adaptées pour maintenir la dynamique et l'esprit de promotion essentiels au succès dans la durée de ces programmes. En 2020, le nombre de collaborateurs formés au management a diminué par rapport à 2019 passant à 1027. Néanmoins, la proportion des collaborateurs formés en management par rapport aux collaborateurs formés est passée de 5,6 % à 6,2 % témoignant de l'attention accordée aux formations managériales malgré le contexte de crise. En 2020, la division Systems a poursuivi l'initiative lancée en 2019 de montée en compétences de ses managers avec l'organisation de six sessions Proxi et MOST.

### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des formations du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019	2018
Nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation	16 471	23 986	25 324
– France	4 187		
– Afrique	5 650		
– Asie	3 866		
– Amériques	1 355		
– Europe	1 413		
Heures de formation dispensées	325 353	525 644	500 225
– France	71 232		
– Afrique	167 504		
– Asie	34 421		
– Amériques	39 859		
– Europe	12 336		
Moyenne d'heures de formation par employé formé	19,8	21,9	19,8
Nombre de salariés formés au management	1 027	1 348	ND

ND : donnée non disponible en 2018, l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

### • L'accompagnement du développement professionnel

#### L'entretien annuel : un processus clé pour des échanges collaborateurs/managers de qualité

L'entretien annuel est un processus clé déployé dans tous les pays et auprès de tous les collaborateurs.

Cet échange est un moment privilégié entre collaborateur et manager pour réaliser le bilan de l'année écoulée et se projeter dans l'année à venir. Il s'agit également d'aborder la performance et les compétences du collaborateur, ainsi que les attentes sur l'année à venir et moyens associés. Ce moment est également privilégié pour la collaboration et voir comment la faire progresser. Cette discussion a donc pour finalité de favoriser le développement des compétences et talents afin de répondre au mieux aux motivations et souhaits

du collaborateur et aux enjeux organisationnels à court et moyen termes. Le contenu de ce temps d'échange est donc clé pour l'accompagnement du collaborateur et nourrit de nombreux processus RH comme la mobilité, les plans de formations ou les Comités carrière.

La mise en place brusque dans de nombreux pays du management à distance en 2020 a complexifié le déroulé du processus. Face aux urgences à gérer pour sécuriser les activités et l'inconfort à réaliser ces entretiens en distanciel, certains entretiens ont été décalés dans le temps avant d'être annulés, le contexte incertain restant d'actualité. Ainsi, en 2020, nous ne pouvons que constater une légère baisse du nombre d'entretiens réalisés qui est de 67 %, contre 69 % en 2019.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi du développement professionnel du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020	2019
Nombre d'entretiens annuels réalisés	24 609	27 159
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien	67	69
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Afrique	58	65
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien aux Amériques	91	84
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Asie-Pacifique	76	82
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Europe	80	74
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en France	79	69

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

#### Évoquer davantage le développement pour gagner en performance

Malgré le contexte, parce que nous sommes convaincus de l'importance de cet échange, nous avons décidé de faire évoluer le processus afin d'en renforcer la pratique et l'impact. Nous avons mis en œuvre trois changements :

1. l'introduction d'un tronc commun de compétences comportementales en ligne avec les valeurs du Groupe ;
2. la performance et le développement abordés simultanément dans une culture « challenge et support » ;
3. le dialogue continu avec la possibilité de suivre les objectifs en cours d'année afin d'être au plus près de la dynamique business et au plus factuel dans la formalisation.

Pour aider collaborateurs et managers dans l'échange, nous avons créé une boîte à outils digitale constituée d'une vingtaine de contenus aux modalités pédagogiques diversifiées (guides, fiches pratiques, vidéos...). Ces outils ont vocation à aider sur le contenu des échanges mais aussi sur les postures d'écoute active, de reformulation, de feedback...

En 2020, ces nouvelles modalités ont été déployées sur quelques entités du Groupe et sont destinées à être étendues en 2021 en intégrant le retour d'expérience des collaborateurs et RH.

#### Vers une plateforme digitale commune de gestion des entretiens

Depuis quelques années le Groupe s'est engagé dans un plan de transformation RH vers plus de digital. La division Systems très motrice dans cette transformation a déployé cette année de nombreux outils dont la plateforme digitale de gestion des entretiens déjà en place pour la division BTL et la holding. Ce déploiement a été mené au niveau mondial. En 2021, c'est la division Bretagne qui évoluera vers cette même plateforme. L'utilisation d'une plateforme digitale permet de faciliter la capture et le suivi des échanges dans le temps en particulier. Par ailleurs, cette évolution vers un système commun est un vrai levier d'amélioration des processus mobilité, formation et Comités carrière grâce à un accès facilité pour la communauté RH.

#### Des Comités de carrière vecteurs de transversalité et d'anticipation

Les Comités carrière sont une approche généralisée au sein du Groupe. Ces réunions suivent un processus allant des premiers niveaux de management aux plus hauts qui a pour but d'anticiper, grâce à une discussion collective entre les managers et les ressources humaines, les évolutions au sein de l'organisation et d'établir les plans de successions adéquats, ainsi que les actions de développement à mettre en œuvre. L'enjeu de ces Comités est d'être proactif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ces réunions sont organisées au niveau des divisions mais également au niveau Groupe par métiers. Ainsi des Comités carrière finance, achats, RH, RSE,

compliance ont été organisés en 2020. Ces Comités carrière métiers permettent d'anticiper et d'adresser les enjeux collectifs comme l'évolution des compétences, les changements d'organisation, le renfort de la diversité. Ils permettent également de couvrir les enjeux individuels sur les postes critiques du Groupe en promouvant la transversalité. En 2020, 74 Comités carrière ont été organisés.

#### • Politique salariale et rémunération

Le Groupe Bolloré a fixé un cap clair pour sa politique de rémunération. Son ambition est que les salaires soient alignés avec chacun des marchés locaux des pays dans lesquels il opère et que les avantages sociaux qu'il offre à ses salariés se comparent avantageusement avec les pratiques de ces mêmes marchés. Il a donc poursuivi la mise en place des infrastructures nécessaires à la réalisation de cette ambition. Un système de pesée des postes a ainsi été déployé, à titre expérimental, en Asie et dans une des unités africaines du Groupe ainsi qu'au siège.

En réponse aux risques, le Groupe s'assure d'avoir les bonnes compétences au bon endroit et au bon moment pour soutenir la stratégie. La politique déployée permet d'agir à titre préventif pour relever au mieux les défis de demain. La mise en place de ces actions combinées est définie comme un facteur de réussite et de compétitivité mais aussi un levier d'anticipation et de décision. Elle permet notamment :

- d'optimiser le recrutement, la formation, la mobilité et la capitalisation des savoirs clés ;
- de contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de gestion des talents et développement des compétences pour le futur.

Ces dispositifs permettent d'apporter des réponses :

- aux risques liés aux problématiques d'attractivité : renforcement de la marque employeur, optimisation des recrutements, adaptation des emplois aux évolutions de l'environnement et à la stratégie d'entreprise, anticipation d'une problématique interne liée à la pyramide des âges, affirmation de la valeur ajoutée du Groupe sur le marché par l'évolution cohérente des métiers ;
- aux risques liés aux problématiques de rétention : favoriser la mobilité en interne, redynamiser et motiver les salariés par la valorisation des compétences et l'accompagnement aux projets professionnels, trouver de nouveaux leviers de fidélisation pour les compétences clés de notre structure, faciliter la transmission des savoirs et savoir-faire pour ne pas perdre les compétences clés.

Afin de mesurer nos actions visant à la maîtrise de notre enjeu d'attraction et de rétention des compétences, l'indicateur du turnover des CDI a été retenu depuis 2019, il est enrichi à compter de 2020 d'un focus spécifique sur le turnover volontaire (démissions uniquement).

**Indicateur<sup>(1)</sup> de suivi du turnover du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>**

(en pourcentage)	2020	2019	Variation 2020/2019
Turnover <sup>(3)</sup> (tous motifs départs CDI)	9,02 <sup>(4)</sup>	10,75	-1,73 point
Turnover (démissions uniquement CDI)	3,98	5,77	-1,79 point

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. La donnée consolidée du turnover (incluant la division Communication) est présentée dans le modèle d'affaire au sein du Chapitre 1. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Formule de calcul du turnover: [(nombre de personnes embauchées en CDI année N + nombre de départs de personnes en CDI année N)/2]/Effectif CDI au 31 décembre/N-1. Le nombre de départs de personnes en CDI est calculé par différence entre le nombre total de départs et le nombre de personnes dont le CDD est arrivé à terme (« fin de CDD »).

(4) Changement de méthodologie de reporting : jusqu'en 2019, les ruptures d'un commun accord étaient intégrées dans les démissions. Depuis 2020, les ruptures d'un commun accord sont collectées séparément dans un indicateur dédié.

L'augmentation de plus d'un point du turnover pour tous motifs en 2020 s'explique principalement par les plans sociaux mis en œuvre suite à la perte du marché Autolib' puis à l'arrêt ou la cession des autres activités d'autopartage.

La société Bluecarsharing a été impactée par les plans sociaux suite à la perte du marché d'Autolib' puis à l'arrêt ou la cession des autres activités d'autopartage.

**1.2.1.2.2. PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ****Conditions de travail et dialogue social<sup>(1)</sup>****Priorisation des risques liés aux conditions de travail et dialogue social**

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Les différentes activités du Groupe Bolloré exercent leurs métiers dans de nombreux pays où les standards locaux des conditions de travail et du dialogue social peuvent être très hétérogènes, sources de risques pour la santé et l'épanouissement des collaborateurs mais également pour la continuité des activités permettant de délivrer les prestations dans les délais et standards attendus par les clients. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – section 4.3.3.2. – Attention portée aux personnes.

**Politique Groupe**

Le Groupe Bolloré est soucieux de garantir et de promouvoir dans la durée un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes afin d'assurer la performance collective d'entreprise dans la préservation des équilibres en place. Cela participe pleinement à la construction d'une démarche de responsabilité sociétale d'entreprise et, à ce titre, fait l'objet d'une attention toute particulière. Il s'agit principalement de :

- favoriser le dialogue social ;
- développer le statut social et plus spécifiquement les conditions de travail comme moteur de performance de l'entreprise ;
- défendre toute action visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ce sont les équipes des ressources humaines qui, au sein de chaque région du monde, déploient ces principes directeurs et valeurs communes en veillant à les adapter :

- aux spécificités de chaque pays quant au dispositif légal en vigueur ;
- à la réalité économique et à la stratégie de chaque entreprise (déterminant le niveau de statut social possible ou non en fonction de la structure concernée) ;
- aux diversités métiers inter et intra-entités ;
- ainsi qu'aux priorités de gestion et de développement ressources humaines (fidélisation des collaborateurs en poste et/ou attractivité des candidats par un niveau de statut social qualitatif).

Ce déploiement s'opère dans le cadre d'un dialogue social riche et vivant qui se matérialise au sein du Groupe dans le cadre de négociations avec les représentants du personnel ou bien selon d'autres formes, en fonction des législations de chaque pays du réseau.

Il est à noter que, dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales du Groupe s'engagent à faciliter l'expression des salariés.

Le développement des relations sociales comme vecteur de construction du statut social s'effectue avec le souci constant de maintenir un climat social

apaissé et d'assurer un dialogue permanent avec les instances de représentation du personnel.

L'identification de bonnes pratiques, d'expériences réussies mais également de difficultés rencontrées en matière sociale, est partagée entre le central et le local dans le cadre d'échanges directs ainsi qu'au cours de séminaires et ateliers RH.

Des communications régulières entre les équipes ressources humaines locales et les Directions des affaires sociales et la DRH du Groupe à ce sujet conduisent à faire évoluer et à développer l'approche sociale dans un objectif d'amélioration permanente.

Il apparaît ainsi que le dialogue social et le statut social doivent pouvoir doter l'entreprise d'une véritable ingénierie sociale permettant d'adapter la norme sociale aux exigences de productivité d'entreprise en matière d'organisation et d'adaptation aux transformations continues induites par la mondialisation de l'économie tout en assurant une redistribution encadrée des résultats aux salariés sous forme d'avantages sociaux et de gains salariaux.

**Plan d'action et axes de progression**

Dans ce contexte, les actions et objectifs pour 2020 et 2021 sont les suivants :

- tout d'abord, poursuivre et développer la procédure de consolidation des différents accords collectifs afin de conserver une vision exhaustive des pratiques de dialogue social et du statut social de l'ensemble des entités du périmètre de cette division ;
- ensuite, promouvoir des approches communes de dialogue social tout en veillant à préserver les spécificités des entités juridiques liées à leur pays d'implantation/leur métier/leur résultat économique/leur priorité de gestion et de développement des ressources humaines ;
- enfin, définir des indicateurs de performance avec objectifs associés afin de mesurer la progression et programmer des actions correctives en cas de non-progression.

S'agissant des entités opérationnelles, en termes de pratiques de dialogue social et de statut social, il semble pertinent de présenter un focus par zone géographique (trois zones ont été retenues) plutôt que par approche métier, ceci afin de tenir compte des spécificités de législations applicables par pays qui, par voie de conséquence, impactent les normes internes d'entreprise.

**• Maghreb, Afrique de l'Ouest et centrale, Afrique australe et Afrique de l'Est**

Historiquement, le dialogue social est une priorité des différentes entités africaines depuis de très nombreuses années. Il en découle une grande diversité et une grande richesse en matière de réunions de négociations, d'accords collectifs et de fluidité d'échanges entre les différentes directions locales et les représentants des salariés.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Les différents éléments que peut comprendre le statut social sont traités le plus souvent sous forme d'accord unique regroupant toute une série de thématiques distinctes (salaires, classifications, temps de travail, protection sociale complémentaire, etc.) et constituent un levier important de performance collective.

C'est dans ce contexte qu'a été engagée une réflexion devant aboutir à des actions concrètes en matière de gestion coordonnée et efficace de la population de dockers.

Il s'agit de renforcer l'impact à moyen et plus long terme en matière de préservation de la paix sociale actuellement en place ainsi qu'en matière de développement de la sécurité au travail.

Pour ce faire, un Comité stratégique piloté par la Direction générale de Bolloré Ports et réunissant notamment la Direction des ressources humaines ainsi que tous les Directeurs pays et Directeurs régionaux concernés a été mis en place et s'est réuni à plusieurs reprises et a notamment initié le lancement d'une étude sur les Bureaux de Main-d'œuvre (BMO) Dockers devant permettre de créer une dynamique de réflexion et d'actions en ce domaine.

À noter, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- convention collective Bolloré Transport & Logistics Zambie, 2 mars 2020 ;
- accord d'établissement Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire, 4 décembre 2020.

#### • Amérique, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud

Ces zones, hormis quelques exceptions, disposent d'une réglementation sociale plutôt nationale et peu spécifique à chaque entité.

De nombreuses entités établissent des dispositifs internes, unilatéraux, de réglementations sociales correspondant à leurs propres priorités, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

D'autres entités, moins nombreuses, élaborent des statuts sociaux négociés donnant lieu à un accord collectif.

À noter comme éléments significatifs :

- Bolloré Logistics Vietnam a déployé en 2020 toute une série d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail (nouveau site complétant les bureaux existants, activités sportives et artistiques, Journée de la femme, développement d'activités RSE) ;
- Bolloré Logistics a formalisé en 2020 pour les Émirats, le Qatar, Oman et le Pakistan sa procédure de traitement des congés (congés annuels, congés sans solde, congés pour pèlerinage, congés maladie, congés maternité, congés paternité, jours fériés, etc.) et a établi une politique de télétravail ;
- Bolloré Logistics Australie a redéfini en 2020 le cadre de sa politique globale RH notamment en garantissant l'égalité des chances dans l'emploi (Equal Employment Opportunities Policy), en promouvant un programme d'assistance des collaborateurs (Employee Assistance Program), en établissant une politique de traitement des conflits au travail (Grievance Handling Policy and Procedure) et en assurant l'équilibre vie professionnelle/vie privée (Work/Life Balance Policy).

#### • Europe

En 2020, le Groupe et ses représentants du personnel européens se sont entendus pour mettre en place un Comité européen de dialogue social, dénommé « Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré » (CCSEB).

L'objectif est de faire du CCSEB une enceinte permettant d'enrichir la vision et la compréhension que les partenaires sociaux de chacun des pays européens ont de la stratégie, de la situation économique et des politiques communes en matière de ressources humaines et de formation du Groupe en Europe. Le dialogue social institué au sein du CCSEB au niveau européen n'a aucunement vocation à se substituer aux dialogues sociaux nationaux. Il a en revanche l'ambition de contribuer à enrichir les discussions nationales grâce à une meilleure

compréhension de la part des représentants de la façon dont les orientations et les projets définis dans chaque pays sont inspirés par et contribuent à la stratégie et aux projets globaux du Groupe en Europe.

Le CCSEB a été créé par un accord signé à l'unanimité des représentants des 17 pays européens concernés le 4 octobre 2019.

L'accord fixe les règles suivantes pour la constitution et le fonctionnement du Comité :

- celui-ci sera constitué d'un représentant par pays. L'Allemagne et la Belgique disposeront toutefois de deux représentants, en raison de la diversité des entités du Groupe présentes dans ces deux pays et la France de neuf, compte tenu de son poids dans les effectifs européens du Groupe ;
- il est convenu que le CCSEB se réunira une à deux fois par an en séances ordinaires. Il sera consulté en séance extraordinaire sur d'éventuels projets concernant au moins trois pays et avec un impact significatif sur l'emploi ;
- les membres du CCSEB disposeront d'un crédit d'heures et jouiront de la protection accordée aux représentants des salariés dans chacun de leur pays d'appartenance ;
- la première réunion du Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré s'est tenue le 15 septembre 2020, lors de laquelle les représentants européens ont désigné un secrétaire et un secrétaire adjoint au sein du Comité, comme prévu par accord.

Les mandats des deux administrateurs représentant les salariés au Conseil d'administration de Bolloré SE se terminant à la fin de l'année 2020, le Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré a pour la première fois désigné un des deux administrateurs représentant les salariés lors de la réunion extraordinaire du 6 novembre 2020, conformément à l'accord du 4 octobre 2019.

Le second administrateur représentant les salariés a quant à lui été désigné par le Comité de Groupe Bolloré (France) renouvelé en 2020, lors de la réunion plénière du 22 octobre 2020.

À noter également, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- avenant à l'accord Égalité professionnelle et qualité de vie au travail Bolloré Logistics (France), 5 février 2020 ;
- accord d'intéressement Bolloré Transport & Logistics Corporate (France), 23 juillet 2020 ;
- accord sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée Bolloré Africa Logistics (France), 3 février 2020 ;
- accord d'intéressement de l'UES Bolloré (usines en Bretagne et holding du Groupe), 30 juin 2020 ;
- accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail Bluecarsharing (France), 27 juillet 2020 ;
- accord de mise en place de l'activité sur six jours (4x8) BlueSolutions (France), 14 septembre 2020 ;
- signatures d'accords suite aux négociations annuelles obligatoires dans l'intégralité des principales filiales du Groupe en France.

Pour la division Systèmes et télécommunications, l'un des faits marquants de l'année aura été la restructuration des activités liées à l'autopartage, en France et dans le monde. Celle-ci a été conduite sur la base d'un dialogue permanent avec les salariés et leurs représentants, initié par une phase d'étude des options envisageables pour chaque société concernée. Cette phase d'étude a permis la cession de plusieurs autopartages ou activités d'infrastructure de bornes de recharges et la reprise du personnel associé (BluePointLondon, Bluetorino, BlueLA). Pour les sociétés pour lesquelles aucune offre n'a pu être formulée, des plans de sauvegarde de l'emploi ont été organisés. Dans ce cadre des accords ont été signés à l'unanimité, créant ainsi les meilleures conditions pour permettre de trouver des solutions de reclassement au plus grand nombre de salariés, en interne ou en externe.

#### Indicateur <sup>(1)</sup> de suivi du dialogue social du Groupe Bolloré <sup>(2)</sup>

(en pourcentage)	2020	2019	2018	Variation 2020/2019
Part d'entités où les salariés peuvent bénéficier d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel <sup>(3)</sup>	62	59	50	+3 points

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées lorsque disponibles dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'actions déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Sur le nombre d'entités hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31 décembre 2020.



## 1.2.2. AGIR AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS AFFAIRES ET PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS DANS NOS ACTIVITÉS

Les nouvelles attentes normatives et sociétales ont conduit l'intégration progressive d'une démarche de diligence raisonnable au sein du Groupe, dans toutes ses opérations et également dans le cadre de ses relations d'affaires. Ainsi, le Groupe s'inscrit dans une démarche éthique reposant sur des

engagements partagés par l'ensemble de ses filiales et déploie tous les efforts pour instaurer un cadre garantissant des pratiques éthiques et respectueuses des droits humains dans la conduite de ses affaires.

### 1.2.2.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

#### 1.2.2.1.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

##### Corruption et trafic d'influence<sup>(1)</sup>

##### Priorisation des risques liés à la corruption et au trafic d'influence

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

La loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » impose aux entreprises françaises employant au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence. La mise en œuvre de la cartographie des risques de corruption répond à un double enjeu : (i) appréhender les facteurs susceptibles d'affecter les activités et leur performance, dans l'objectif de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer une vigilance insuffisante, et (ii) permettre une plus grande connaissance et donc une meilleure maîtrise de ces risques. Outil de pilotage des risques, la cartographie des risques de corruption permet l'identification des risques de corruption, la comparaison et l'évaluation du traitement actuel des risques de corruption, l'identification des risques de corruption persistant après la mise en œuvre de stratégies d'atténuation, et la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un système commun. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré<sup>(1)</sup> au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Avec la volonté de mener une approche par les risques, une démarche identique est menée pour l'ensemble des activités du Groupe. Une attention particulière a été accordée aux zones géographiques et à l'exposition des différentes activités du Groupe aux risques de corruption. Pour encadrer les activités de communication, le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses sociétés et adapté à leurs métiers (voir chapitre 2 – section 3. Éthique et conformité du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi).

##### Contrôle des exportations et sanctions internationales

Il s'agit pour le Groupe Bolloré<sup>(2)</sup> d'observer les réglementations internationales, communautaires et nationales, applicables aux métiers du Groupe, ayant trait au contrôle des exportations et aux sanctions économiques. De telles réglementations sont promulguées et mises à jour activement par des entités politiques se situant à différents niveaux : organisation internationale telle que l'ONU, union politique et économique telle que l'Union européenne pour leurs États membres, États eux-mêmes tels que la France et les États-Unis d'Amérique.

L'objectif du contrôle des exportations est d'éviter que des biens soient détournés d'un usage civil pacifique, de contrôler les matériels de guerre et, pour certains États, de contrôler des exportations stratégiques.

Les sanctions économiques et financières sont un instrument de politique étrangère des États ou groupe d'États. Elles visent à interdire, restreindre, ou

contraindre le commerce de biens, de technologies et de services ciblés et peuvent inclure des mesures à l'égard de personnes ou d'entités liées aux États ou groupe d'États. Sont ainsi visés des territoires, des personnes physiques ou morales identifiées susceptibles de représenter un danger, des biens, des équipements ou des produits classés « à risques ».

##### Le respect des dispositions sur la concurrence

Les sociétés du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup> doivent respecter, partout où elles exercent leurs activités, les règles du droit de la concurrence édictées par les États, l'Union européenne et toute organisation internationale, ces dernières prohibant entre autres les ententes, accords, projets, arrangements formels ou informels, ou comportements coordonnés entre concurrents ayant pour objet la fixation de leurs prix, la répartition de leurs territoires, de leurs parts de marché ou de leurs clients.

##### Politique Groupe

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est engagé dans une démarche éthique reposant sur des engagements partagés par l'ensemble de ses filiales.

Signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe Bolloré s'est engagé à soutenir les principes fondamentaux du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En sa qualité de signataire, le Groupe s'engage à intégrer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes mais également à exprimer clairement son engagement à ses employés, à ses partenaires, à ses clients et au public.

Le Groupe Bolloré condamne la corruption, le trafic d'influence et les pratiques anticoncurrentielles. Il veille à la transparence financière, au respect des programmes de sanctions économiques, à la protection des données personnelles. Il prévient les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes. Il lutte enfin contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement collectif, il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs, mandataires et partenaires commerciaux de l'ensemble des sociétés du Groupe d'y adhérer. Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son code et incite ses parties prenantes à signaler tout agissement qui y seraient contraires. Les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

(1) Article 17 de la loi Sapin II, 1. 2° : « [...] Lorsque la société établit des comptes consolidés, les obligations définies au présent article portent sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code. Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au présent 1 sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens du même article L. 233-3, met en œuvre les mesures et procédures prévues au II du présent article. ». Pour encadrer les activités de communication, le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses sociétés et adapté à leurs métiers.

(2) La société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.2.1.2. ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

Le Groupe Bolloré entend répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes en matière d'éthique des affaires. À cette fin, une organisation dédiée veille à la mise en œuvre effective d'un programme inspiré des meilleurs standards en la matière<sup>(1)</sup> dans les trois domaines de la conformité que sont la prévention de la corruption et du trafic d'influence, la prévention des pratiques anticoncurrentielles et le respect du contrôle des exportations et des programmes de sanctions économiques.

#### Gouvernance de la conformité

Le respect des engagements du Groupe Bolloré repose sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les activités, mis en œuvre notamment par une organisation en charge de veiller à son application :

- le Comité d'audit du Conseil d'administration qui dans son suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, suit le système de conformité dans ses trois domaines ;
- la Direction générale qui fixe les objectifs et orientations du Groupe et s'assure que ceux-ci soient communiqués à l'ensemble des collaborateurs ;
- le Comité éthique – RSE et anticorruption qui définit et coordonne le déploiement de la démarche RSE au sein du Groupe et à ce titre suit avec une particulière attention la mise en œuvre et l'efficacité du système de conformité du Groupe tel que décrit plus haut ;
- le Directeur de la conformité Groupe, qui est responsable de la mise en œuvre du programme de conformité : il rend compte de son effectivité auprès du Comité d'audit et au Comité éthique – RSE et anticorruption du Groupe, aux Présidents et Directeurs généraux du Groupe et des activités.

Dans cette mission, il s'appuie sur :

- la Direction de la conformité du Groupe, composée de huit collaborateurs (responsables, analystes, assistante et alternants) ;
- un réseau « de proximité » (Directeur de la conformité, délégués régionaux et locaux dédiés en tout ou partie à la fonction) fonctionnellement rattaché à la Direction conformité du Groupe, qui, avec les fonctions opérationnelles, veille à la mise en œuvre des politiques et des process ;
- les fonctions support, notamment les achats et le middle office, la DRH, la DSI, la finance, le juridique et le QHSE ;
- des experts extérieurs.

#### Le programme de conformité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et de respect des sanctions internationales

Le Groupe Bolloré a déployé un programme de conformité inspiré des standards internationaux<sup>(2)</sup> en la matière visant à prévenir, détecter et dissuader et reposant sur les piliers suivants :

##### • L'engagement de l'instance dirigeante

Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe promeut une culture d'intégrité, de transparence et de conformité.

En matière d'anticorruption, les recommandations de l'AFA, inspirées des meilleurs standards internationaux, complètent le dispositif mis en place par la loi Sapin II et constituent à ce titre le référentiel anticorruption français. C'est ce référentiel qui a été adopté par le Groupe Bolloré en mettant en place en janvier 2018 un projet spécifique d'adaptation de son système anticorruption à ces recommandations.

Cet engagement se matérialise notamment par l'approbation du dispositif de prévention et de détection de la corruption mais également par le Code de conduite du Groupe. Il s'appuie notamment sur l'adoption d'une politique de tolérance zéro face au risque de corruption, la prise en compte de l'anticorruption dans les procédures et politiques, la gouvernance du programme de prévention et de détection de la corruption et la mise en œuvre d'une politique de communication spécifique.

Il en va de même en ce qui concerne la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles, le respect des sanctions internationales et le contrôle des exportations en termes d'approbation des dispositifs, de Code de conduite, de prise en compte dans les procédures et politiques, de gouvernance des programmes et de mise en œuvre d'une politique de communication spécifique.

##### • Un Code de conduite

La démarche éthique du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et des principes incarnés et appliqués par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde. Le Code de conduite du Groupe Bolloré détaille, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du Groupe, les comportements attendus

dans leurs opérations quotidiennes et le dispositif d'application, en particulier dans les trois domaines de la conformité.

##### • Un dispositif d'alerte

Ce dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel des sociétés du Groupe Bolloré et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe de porter à connaissance un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement présumé au Code de conduite du Groupe Bolloré dont ils auraient eu personnellement connaissance, résultant des activités des sociétés du Groupe ou de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Accessible par Internet à l'adresse [alert.bolloré.com](mailto:alert.bolloré.com), ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux modes classiques de remontée d'informations tels que la voie hiérarchique qu'il complète (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré, 2.2.2.2. Procédures d'évaluation, suivi de la performance et des mesures mises en œuvre).

##### • La cartographie des risques

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence permet la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un système commun, exposé plus haut dans la description du risque. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré.

Dans le domaine des sanctions, une analyse a été réalisée au sein des activités de transport et de logistique afin de mettre en œuvre des process permettant d'atténuer les risques identifiés.

##### • L'évaluation des tiers

Le Groupe Bolloré veille à ce que ses intermédiaires, fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux adhèrent à une même éthique des affaires. Un dispositif fondé sur une approche par les risques a pour objet de s'assurer de leur conformité à notre Code de conduite, y compris dans en matière de sanctions économiques (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

##### • Les contrôles comptables anticorruption

Ces contrôles permettent d'exercer des contrôles spécifiques en matière d'anticorruption à différents niveaux de l'organisation. En matière de sanctions, des contrôles financiers sont effectués sur nos transactions afin de nous assurer du respect des sanctions.

##### • Le dispositif de formation

Nous nous assurons que nos collaborateurs ont une bonne compréhension du Code de conduite et nous formons spécifiquement les employés identifiés comme exposés à un risque. Des sessions de formation sont organisées en présentiel ou à distance (e-learning) pour promouvoir le Code de conduite, le dispositif d'alerte professionnelle et les différentes procédures spécifiques à la lutte contre la corruption, contre les pratiques anticoncurrentielles et au respect des sanctions internationales.

##### • Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne du système

Un reporting dédié vise à collecter des informations sur nos filiales, leurs activités, actionnaires, administrateurs, collaborateurs et partenaires, et une démarche spécifique de contrôle des dispositifs est menée par l'audit interne du Groupe.

#### Faits marquants

En matière d'anticorruption, notre projet spécifique d'adaptation du système anticorruption aux recommandations de l'AFA, lancé en janvier 2018, a cédé la place à la mise en œuvre d'actions de long terme dans ce domaine : l'année 2020 a été marquée par le déploiement organique des actions à long terme reposant sur la dynamique du projet déployé les années précédentes et incarnée par les acteurs clés que sont les Directions générales, les interlocuteurs par activités, les fonctions support et les experts extérieurs qui aident le Groupe à réaliser ce déploiement. Cette mise en œuvre concerne toute l'organisation du Groupe au siège et dans les filiales.

Par ailleurs, en 2020 comme les années précédentes, les très nombreuses sollicitations de la part des tiers au cours de l'année ont amené la Direction de la conformité à se mobiliser afin de répondre aux attentes des parties prenantes dans le domaine de l'anticorruption mais aussi dans celui du contrôle des exportations et du respect des sanctions internationales, à nouveau très présent pendant l'exercice.

Avec sa vaste implantation géographique, le Groupe a été confronté successivement au cours de l'année, sur tous ses métiers et territoires et sur l'ensemble de ses activités, aux conséquences de la crise sanitaire actuelle. S'il a mis tout en œuvre pour assurer la continuité de ses activités, certaines d'entre

(1) Notamment les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA) ainsi que celles des principales autorités de régulation dans ces domaines.

(2) Notamment les lignes directrices de l'AFA, du FCPA américain, de l'OFAC américain et du Serious Fraud Office britannique.

elles initialement prévues ont été reportées, car rendues inenvisageables par les nécessités du confinement. Le Groupe a su faire preuve de résilience et s'adapter pour continuer de servir au mieux ses clients, tout en réduisant ses coûts pour préserver ses marges et en maintenant ses priorités avec l'agilité nécessaire pour assurer un maximum d'efficacité au cours de l'année. Enfin, l'évolution de l'enquête Togo Guinée est détaillée au sein du chapitre 3 – 1.3. Risques juridiques.

### Résultats et indicateurs de performance

Dans ces conditions, les résultats de l'année sont globalement à la hauteur des objectifs de déploiement fixés, une intense activité a mobilisé toutes les équipes en respectant les directives de confinement : si certains retards ont inévitablement jalonné les mises en œuvre, ils n'ont pas remis en cause la dynamique d'implantation rendue possible par l'engagement réaffirmé de l'instance dirigeante du Groupe.

Afin d'illustrer cette dynamique, on peut mentionner pour 2020 :

#### • L'engagement de l'instance dirigeante :

- par le suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité anticorruption, de respect des règles de la concurrence et des sanctions internationales par les trois instances de gouvernance que sont le Comité d'audit du Groupe, le Comité éthique – RSE et anticorruption et, mois après mois, par les Présidents et Directeurs généraux du Groupe et des activités ;
- par les communications réalisées par ces mêmes instances dirigeantes au siège et sur le terrain, comme celle sur la mise en place du dispositif d'alerte au niveau mondial, abordée fin 2019 et l'un des thèmes centraux de la communication autour de la Journée mondiale anticorruption du 9 décembre 2020 ; mobilisation renouvelée à l'occasion de cette Journée avec une approche à distance rendue possible par l'organisation, avec des moyens informatiques dédiés, de quatre webinaires pour les régions ASPAC/MESA, Europe, Afrique et Amériques. Ces webinaires, animés par les Directions régionales, leurs délégués conformité et la Direction conformité du Groupe ont aussi permis d'incarner la dimension locale de l'engagement du Groupe. Au global, les différentes communications pour cette Journée (notamment 3 campagnes de mailing visant 21 982 collaborateurs) ont généré un total de 6 694 vues dont 3 858 vues des webinaires et 2 836 vues des replay et autres vidéos de sensibilisation ;
- par l'appréciation de la performance des principaux managers des filiales de Bolloré Transport & Logistics : dans le contexte sanitaire particulier de l'année 2020, il a été jugé préférable d'adapter le mode d'évaluation et de reconnaissance de la performance des managers. De ce fait, si l'appréciation de la performance est réalisée à partir d'objectifs généraux communs à l'ensemble de Bolloré Transport & Logistics, l'application du Code de conduite et la mise en œuvre des plans d'action Sapin II, introduits en 2019, continuent de figurer parmi les piliers de l'action faisant l'objet d'une évaluation des managers. Celle-ci est évaluée en fonction de cinq critères permettant de juger de leur implication et du bon suivi du programme conformité du Groupe :
  - la mise en place et la tenue mensuelle des comités anticorruption. Ces comités sont le relai local de l'engagement des instances dirigeantes dans chacune des entités du Groupe ;
  - le processus concernant les intermédiaires : qualité et complétude des retours des « due diligences » afin d'être en mesure de procéder au screening de cette catégorie de tiers ;
  - les fournisseurs : ce critère a pour cible la qualité et surtout l'existence des informations collectées dans le support informatique « Link Partners », dédié aux transporteurs routiers, qui représentent le plus gros volume de fournisseurs de fret de l'ensemble des entités ;
  - la formation : pourcentage de suivi et de certification des Directeurs généraux, Directeurs financiers, délégués conformité ainsi que des DRH, qui ont suivi en priorité la nouvelle formation conformité Groupe, sur la base de sept modules e-learning, avant le déploiement plus large vers les effectifs des catégories de métiers les plus exposées aux risques de corruption ;
  - la participation aux webinaires : pourcentage calculé sur le ratio vues des webinaires/effectifs au niveau pays, pour les webinaires mis en ligne pour la seule Journée internationale de lutte contre la corruption, le 9 décembre 2020. Ces statistiques sont partie intégrante de la sensibilisation des personnels.

#### • Le Code de conduite

Une intense activité a mobilisé les dirigeants du Groupe afin de permettre une refonte complète du code permettant une compréhension simple et pédagogique des enjeux et de la mise en œuvre. Ce nouveau code est pleinement aligné sur la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe Bolloré, exprimée dans sa Charte Éthique et RSE et dans son rapport annuel « Tous responsables et engagés », en particulier pour les domaines de la conformité que sont la corruption, les pratiques anticoncurrentielles et les sanctions internationales. Il détaille, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du Groupe, les fondamentaux de cette démarche et les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Un film de présentation de ce nouveau code, animé par les dirigeants du Groupe, a été diffusé pour la première fois à l'occasion de la journée du 9 décembre.

#### • Le dispositif d'alerte

Après le déploiement effectué en 2019 pour la France, le déploiement international a été rendu possible en 2020 avec l'accès en ligne disponible sur le site du Groupe et la communication effectuée, précisant à nouveau les conditions d'exercice et la protection des lanceurs d'alerte, notamment autour du nouveau Code de conduite (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré, 2.2.2.2. Procédures d'évaluation, suivi de la performance et des mesures mises en œuvre).

#### • La cartographie des risques de corruption

Faisant suite à la cartographie des risques réalisée pour les activités de transport et de logistique, une cartographie des risques propres aux activités de Blue Solutions a été finalisée au premier semestre 2020 pour permettre la mise en œuvre des plans d'action associés.

#### • Les tiers

La démarche d'évaluation des risques pour les intermédiaires et les fournisseurs répondant aux exigences du référentiel anticorruption, tout en s'adaptant au modèle économique et à l'organisation opérationnelle du Groupe, a été finalisée et mise en application pour les intermédiaires ; un nouvel outil de screening a été mis en place afin de permettre une étude approfondie pour les catégories à risques. La catégorisation des risques a été menée pour les principaux fournisseurs gérés en central et le déploiement des différentes politiques en fonction des catégories achats, en central et en local, doit se poursuivre sur 2021. En ce qui concerne le respect des sanctions internationales, l'approche commune développée permet aussi d'identifier les éventuels tiers à risques.

#### • Les contrôles comptables anticorruption

La démarche d'identification des contrôles à effectuer menée à partir de la cartographie des risques et la matérialisation des actions à mener lors de ces contrôles aux différents niveaux de l'organisation a été finalisée pour permettre un déploiement spécifique en 2021. Le respect des sanctions internationales est suivi à travers des contrôles financiers existants.

#### • Le dispositif de formation

Complétant la formation massive des employés, entreprise les années précédentes, des outils propres au Groupe ont été mis en place permettant de réaliser une formation destinée aux personnels les plus exposés dans sept domaines clés en matière de conformité couvrant à la fois l'anticorruption mais aussi les pratiques anticoncurrentielles et les sanctions internationales. Le déploiement a été testé puis initialisé auprès des principaux dirigeants du Groupe en France et à l'étranger. Il sera déployé pour les catégories à risques en 2021, après la mise en place de l'outil de gestion des catégories d'employés, une sensibilisation au nouveau Code de conduite devant accompagner sa mise en place.

#### • Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Une démarche spécifique d'audit du dispositif général de conformité anticorruption, destinée à apprécier ses différentes composantes, a été réalisée en 2020 par l'audit interne du Groupe.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.2.1.3. LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Le Groupe a pris bonne note de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude fiscale, sociale et douanière et des dispositions de l'article L. 22-10-36, du Code de commerce et a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de cette nouvelle loi. S'agissant de l'objectif de lutte contre l'évasion fiscale, bien que le Groupe dispose déjà de processus internes permettant de répondre aux exigences de cette nouvelle loi, certains doivent encore faire l'objet d'adaptation.

#### Gestion du risque fiscal au niveau du Groupe Bolloré

Dans un souci de prévention des risques fiscaux, des modes d'organisation adéquats ont été mis en place au niveau du Groupe, afin de s'assurer que l'impôt est correctement calculé et payé dans les délais dans les États dans lesquels il est dû. Il en est de même concernant les obligations déclaratives dont les sociétés du Groupe sont redevables. Lorsqu'une société du Groupe fait l'objet d'un contrôle fiscal, le personnel adéquat et/ou des conseils extérieurs sont affectés à cette procédure de contrôle, afin de faciliter son bon déroulement et permettre sa clôture dans les meilleurs délais.

Le Groupe Bolloré veille également au respect des principes suivants :

- le respect des règles fiscales applicables à son activité conformément aux conventions internationales et aux lois nationales dans tous les pays où le Groupe est implanté ;
- la transparence à l'égard des administrations fiscales afin d'entretenir des relations de qualité évitant au Groupe tout risque de réputation, lorsque la législation locale et les usages l'autorisent. Le Groupe Bolloré considère que de telles relations procurent des avantages à long terme, bénéficiant aussi bien au Groupe qu'aux autorités fiscales locales ;

- la lutte contre l'évasion fiscale en refusant la localisation de bénéfices dans les paradis fiscaux. Des localisations dans des États à régime fiscal privilégié sont possibles lorsqu'elles sont économiquement justifiées, c'est-à-dire lorsque leur motivation n'est pas principalement fiscale ;
- la conformité de sa politique fiscale à sa stratégie de développement durable en s'interdisant toute opération dont le but aurait pour finalité la recherche d'un profit essentiellement fiscal, sauf s'il est expressément prévu par le législateur.

#### Démarches et procédures mises en place dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale

Une partie fiscale a été ajoutée au Code de conduite du Groupe afin de présenter la politique du Groupe pour assurer la lutte contre l'évasion fiscale et les comportements à suivre pour respecter ces engagements.

Par ailleurs, au sein de notre dispositif d'alerte professionnelle, un site Internet dédié est accessible notamment aux collaborateurs et partenaires commerciaux du Groupe, afin de signaler des actes constitutifs ou susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale.

Le Groupe a continué à sensibiliser l'ensemble du personnel du Groupe et ses partenaires commerciaux au sujet de prévention et de lutte contre l'évasion fiscale.

Les équipes juridiques et fiscales du Groupe Bolloré sont d'ores et déjà déployées au niveau central et local et veillent à conseiller et assister quotidiennement les opérationnels du Groupe afin de garantir la bonne conformité aux lois et aux réglementations applicables, notamment dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale. À cet effet, elles peuvent faire appel à des experts et conseils juridiques et fiscaux externes, en particulier des cabinets d'avocats.

#### 1.2.2.2. PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS DANS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

##### 1.2.2.2.1. RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS

#### Risques liés aux droits humains <sup>(1)</sup>

##### Priorisation des risques liés aux droits humains

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

La forte présence à l'international conduit le Groupe à employer de nombreuses personnes, directement ou indirectement, dans un contexte institutionnel variant d'un pays à l'autre, où les droits humains sont parfois réputés menacés. C'est pourquoi le respect et la promotion des droits humains ont été définis comme un axe prioritaire pour le Groupe, couvrant des enjeux tels que la garantie de conditions de travail décentes, la promotion d'un dialogue social et la liberté d'association des syndicats, le principe de non-discrimination (respect des droits des individus indépendamment de leurs origines, leur genre, leur orientation sexuelle, leur appartenance politique ou syndicale, ou leur état de santé, etc.) et la lutte contre toute forme de harcèlement. À noter que le travail forcé et le travail des enfants constituent pour le Groupe une priorité absolue en termes de prévention et d'action. Ces risques sont encadrés par les mesures et contrôles internes, notamment mis en place dans le cadre du recrutement des collaborateurs.

En outre, une attention spécifique est portée par le Groupe sur sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance. Si les offres et prestations peuvent être parfois limitées par un tissu concurrentiel restreint au niveau local, régional ou même national, le devoir de vigilance raisonnable du Groupe doit en effet être adapté pour répondre au contexte local de certaines régions (voir 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré). La maîtrise des risques RSE prioritaires relatifs aux droits humains identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi (voir section 4.3.3.2. Créer un environnement de travail attractif et section 3.2.2. Le dispositif de vigilance).

#### Politique Groupe

Le Groupe s'efforce de mettre en place une gouvernance qui reflète ses valeurs dans les pays où il opère. Adhérent au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe s'engage à suivre et appliquer les principes de respect des droits de l'homme. En inscrivant cet enjeu comme pilier fondamental de sa stratégie

RSE, le Groupe Bolloré place la défense et la promotion des droits humains comme composante essentielle de ses activités, engagement formalisé au sein de la Charte droits humains Groupe publiée en 2019.

En 2020, le Groupe a mis à jour les documents constituant son dispositif éthique et a publié son Code de conduite, assorti de la Charte Éthique et RSE Groupe, renforcés sur les aspects droits humains. Le Code de conduite fixe les comportements attendus de toutes les personnes agissant au nom du Groupe Bolloré et formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler les agissements contraires. La Charte Éthique et RSE, signée par Cyrille Bolloré, Président-directeur général du Groupe, recense les grands engagements associés aux axes de la stratégie du Groupe, dont le pilier « Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains ». Elle constitue le socle d'engagements fondamentaux du Groupe à partir duquel découlent des politiques ou procédures plus approfondies selon les enjeux identifiés comme prioritaires. C'est à ce titre que la Charte droits humains ou encore la Charte achats responsables du Groupe intègrent et renforcent ce dispositif éthique en structurant une démarche spécifique adossée à des standards internationaux dont tout particulièrement :

- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ;
- les recommandations de l'Agence française anticorruption.

Les engagements exprimés au sein de la Charte droits humains Groupe s'inscrivent également dans les objectifs de développement durable de l'ONU (ODD) et sont articulés autour de trois axes :

- le respect des droits des travailleurs dans toute notre chaîne de valeur ;
- le respect des droits fondamentaux des communautés riveraines de nos activités ;
- la recherche constante d'une contribution sociétale positive.

Afin de respecter les engagements exprimés au sein de la Charte, la démarche repose sur une répartition des missions entre :

- le Groupe, qui assure un rôle de sensibilisation, de formation, de mobilisation, d'articulation, de mutualisation et de reporting confié à la Direction RSE Groupe ;
- les divisions et filiales, en charge de la mise en œuvre opérationnelle en intégrant les spécificités propres à leurs métiers, ainsi que l'exigence d'adaptation aux territoires d'implantations confiée à une Direction, un référent RSE ou un référent éthique, nommés sous la responsabilité de leurs Directions générales.

Ces engagements impliquent l'ensemble des collaborateurs et appellent à la mise en place de dispositifs de diligence raisonnable appropriés, permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques d'atteintes graves, de la part des divisions et filiales du Groupe. Par ailleurs, la Charte droits humains stipule que les contractants et partenaires commerciaux du Groupe doivent

souscrire à ses principes, qui sont également rappelés au sein de la Charte achats responsables publiée en 2020. La Charte et d'autres documents éthiques internes complémentaires leur sont remis afin qu'ils puissent se conformer à ces dispositions. Bien que le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs ne soit pas organisé de manière consolidée au sein d'un seul et même outil de pilotage de la Direction des achats, la Direction des achats Groupe, ainsi que les filiales, prennent en compte des critères éthiques et compliance dans leurs processus d'achats au-delà de critères standards financiers, administratifs et techniques, répondant aux engagements du Groupe. Des exigences éthiques et de compliance peuvent également faire l'objet de clauses dédiées dans les contrats.

La gouvernance des enjeux éthiques est assurée par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui se réunit une à deux fois par an afin d'établir les lignes directrices (voir 1.1.3. Gouvernance de la RSE) qui seront appliquées par les services concernés, et déployées auprès des services opérationnels.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérenniser l'organisation du Comité de pilotage opérationnel droits humains</li> </ul>	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un Comité de pilotage opérationnel en 2019</li> </ul>
<b>Communication/ Sensibilisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % de participation au e-learning</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % de complétion en 2020 du e-learning sur les droits humains ciblant la sensibilisation de 22 500 collaborateurs (au 31 décembre 2020)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % des acheteurs sensibilisés par le module d'e-learning droits humains Groupe</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins un atelier de travail sur les droits humains réalisé avec les quatre familles d'achat (achats généraux, fret, production, travaux/infrastructures)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % des RH sensibilisés par le module d'e-learning droits humains Groupe</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À évaluer en 2021</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % des patrons pays sensibilisés aux droits humains</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À évaluer en 2021</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration du e-learning dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-learning intégré systématiquement depuis 2020</li> </ul>
<b>État des lieux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartographie des risques droits humains</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un état des lieux droits humains (BTL) en 2020. Finalisation de la cartographie en cours</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des pays/secteurs logistiques clients et des thématiques droits humains prioritaires à traiter pour élaboration de plans d'action ciblés</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cours de réalisation (en attente des données issues de la cartographie des risques)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des risques achats locaux</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cours de réalisation (mission pilote sur le département des achats)</li> </ul>
<b>Formalisation des engagements dans les chartes Groupe : Charte droits humains, Charte achats responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des indicateurs de suivi de la transmission des Chartes droits humains et achats responsables aux fournisseurs</li> </ul>	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chartes droits humains et achats responsables diffusées à 23 500 collaborateurs par la newsletter RSE interne</li> <li>• 100 % des acheteurs de la Direction des achats siège ont reçu la Charte achats responsables en 2020</li> <li>• Charte achats responsables intégrée à 100 % des nouveaux contrats depuis sa mise à disposition en 2020</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration d'une clause RSE/droits humains dans les contrats fournisseurs (représentant 80 % du volume d'achats)</li> </ul>	2020/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clause RSE mise à disposition des acheteurs pour intégration dans les contrats depuis octobre 2020</li> <li>• Intégration systématique de la clause dans les contrats achats travaux depuis sa mise à disposition</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement de plans d'action et d'indicateurs de suivi associés sur les pays/entités prioritaires et/ou sur les thématiques prioritaires identifiées dans le cadre de la cartographie des risques</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non réalisé</li> </ul>
<b>Contrôle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration de critères droits humains dans l'évaluation des fournisseurs</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non réalisé</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une démarche d'audit droits humains</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non réalisé</li> </ul>

#### Plan de progression Groupe

Afin d'assurer la transposition des engagements du Groupe en actions et de toujours mieux intégrer la défense, le respect et la promotion des droits humains dans la culture de l'entreprise, la publication de la Charte droits humains Groupe s'est accompagnée de l'élaboration d'un plan d'action

2019–2020, construit dans une approche cyclique autour de trois aspects : communication, sensibilisation et formalisation. Il a vocation à être enrichi à l'issue de la finalisation du chantier de cartographie des risques droits humains, annoncé en 2019 dans le paragraphe « formalisation » du plan d'action.



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### • Communication

La communication et la publication des engagements et actions du Groupe en matière de droits humains constituent un enjeu nécessaire, tant dans sa démarche de transparence, que dans sa volonté de diffusion et de bonne appropriation de ses principes à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes :

##### • parties prenantes internes :

- poursuite du déploiement de la campagne de communication des documents du dispositif éthique (Charte droits humains en 2019, Charte Éthique et RSE et Charte achats responsables en 2020) et de la démarche Groupe auprès des Directions générales des business units pour transmission à leurs managers et leurs réseaux sur l'ensemble des territoires d'implantation du Groupe (finalisation en 2021/2022 à travers la communication du Code de conduite 2022);
- communication de la Charte et de la démarche Groupe auprès des fonctions supports (Direction des ressources humaines, Direction des achats, Direction de la conformité, Direction juridique); déploiement des nouvelles chartes : achats responsables et Éthique et RSE;
- campagne de communication à propos du nouveau système d'alerte : mise en ligne, portée et fonctionnement (en France en 2019/2020, à l'international en 2021), développement d'affiches, leaflets (plus de 200 établissements et plus de 7 500 collaborateurs touchés en 2020);
- poursuite du déploiement des outils de communication internes développés en 2019 comme la newsletter mensuelle, réalisation de supports visuels (affiches, vidéos, brochures), campagne de communication spécifique pour la Journée internationale des droits de l'homme le 10 décembre, etc..

##### • parties prenantes externes :

- mise en ligne du dispositif éthique sur le site Internet du Groupe Bolloré;
- transmission des documents de la démarche éthique du Groupe aux partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Ces documents, en cours de formalisation en 2019, ont été finalisés à l'été 2020;
- valorisation des actions menées sur un réseau social externe : LinkedIn;
- communication du dispositif éthique et du plan d'action droits humains Groupe auprès d'investisseurs, agences de notation extra-financière, etc.

#### Axes d'amélioration

- Compte tenu de la diversité des activités du Groupe, de l'étendue de son périmètre géographique et de la complexité de son réseau, parvenir à toucher l'ensemble des collaborateurs et mesurer le degré de déploiement des chartes composant le dispositif éthique constitue un aspect sur lequel des efforts devront être déployés. Afin d'inscrire les actions droits humains Groupe dans une démarche d'amélioration continue, l'efficacité du déploiement de nos supports de communication est identifiée comme enjeu prioritaire sur lequel la Direction RSE place un effort tout particulier.
- Le développement et le suivi d'indicateurs de performance constituent des axes d'amélioration identifiés afin de répondre à notre objectif de poursuivre dans la communication et la transparence, aussi bien sur les engagements que sur les résultats obtenus et les actions menées.

#### • Sensibilisation

Afin de garantir la bonne appropriation des principes édictés par les chartes du dispositif éthique et notamment la Charte droits humains, la sensibilisation constitue le second pilier du plan d'action droits humains Groupe. Les actions de sensibilisation sont amenées à viser à la fois l'ensemble des collaborateurs et partenaires commerciaux – ou des personnes ciblées en fonction de leur exposition aux risques (achats, RH notamment). Cette démarche a pour objectif de permettre une meilleure compréhension des enjeux droits humains au sein de l'entreprise :

- la newsletter du Groupe constitue un outil de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Bolloré (hors Vivendi) disposant d'adresses e-mail, soit près de 23 000 personnes inscrites sur le logiciel en date du 31 décembre 2020. Elle propose chaque mois des articles et des supports relatifs aux droits humains (actions mises en place par le Groupe ou ses filiales, éléments de définition, bonnes pratiques, évolution des réglementations, etc.), aussi bien en anglais qu'en français;
- une vidéo de sensibilisation a été développée en 2019, en anglais et français, afin de toucher un maximum de collaborateurs;
- au cours de l'année 2019, la Direction RSE Groupe a développé en interne avec la collaboration de la Direction de la formation B'University un module e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs afin de présenter les enjeux droits humains en entreprise. Déployé à l'été, la moitié des effectifs des collaborateurs ciblés a été sensibilisée en 2020. Par ailleurs, pour appuyer le déploiement des principes édictés au sein du Code de conduite, un e-learning dédié, intégrant les lignes directrices à adopter notamment dans le cadre de situations identifiées comme à risques en matière de droits humains, a été élaboré pour déploiement en 2021 :

- dans la lignée des ateliers de sensibilisation organisés avec les Directions achats, un module spécifiquement axé sur les enjeux au sein des chaînes d'approvisionnement, à destination des acheteurs, sera élaboré en 2021 pour être déployé en 2022;
  - le contexte de vigilance soulevé par la crise sanitaire et les mesures de prévention encourageant le développement de sensibilisation à distance : c'est pourquoi, plutôt que de renouveler l'organisation de conférences dédiées en présentiel, la Direction RSE privilégiera en 2021 la mise en place de webinars.
- un kit pédagogique proposant des définitions, éléments contextuels historiques et réglementaires, a été diffusé en 2020 à destination des Directeurs généraux des différentes business units du Groupe pour partager une démarche de sensibilisation auprès des Directions régionales et locales;
  - mise à disposition de supports de présentation réalisés par la Direction RSE Groupe à destination des Directions RSE des business units ou Direction achats pour organiser des séances de sensibilisation (exemple : Comité RSE de Bolloré Logistics, ateliers et réunions de travail avec les directeurs de famille d'achats et leurs équipes...).

#### Axes d'amélioration

- Axer la sensibilisation sur les thématiques les plus pertinentes, identifiées par catégorie de métiers et selon les implantations géographiques et activités des entités : nécessité de formalisation d'une cartographie des risques droits humains affinée.
- Optimiser le processus de reporting RSE pour développer des indicateurs de suivis et de performance sur la démarche de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux droits humains.

#### • Formalisation

Les engagements de la Charte droits humains appellent à la mise en place d'actions et de mesures pour concrétiser la stratégie du Groupe.

- En 2019, une mission pilote auprès des activités de Bolloré Transports & Logistics en Côte d'Ivoire s'est tenue en présentiel (BTL CI, Abidjan Terminal, Sitarail et Carena). Des entretiens et temps d'échanges ont été organisés avec les équipes locales pour sensibiliser les différents services aux enjeux droits humains et recueillir des informations sur les pratiques et processus déployés sur le terrain. Ce genre de démarche permet de concrétiser en local la stratégie RSE du Groupe et de rassembler les bonnes pratiques observées sur sites afin de les confronter avec la démarche Groupe.
- Le Groupe a mis en place un Comité de pilotage droits humains en septembre 2019 réunissant les interlocuteurs RSE des divisions et filiales du Groupe, ainsi que les fonctions support (juridique, ressources humaines, achats, compliance, communication, etc.). À l'issue de ce Comité de pilotage, un groupe de travail priorisant le périmètre de Bolloré Transports & Logistics, conformément à la cartographie des risques RSE (voir chapitre 2 – 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré), s'est réuni régulièrement pour élaborer et déployer un questionnaire à destination des équipes locales. Comme annoncé, ce questionnaire a été paramétré sur l'outil de reporting RSE du Groupe et a été envoyé aux Directions régionales et locales de la division Bolloré Transport & Logistics (hors Bolloré Energy), soit 89 pays, 162 entités et plus de 35 000 collaborateurs. Les comptes-rendus et informations collectées de la mission pilote organisée en Côte d'Ivoire ont constitué une base de travail pour l'élaboration du questionnaire, composé de plus d'une soixantaine de questions autour de six thématiques principales (conditions et bien-être au travail, esclavage moderne et travail forcé, travail des enfants, harcèlement et discrimination, santé et sécurité, relations fournisseurs et sous-traitants). Les réponses ont été collectées à l'été 2020 et seront confrontées à un indice de criticité droits humains par pays d'implantation, élaboré en interne sur la base de référentiels internationaux. La collecte, en cours d'analyse et de vérifications en interne par la Direction des ressources humaines de Bolloré Transport & Logistics, à travers des entretiens individuels, permettra d'affiner la cartographie des risques droits humains sur les activités de la division et de déterminer des plans d'action ciblés sur les pays ou entités identifiées comme prioritaires.
- Mise à jour du système d'alerte professionnelle et de sa procédure pilotée par les Directions conformité, RSE et DPO du Groupe (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré).
- Poursuite en 2020 de la démarche « achats responsables » lancée en 2019, avec la publication de la Charte achats responsables et d'une clause RSE, et formalisation d'une procédure de sélection des fournisseurs complétée d'un outil d'identification des risques intégrant des critères droits humains (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré).
- Les engagements du Groupe formalisés sont déclinés en politiques et procédures au sein de la division Transport et logistique, pour laquelle les risques associés aux droits humains ont été cartographiés comme prioritaires en 2017 (ex : formalisation de fiches supports et de processus intégrant les

enjeux RSE et droits humains, tels qu'une procédure de recrutement et un guide d'entretien élaborés pour lutter contre la discrimination à l'embauche). Cette démarche se poursuit au fur et à mesure du déploiement du plan d'action droits humains (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

#### Axes d'amélioration

- La formalisation de processus et de plans d'action est fortement corrélée aux enjeux de communication et de sensibilisation de la thématique des droits

humains. Cet aspect est en effet essentiel pour que les filiales, en charge de la mise en œuvre opérationnelle conformément à l'organisation décrite au sein du dispositif, et plus spécifiquement la Charte droits humains Groupe, puissent implémenter des plans d'action adaptés, intégrant les spécificités de leurs activités et de leurs territoires d'implantation.

- Élaborer des outils et processus alignés sur les meilleures pratiques internes identifiées.

### 1.2.2.2.2. LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Le premier engagement du Groupe en matière de promotion, de protection et de respect des droits humains place – conformément à son axe prioritaire RSE – la santé, la sécurité, et la qualité des conditions de travail des personnes comme un enjeu majeur, et ce, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. C'est pourquoi le Groupe concentre ses efforts dans la mise en place et le déploiement de mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des collaborateurs de, ses fournisseurs et sous-traitants, dans la continuité des dispositifs en place pour ses propres collaborateurs. Le respect des droits des travailleurs repose notamment sur les enjeux suivants :

#### La santé et la sécurité

Les divisions et filiales du Groupe Bolloré déploient des politiques santé-sécurité intégrant toute personne intervenant sur le site, et encadrant les activités des travailleurs sur la base de cartographies des risques intégrant les spécificités de chaque type de poste et proposant toutes les mesures appropriées, basées sur les meilleurs standards pour garantir un environnement de travail sécurisé et prévenir les accidents (voir chapitre 2 – 1.2.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise).

#### Indicateurs concernant la santé et la sécurité dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index\*

	2020	2019
Part de salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale	99,5 %	94 %
Dont part d'entités où il s'agit d'une obligation légale	50 %	45 %
Dont part d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale	86 %	89 %
Dont part d'entités où la couverture santé couvre les ayants droit	87 %	85 %
Part de salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise <sup>(1)</sup>	90 %	86 %
Part d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs	81 %	71 %
Nombre d'heures de formation HSE pour les salariés	116 805	114 384
Nombre d'heures de formation HSE pour les sous-traitants	98 624	67 319
Taux de gravité des accidents du travail pour les salariés (x 1 000)	0,13	0,08
Taux de fréquence des accidents du travail pour les salariés (x 1 000 000)	4,39	4,02

\* À l'échelle du Groupe (hors activités de communication), ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante-quatre pays (Angola, Bangladesh, Bénin, Brésil, Brunei, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe). Il repose sur la prise en compte des pays d'implantation du Groupe dont le score issu du Human Freedom index réalisé chaque année par les chercheurs du Cato Institute et du Fraser Institute est inférieur à la moyenne mondiale.

(1) Inclut tout salarié qui a la possibilité d'accéder à un suivi médical grâce à l'entreprise, même s'il n'en a pas fait usage au cours de l'année.

#### La rémunération

Les divisions et filiales du Groupe Bolloré mettent en place des politiques de rémunération respectant les législations locales sur le salaire minimal. La régularité du versement pouvant constituer un enjeu essentiel pour les collaborateurs dans certains pays, les filiales s'assurent du versement régulier d'un salaire correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### Le temps de travail et congés payés

Le Groupe Bolloré et ses filiales s'engagent à respecter les législations locales et déployer des dispositifs et mesures pour garantir l'encadrement du temps de travail et des congés payés (rémunération des heures supplémentaires

de travail, respect des temps de pause, jour de repos hebdomadaires, octroi de congés parentaux etc.). Ces enjeux sont explicités au sein des règlements intérieurs et conventions collectives des différents sites.

#### La représentation des salariés

Le Groupe Bolloré et ses filiales sont engagés pour le respect du dialogue social : respect des législations nationales sur la liberté d'association, droit à la négociation collective etc. En cas de législation restrictive, le Groupe s'engage à faciliter l'expression des salariés et à garantir l'absence de discriminations des travailleurs impliqués dans de telles structures représentatives (voir chapitre 2 – 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité).

#### Indicateurs concernant le dialogue social dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index\*

	2020	2019
Nombre d'accords collectifs signés	55	57
Effectif couvert par une représentation syndicale/du personnel	18 953	20 540
Part de l'effectif de salariés couvert par une représentation syndicale, et/ou d'une représentation du personnel	85,2 %	86 %

\* À l'échelle du Groupe (hors activités de communication), ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante-quatre pays (Angola, Bangladesh, Bénin, Brésil, Brunei, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe). Il repose sur la prise en compte des pays d'implantation du Groupe dont le score issu du Human Freedom index réalisé chaque année par les chercheurs du Cato Institute et du Fraser Institute est inférieur à la moyenne mondiale.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### La lutte contre le travail forcé et l'emploi des travailleurs mineurs

Le Groupe s'engage à respecter les législations locales sur l'âge minimal d'accès à l'emploi, et interdit le recours à l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans, et de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».

#### Une approche de diligence raisonnable dans la sélection des fournisseurs

Avant de conclure un partenariat avec une entreprise sous-traitante, des procédures spécifiques, intégrées dans les systèmes de management de la qualité, ont été enrichies par la Direction de la conformité ainsi que par des critères RSE et droits humains, et sont appliquées. À ce titre, une politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et sous-traitants est en cours de formalisation. Ces procédures Groupe ne se substituent pas aux démarches d'ores et déjà initiées par les filiales, mais les complètent. La filiale Bolloré Logistics a notamment renforcé ses processus éthiques existants relatifs à ses chaînes d'approvisionnement, par le déploiement de mesures de contrôles et d'évaluations RSE selon les types de transporteurs :

- pour les transporteurs maritimes et aériens : déploiement d'une procédure de diligence raisonnable basée sur un questionnaire détaillé couvrant les aspects éthiques, conformité, droits humains, sociaux et conditions de travail, environnement, et gestion des fournisseurs selon ces mêmes thématiques. Un screening continu sur des bases de données juridiques dédiées est également réalisé. Si nécessaire, des enquêtes spécifiques via des agences de veille spécialisées peuvent être menées. Les fournisseurs doivent également remplir et signer le Certificat d'engagements Éthique et Compliance, et les contrats intègrent des clauses RSE. Enfin, une évaluation RSE par questionnaire complète ce dispositif permettant d'évaluer les fournisseurs sur leur maturité en matière de développement durable de leurs activités et notamment, au-delà de la prise en compte de la gestion des risques, de la création d'opportunités. Une revue d'affaire mensuelle intégrant un volet RSE permet d'échanger sur ces problématiques ;

- pour les transporteurs routiers : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, aucun ordre de transport ne peut être envoyé à un transporteur routier s'il n'est pas référencé sur Link Partner, la plateforme interne d'auto référencement obligatoire. Ce référencement fait l'objet d'un circuit de validation et est basé sur un questionnaire déclaratif comportant des volets éthiques et droits humains, QHSE et environnement. Les démarches de vigilance déployées au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe sont développées au sein du plan de vigilance Groupe.

#### La lutte contre toute forme de discrimination<sup>(1)</sup>

En 2019, la Direction des ressources humaines de la filiale de transport et logistique a formalisé des actions afin de concrétiser les engagements de la Charte Diversité et Inclusion et a notamment implémenté la structuration d'une politique internationale de handicap. Des réunions de travail ont été organisées, et un formulaire envoyé à des référents de chaque grande zone afin de dresser un état des lieux sur les enjeux du handicap au travail, et de récolter les bonnes pratiques et initiatives.

Afin de diffuser les bonnes pratiques et de s'assurer du respect des principes liés à la diversité et l'inclusion, un outil d'aide au recrutement avait été construit en 2020. Son déploiement, initialement prévu au premier semestre 2020, a cependant dû être reporté en raison de la priorisation donnée à la gestion de la crise sanitaire. La démarche a néanmoins été reprise et enrichie cette année pour aboutir à l'élaboration d'un outil plus global, comprenant l'ensemble des process et guidelines internes ainsi que les Chartes Groupe. Cet outil, qui sera lancé au premier semestre 2021, est désormais destiné à l'ensemble du réseau collaborateurs des ressources humaines et ne se limite plus seulement aux équipes recrutement.

Par ailleurs, une enquête sur la diversité a été lancée en 2019 à l'intégralité du réseau des ressources humaines de Bolloré Transports & Logistics, afin de pouvoir élaborer un e-learning diversité adapté aux enjeux RSE, dont le premier module a été déployé au premier semestre 2020. Plusieurs modules sur les différentes thématiques de la diversité sont ainsi déclinés, s'adressant notamment aux collaborateurs des services RH mais également à l'ensemble des managers, au Comité exécutif de Bolloré Transports & Logistics, ainsi qu'aux Directions régionales et Directions générales des entités. En 2021, cette initiative sera étendue à tous les collaborateurs, et sur le périmètre Groupe (holding, division Bretagne, Blue Systems).

#### Indicateurs concernant la formation dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index\*

(en pourcentage)	2020	2019
Part de femmes recrutées	18	15
Part de femmes ayant reçu au moins une action de formation <sup>(1)</sup>	53	60
Part d'entités ayant mené des actions de sensibilisation en faveur de l'inclusion	27	27

\* À l'échelle du Groupe (hors activités de communication), ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante-quatre pays (Angola, Bangladesh, Bénin, Brésil, Brunei, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe). Il repose sur la prise en compte des pays d'implantation du Groupe dont le score issu du Human Freedom index réalisé chaque année par les chercheurs du Cato Institute et du Fraser Institute est inférieur à la moyenne mondiale.

(1) Femmes formées/Effectif total femmes.

#### 1.2.2.3. LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DES COMMUNAUTÉS ET RIVERAINS DE NOS ACTIVITÉS, ET LA RECHERCHE CONSTANTE D'UNE CONTRIBUTION SOCIÉTALE POSITIVE

Dans le cadre de sa démarche de cartographie des risques et de contextualisation des enjeux relatifs aux droits humains, le Groupe Bolloré a identifié cet aspect comme pilier de son engagement en ce que ses opérations sont susceptibles d'impacter les populations locales et communautés riveraines de ses sites d'exploitation, et ce, tout particulièrement dans les pays en développement. Conformément à la démarche décrite au sein de son plan de vigilance, les entités du Groupe Bolloré déploient des processus de diligence raisonnable tournés vers ces parties prenantes externes afin :

- d'assurer leur sécurité vis-à-vis des activités du Groupe (voir chapitre 2 – 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité) ;

- de proposer un dialogue ouvert afin de garantir le droit à un consentement libre et éclairé, ainsi que des dispositifs de concertation (rencontre avec les autorités publiques, les communautés riveraines), et mettre à leur disposition un système leur permettant de soumettre des alertes et éventuelles plaintes (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré « Mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ») ;
- de promouvoir le droit à un environnement sain, en préservant l'environnement et prévenant les impacts affectant la qualité de l'air, des sols, l'accès à l'eau potable et aux ressources naturelles ainsi que les nuisances (voir chapitre 2 – 1.2.3. Innover face aux grands enjeux environnementaux).

(1) Conformément aux engagements édictés au sein de la Charte pour la diversité et inclusion, publiée en 2018 (voir chapitre 2 – 1.2.1.2. Être un employeur attractif).

**Indicateurs environnementaux dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index\***

	2020	2019
Nombre d'incidents environnementaux	99	ND
Part des entités disposant d'une politique environnementale	79 %	82 %
Part des entités ayant mis en place des mesures de prévention environnementales suite à une cartographie des risques environnement ou analyse environnementale <sup>(1)</sup>	90 %	88 %

\* À l'échelle du Groupe (hors activités de communication), ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante-quatre pays (Angola, Bangladesh, Bénin, Brésil, Brunei, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe). Il repose sur la prise en compte des pays d'implantation du Groupe dont le score issu du Human Freedom index réalisé chaque année par les chercheurs du Cato Institute et du Fraser Institute est inférieur à la moyenne mondiale.

(1) Soit 48 % des entités de ce périmètre.

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche de progrès, consistant à déployer tous les moyens raisonnables appropriés destinés à optimiser les externalités positives générées par ses activités, tout au long de sa chaîne de valeur. Par ailleurs, l'engagement en faveur du développement des territoires constitue un axe majeur de la stratégie RSE Groupe (voir chapitre 2 – 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré). Parfois premier employeur dans des territoires fortement impactés par des enjeux de développement (chômage, déficit infrastructurel, etc.), le Groupe renforce son empreinte sociétale positive, notamment à travers ses actions de mécénat (voir chapitre 2 – 1.2.4.3. Politique de mécénat) mais également à travers ses activités, qui contribuent au désenclavement des territoires et à l'innovation au regard des enjeux énergétiques, et au dynamisme économique (achats locaux, taxation et impôts). Plus de 90 % des collaborateurs sont recrutés en local, et le Groupe Bolloré, comptant près de la moitié de ses collaborateurs sur le continent africain, s'appuie sur de nombreux partenariats avec les écoles et universités de ses territoires d'implantation, contribuant ainsi au dynamisme des régions dans lequel il opère. La politique de formation – notamment ouverte aux salariés des entreprises sous-traitantes dans certains territoires – ainsi que la couverture santé et les campagnes de vaccination proposées aux collaborateurs, dans des régions en déficit d'infrastructures sanitaires, participent également à une contribution sociétale positive.

**Mesurer l'influence positive des activités du Groupe à travers des études d'impact**

Depuis 2017, le Groupe Bolloré s'appuie sur la mesure de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics, pour qui les enjeux droits humains sont prioritaires, dans les territoires d'implantation concernés et a ainsi réalisé plusieurs études sur les impacts générés par ses différentes activités, et ce, notamment en matière de valeur créée, mais également sur la santé et l'éducation.

Ces études ont d'abord été effectuées au Cameroun, au Gabon, au Congo et aux Comores, puis menées en 2019 en Sierra Leone, au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. Dans un premier temps, un audit interne des données quantitatives et qualitatives est mené avec les responsables projets corporate et les managers achats, finance, RH, RSE, etc. des pays concernés. Puis, dans un souci de transparence, l'application de la méthode de calcul, les données d'entrée et les résultats de chaque étude sont vérifiés par un cabinet de conseil externe qui en valide la sincérité et les conclusions. Le cabinet valide pour chacune des études l'analyse de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics grâce à un outil de calcul spécifique réalisé pour ce périmètre. Le modèle conçu s'appuie sur l'utilisation des tableaux entrées-sorties symétriques permettant de modéliser les interdépendances entre l'ensemble des secteurs d'activité d'une économie donnée (travaux de l'économiste Leontief).

Les études d'impact socio-économique réalisées en 2018 et 2019 dans 8 pays d'Afrique subsaharienne font état de plus de 10 000 emplois directs, 71 000 emplois indirects et 27 000 emplois induits générés en un an par les activités des entités des business units de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways de ce périmètre. Ainsi, les résultats des différentes études d'impact du Groupe attestent de l'ancrage territorial positif de l'entreprise sur les emplois, la montée en compétence des populations, l'amélioration des conditions de vie des communautés locales grâce aux initiatives sociales et sociétales menées par les filiales. On peut citer l'exemple du Sierra Leone, où des réservoirs d'eau de 5 000 à 10 000 litres de capacité ont été remis aux communautés locales afin de leur permettre de bénéficier d'un accès à l'eau potable.

En raison de la crise sanitaire, ces études ont été suspendues en 2020. Elles reprendront en 2021 et seront menées à l'aide de l'outil de reporting RSE du Groupe, qui permettra un meilleur suivi des informations collectées et des mises à jour plus régulières.

**Indicateurs de recrutements dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index \***

	2020	2019
Part de managers employés localement	92 %	85 %
Part d'étudiants recrutés issus d'une école ou université partenaire	60,6 %	30 %
Part de salariés formés	36 %	57 %
Employés recrutés à l'issue de leur période de stage ou d'alternance	236	231
CDD transformés en CDI <sup>(1)</sup>	577	764

\* À l'échelle du Groupe (hors activités de communication), ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante-quatre pays (Angola, Bangladesh, Bénin, Brésil, Brunei, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe). Il repose sur la prise en compte des pays d'implantation du Groupe dont le score issu du Human Freedom index réalisé chaque année par les chercheurs du Cato Institute et du Fraser Institute est inférieur à la moyenne mondiale.

(1) Soit 79 % des CDD transformés en CDI au niveau du Groupe hors activités de communication.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.3. INNOVER FACE AUX GRANDS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Afin d'anticiper les grands changements de la société et soutenir les adaptations nécessaires à un développement durable, telles que la réduction de l'empreinte des activités humaines sur l'environnement ou encore la promotion de la transition énergétique, le Groupe Bolloré déploie des mesures d'atténuation, travaille au renforcement de sa stratégie climat, et investit à long terme afin de proposer des produits et services bas carbone, innovants et connectés.

##### 1.2.3.1. S'ADAPTER ET LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

La présentation de l'enjeu « risques et opportunités liés au changement climatique » a été adaptée pour s'inscrire dans les recommandations de la TCFD (voir chapitre 2 – 1.3.3.2. Table de correspondance TCFD).

###### 1.2.3.1.1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

###### Risques et opportunités liés au changement climatique <sup>(1)</sup>

###### Priorisation des risques et opportunités liés au changement climatique

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En 2020, le travail de cartographie des risques et opportunités liés au climat réalisé au niveau du Groupe a mis en lumière les principaux risques physiques portés sur ses activités vis-à-vis de l'augmentation des événements climatiques extrêmes, ainsi que les risques et opportunités de transition liés à l'évolution des marchés et des technologies, aux enjeux de compétitivité ou encore de réputation. À noter que ces enjeux liés au climat ont également des répercussions sur les contextes économiques et sociaux des pays, et peuvent impacter le droit à un environnement sain ainsi que les moyens de subsistances des populations locales.

Pour accroître la connaissance de l'impact du changement climatique sur ses opérations, une étude d'analyse des risques physiques des activités de transport et de logistique a également été réalisée à l'échelle des sites en 2020. Ces analyses et projections ont permis d'identifier les risques et les niveaux d'exposition des sites face aux éléments suivants : hausse des températures à l'horizon 2035 selon le modèle climatique RCP8.5, risque de submersion

marine, risque d'inondations par débordement de rivière ou par hausse de pluviométrie à l'horizon 2030-2035 et risques actuels de cyclones.

En parallèle, Bolloré Transport & Logistics en Afrique, qui représente plus de 85 % des émissions des scopes 1 et 2 du Groupe Bolloré (hors Communication), a également initié en 2020 des travaux de réflexion, accompagné d'un cabinet spécialisé pour porter plus loin la stratégie climat et initier des plans d'action dédiés dans les filiales dans le cadre d'une démarche structurée et généralisée. Cette démarche viendra renforcer la stratégie climat objectivée sur les scopes 1, 2 et 3 de Bolloré Logistics et sera prise en compte pour l'élaboration de la stratégie climat au niveau Groupe. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication, dont les risques liés au climat, est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi (voir section 4.1. *Creation for the Planet* : innover pour préserver la planète).



## Les principaux risques et opportunités liés au climat des divisions du Groupe

Transport et logistique		
<b>Risque physique</b>	<b>Impact de l'augmentation de la température sur les opérations directes, en particulier sur l'aptitude au travail et les frais de refroidissement</b>	L'augmentation chronique des températures pourrait entraîner une augmentation des dépenses énergétiques et investissements nécessaires pour assurer le confort des employés ainsi que pour maintenir l'intégrité des produits. Par ailleurs, les vagues de chaleur plus fréquentes notamment dans les régions équatoriales pourraient impacter significativement la productivité des travailleurs. Du fait de la forte présence de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways en Afrique et en Asie-Pacifique (70 % des effectifs Bolloré hors division Communication en 2020) et de l'importance du travail en extérieur, ces business units sont particulièrement exposées à ce risque.
<b>Risque et opportunité de transition</b>	<b>Impact de la tarification du carbone sur les opérations</b>	Le renforcement du contrôle des émissions de GES, notamment par le biais de la taxe sur le carbone et du système d'échange de droits d'émission, tant de la part des pays que des organisations (ex. : l'Organisation maritime internationale) pourrait avoir un impact sur le secteur du transport et de la logistique. L'exposition à ce risque des activités de Bolloré Transport & Logistics, liée à l'intensité énergétique de ses activités, représente néanmoins une opportunité de développement d'un avantage concurrentiel par sa capacité à proposer des solutions de transport et de logistique à faible intensité de carbone. En effet, à mesure que les clients cherchent à réduire les émissions de GES dans leur chaîne d'approvisionnement et à surveiller de plus près les émissions du scope 3, la demande de transports et de logistique bas carbone devrait augmenter. Par conséquent, le fait de proposer des solutions dont l'empreinte carbone est inférieure à la moyenne du marché et/ou de développer des solutions de transport et logistique à faible intensité carbone pourrait contribuer à créer un avantage concurrentiel et à gagner des parts de marché. Avec son offre multimodale reposant sur le maritime, le ferroviaire mais aussi l'aérien, Bolloré Transport & Logistics a un avantage concurrentiel dans la réduction de ses émissions.
Logistique pétrolière		
<b>Risque et opportunité de transition</b>	<b>Impact de la tarification du carbone sur les opérations</b>	La transition vers des sources d'énergies renouvelables entraînera une baisse de la demande en produits pétroliers, ce qui pourrait affecter le marché de la logistique pétrolière sur le long terme. À l'instar d'autres sociétés de logistiques et de distributions pétrolières, Bolloré Energy voit dans cette transition une opportunité par le développement de produits énergétiques liquides à faibles émissions de CO <sub>2</sub> : biocarburant, carburants synthétiques.
Stockage d'électricité et systèmes		
<b>Division Bretagne</b>		
<b>Opportunité de transition</b>	<b>Électrification des transports</b>	Le secteur du transport, individuel et collectif, est actuellement en profonde transformation, notamment sous l'effet des tendances à l'électrification. Selon l'AIE (Global EV Outlook 2019), les ventes de véhicules électriques dans le monde ont dépassé les 2 millions d'unités en 2019, doublant presque le nombre de nouvelles ventes de voitures électriques. Les ventes de véhicules électriques devraient atteindre 32 millions d'unités d'ici à 2030, soit une croissance annuelle de 15 % entre 2020 et 2030. Blue Solutions, avec son offre de batteries notamment à destination des constructeurs de bus électriques, et Bluebus, en tant que fabricant de bus électriques, sont positionnés pour profiter de la croissance de ce marché.
	<b>Développement d'une centrale de stockage de batteries à l'échelle industrielle</b>	Alors que le coût de levier des sources d'énergies intermittentes renouvelables, telles que l'énergie solaire ou éolienne, diminue et que leur part dans le mix électrique augmente, la nécessité de fournir une production ininterrompue avec des sources d'énergies intermittentes devient critique. La demande de stockage sur le réseau à l'échelle des services publics devrait augmenter, offrant des opportunités de croissance pour BlueStorage.
	<b>Développement de solutions off-grid en Afrique</b>	Le développement de l'off-grid comme moyen d'électrification de l'Afrique et le fort ancrage du Groupe Bolloré dans la région offrent des perspectives de développement additionnelles. En effet, à l'horizon 2030, le parc solaire africain pourrait augmenter par un facteur de 10 à 20 (IEA WEO2019) laissant présager une croissance similaire du marché du stockage.
<b>Blue Systems</b>		
<b>Opportunité de transition</b>	<b>Développement d'une nouvelle ligne de services de mobilité (cf. diversification à partir des entreprises traditionnelles)</b>	La demande mondiale de mobilité croît rapidement et devrait doubler d'ici à 2050. Étant donné que les transports représentent déjà 25 % des émissions mondiales liées à l'énergie (AIE Global EV Outlook 2030), il est stratégique d'assurer une mobilité durable pour atteindre l'objectif fixé par l'accord de Paris. Les solutions proposées par Blue Systems (plateforme d'agrégation de données et de gestion de la mobilité, transport de passager par navette électrique, etc.) doivent permettre au Groupe de profiter du développement de ce marché à forte croissance.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.3.1.2. VERS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE CLIMAT GROUPE

##### Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités liés au climat

À travers le Comité éthique – RSE et anticorruption, les Présidents et Vice-Présidents du Conseil d'administration participent à la revue et à l'orientation de la stratégie, des plans d'action et des décisions clés liés à la RSE, y compris l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique. En 2020, les risques liés au changement climatique ont fait partie des chantiers prioritaires adressés au Comité éthique – RSE et anticorruption, dont les comptes rendus sont transmis aux membres du Conseil d'administration. La performance des projets menés dans le cadre de la politique RSE, dont les enjeux relatifs au climat, fait l'objet d'un suivi hebdomadaire par la Directrice communication et RSE au Directeur financier et Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré.

L'analyse approfondie des risques associés aux enjeux climatiques vise à être pris en compte dès 2021 dans les processus globaux de gestion des risques du Groupe Bolloré. Les indicateurs environnementaux sont intégrés au reporting RSE, piloté par la Direction RSE, dont la sincérité des informations présentées fait l'objet d'une vérification (audits quantitatifs) réalisée par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité.

##### Politique Groupe

En 2020, le Groupe Bolloré a initié des travaux pour la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe à déployer sur l'ensemble des business units avec l'aide d'un cabinet spécialisé. Cette démarche structurée et généralisée vise, à partir de la capacité du Groupe à mesurer et analyser ses émissions de GES, à se diriger vers la définition d'objectifs de réduction quantifiés au regard d'un plan d'action et d'investissements permettant de réduire l'impact de l'ensemble des activités sur le climat à moyen/long terme. La concrétisation de ces travaux a été validée en Comité éthique – RSE et anticorruption en mai 2020 et ce dernier en suit régulièrement les avancées.

En janvier 2021, le Groupe Bolloré s'est fixé un premier socle d'objectifs mesurables, validé par les membres du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui ont notamment acté l'objectif de concrétiser la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe au plus tard en 2022 ainsi que de développer la capacité du Groupe à identifier les investissements (Opex et Capex) et chiffres d'affaires pour le développement de produits et services bas carbone en réponse à la Taxonomie européenne.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Gouvernance et stratégie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mettre en place une stratégie climat Groupe pour homogénéiser les stratégies climat des business units du Groupe</li></ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>45 % des émissions de GES du Groupe (hors Vivendi) couvertes par une stratégie climatique objectivée (correspondant aux scopes 1, 2, 3, du périmètre Bolloré Logistics) Les travaux pour la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe couvrant l'ensemble des business units ont été initiés et validés par le Comité éthique – RSE et anticorruption en 2020</li></ul>
<b>Taxonomie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>En réponse à la Taxonomie européenne : développer la capacité du Groupe à identifier les investissements (Opex et Capex) et chiffres d'affaires pour le développement de produits et services bas carbone</li></ul>	2021 (pour publication en 2022)	<ul style="list-style-type: none"><li>Montant du chiffre d'affaires lié aux produits et services bas carbone (non consolidé, en attente de la finalisation du référentiel de la taxonomie pour mise en place)</li></ul>
<b>Reporting des émissions de GES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Optimisation continue du reporting des émissions de GES scopes 1, 2, 3 (précision, fiabilité, pilotage)</li></ul>	Annuel	<ul style="list-style-type: none"><li>Des travaux sont également menés depuis 2019 en lien direct avec les entités locales pour optimiser toujours l'exhaustivité et la fiabilité des données remontées (projet MAPS, travaux sur les entités multisites, etc.)</li><li>Étude de la faisabilité d'un rapprochement des méthodologies du reporting RSE avec le reporting de consommations de carburant déployé sur les sites du Groupe</li><li>Depuis 2019, le Groupe a entamé un travail d'approfondissement du calcul de son scope 3. Le Groupe poursuivra cette démarche dans une logique d'amélioration continue de la précision et l'exhaustivité des données prises en compte dans ce bilan</li></ul>

Les objectifs relatifs aux investissements dans les produits et services bas carbone, ainsi qu'à la gestion de l'empreinte des activités (efficacité énergétique, énergies renouvelables, etc.), sont mentionnés dans ce chapitre 2 – 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique.

##### Plan de progression Groupe

À horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- mettre en œuvre une stratégie climatique Groupe qui permettra d'étendre le périmètre de couverture de ses émissions de GES par des objectifs de réduction mesurables et des plans d'action et d'atténuation dédiés à l'ensemble de ses divisions ;

- placer la maîtrise de son empreinte carbone au cœur de ses produits et services ;
- mettre en œuvre des leviers de réduction concrets et efficaces dans son management opérationnel quotidien permettant de réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique.

### 1.2.3.1.3. RÉSILIENCE DE LA STRATÉGIE DE L'ORGANISATION : PLACER LA MAÎTRISE DE NOTRE EMPREINTE CARBONE AU CŒUR DE NOS PRODUITS ET SERVICES

#### Politique Groupe

Le Groupe s'engage dans des processus d'investissement de long terme. La diversification de ses activités renforce sa résilience aux aléas de marché et lui permet de créer de l'emploi en faisant évoluer ses métiers et en faisant du bas carbone une opportunité de développement de ses produits et de ses services en accord avec les grands enjeux de la transition énergétique et du changement climatique.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Diversification et investissements dans le développement de produits et services bas carbone</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser le développement de produits et services en faveur de la lutte contre le changement climatique</li> </ul>	2021-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exemples de développements et investissements pour le développement de produits et services bas carbone (non consolidé, en cours de mise en place) : électromobilité, Smart Mobility, supply chain durable, biofuel, etc.</li> </ul>

#### Des initiatives concrètes en faveur du développement de produits et services bas carbone menées au sein de chacune des activités

L'engagement du Groupe est notamment illustré par les initiatives concrètes menées par ses divisions ainsi que par les investissements réalisés en faveur du développement de produits et services bas carbone.

##### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports

Alors que l'expertise portuaire de Bolloré Ports lui confère une expérience unique, les autorités portuaires et ses clients s'appuient sur le savoir-faire, la connaissance pointue des territoires d'implantation et le respect des meilleurs standards internationaux sur l'ensemble de ses installations. La démarche Climat viendra encore structurer, renforcer et donner du sens à l'engagement environnemental de Bolloré Ports pour offrir à ses clients un service portuaire à moindre impact environnemental grâce à des actions concrètes et des solutions innovantes permettant de réduire son empreinte carbone. Bolloré Ports investit en effet chaque année dans la construction et la valorisation d'infrastructures portuaires (voir chapitre 2 – 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique).

###### Bolloré Railways

L'offre rail proposée par Bolloré Railways pour le transport de marchandises est une alternative permettant d'améliorer la performance carbone du transport, le rail étant de fait moins consommateur et émetteur d'émissions carbone que la route. Pour aller plus loin, Bolloré Railways s'inscrit également dans les études initiées dans le cadre de la structuration de la démarche Climat des activités de Bolloré Transport Logistics en Afrique pour identifier les potentiels leviers de décarbonation et fixer des objectifs de réduction.

###### Bolloré Logistics

Représentant plus de 40 % du scope 3 du Groupe Bolloré, et afin de renforcer son engagement et contribuer à la décarbonation du secteur, Bolloré Logistics a défini au quatrième trimestre 2020 un engagement sur le total de son scope 3 aval des émissions de GES liées à l'exécution des services de transport, validé par le Président-directeur général.

L'objectif de réduction des émissions de GES sur le scope 3 aval est fixé à -30 % en absolu d'ici à 2030 (base année 2019). La fixation de cet objectif s'inscrit dans une trajectoire « well-below 2 degrees », telle que définie par l'initiative Science Based Targets.

Une feuille de route déjà établie sur ce scope et décrite dans la partie ci-dessous fera l'objet d'un renforcement au cours de l'année 2021. Proposer des solutions écoresponsables à ses clients est en effet une démarche ancrée chez Bolloré Logistics depuis plusieurs années :

- par sa participation active aux initiatives environnementales du secteur international Transport et logistique pour renforcer ses offres écoresponsables dédiées aux clients et également contribuer à une meilleure performance environnementale de l'ensemble du secteur (voir chapitre 2 – 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes) ;
- par le renforcement de la pertinence de l'information transmise aux clients sur les émissions de GES et polluants atmosphériques liées au transport dans son tableau de bord GES automatisé. Relié directement au système informatique de gestion des transports, ce tableau de bord est un outil d'aide à la décision pour les clients leur permettant d'obtenir à la fois une vision analytique des composantes clés avec des indicateurs de performance ainsi qu'une vue détaillée de chacune des expéditions de marchandises par mode de transport et origine/destination, intégrant les émissions d'équivalent CO<sub>2</sub>

liées aux flux, ainsi que les principaux polluants atmosphériques. En 2020, près de 1 900 tableaux de bord GES client ont été générés ;

- par l'accompagnement de ses clients à réduire l'impact environnemental de leur chaîne d'approvisionnement et le développement de produits et services bas carbone. Deux axes parallèles et complémentaires ont notamment animé l'année 2020 et poursuivront leur industrialisation en 2021 : d'une part, la poursuite du programme de réduction carbone sur mesure avec les clients grands comptes de Bolloré Logistics en amont et au cours de l'exécution du contrat et d'autre part, la standardisation d'une offre de solutions de transport durable pour tous les clients ;
- par la conception de réseaux logistiques bas carbone et la standardisation de solutions de supply chain durables incluant systématiquement des critères de performance environnementale à la sélection et l'évaluation de ses fournisseurs (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré) sur l'ensemble des secteurs existants : fret maritime, fret aérien, transport par route, voie ferrée ou transport fluvial ;
- par le développement de partenariats et plans de transport bas carbone avec les compagnies maritimes et aériennes prenant en compte les performances environnementales des compagnies maritimes, de leur flotte et des différents types d'appareils aériens, des capacités de chargement et des itinéraires. Bolloré Logistics poursuit également ses engagements avec les acteurs de l'industrie, tels que l'intégrateur logistique mondial de conteneurs Maersk avec qui, en juin 2019, un pacte carbone a été signé. Partenaires de longue date, les deux entreprises se sont engagées à réduire les émissions de GES de 20 % par conteneur transporté d'ici à 2025 à travers les activités menées entre Bolloré Logistics et Maersk. En octobre 2019, Bolloré Logistics s'est également engagée avec la compagnie CMA CGM avec pour objectif de réduire les émissions de GES de 30 % par conteneur transporté d'ici à 2025 ;
- par la poursuite des investissements dans les véhicules bas carbone pour le transport grossissant notamment la flotte « écoresponsable » en propre (véhicules biodiesel, flotte de fourgonnettes électriques, camions hybrides, camion à rack escamotable permettant l'optimisation de la capacité de chargement, etc.). Illustrant cet engagement, Bolloré Logistics Chine a par exemple pour objectif de remplacer tous les camions de livraison du dernier kilomètre par des véhicules électriques d'ici à cinq ans et d'y associer des sources d'énergies renouvelables ;
- par le déploiement de lignes de services réguliers par voie fluviale et ferroviaire. Bolloré logistics a, par exemple, développé un service ferroviaire entre l'Europe et la Chine, un service hebdomadaire de navettes fluviales dans la vallée de la Seine en France, assuré en amont et en aval par des camions à gaz, ou encore un service ferroviaire entre le port de Mombasa et Nairobi, au Kenya. En 2020, Bolloré Logistics a opéré le premier transport de fret exclusivement ferroviaire de Djibouti à Indode en Éthiopie. Grâce à cet accord avec les Chemins de fer djibouto-éthiopiens (EDR), qui disposent de rails avec alimentation électronique, Bolloré Logistics pourra offrir à ses clients un temps de transit réduit à quinze heures entre les deux pays (contre trois jours par la route) ;
- par l'intégration de solutions digitales internes permettant de systématiser la prise en compte du critère équivalent CO<sub>2</sub> (comparatif de la solution la plus performante en termes d'émission) dans les outils standards d'aide à la décision. Depuis fin 2020, sur les axes commerciaux stratégiques mondiaux une offre standard de services de transport avec l'option la plus performante d'un point de vue environnemental peut être proposée sur le transport maritime et aérien. En complément les équipes locales s'appuient sur leur écosystème pour identifier des outils d'optimisation visant un gain CO<sub>2</sub> significatif sur les segments de transport nationaux, et les adapter aux problématiques métiers. Par exemple, en région Normandie, en France, un logiciel a été spécialement

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

conçu pour concrétiser les avantages du mode fluvial par rapport à d'autres solutions telles que la route et le rail. Ce projet est géré en collaboration avec les acteurs économiques locaux. Chacune de ces solutions affiche le CO<sub>2</sub> en plus du coût et du délai ;

- par la compensation des émissions résiduelles depuis 2011. Seuls les projets certifiés avec un haut standard de qualité, et présentant un double bénéfice social et environnemental, sont sélectionnés. En 2020, Bolloré Logistics a renforcé cette démarche en co-finançant la compensation des émissions de transport de l'ensemble de ses services de groupage sur un projet Gold Standard® de génération d'électricité à partir des gaz d'enfouissement en Thaïlande. La compensation carbone volontaire intervient logiquement après le service de consolidation des marchandises, une solution permettant des gains d'équivalent CO<sub>2</sub>. En 2020, près de 12 395 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> ont ainsi été compensées ;
- par l'accompagnement des clients dans des programmes d'amélioration continue proposant des solutions alternatives prenant en compte les objectifs opérationnels et CO<sub>2</sub> (et pollution atmosphérique ou sonore selon la pertinence) qui correspondent à la politique logistique du client. Les pistes de solutions bas carbone incluent : la conception de réseaux logistiques permettant une meilleure performance, la consolidation et optimisation du chargement, le suivi des envois urgents, la sélection des transporteurs performants, le choix des moyens de transport (véhicules, appareils), la sélection de modes alternatifs bas carbone pour le pré/post-transport, le passage de l'aérien vers le maritime, l'approche multimodale air/mer – route/rail. Venant renforcer la démarche, Bolloré Logistics propose à ses clients depuis mi-2020 le PSL PACT (Powering Sustainable Logistics PACT) dont l'ambition est d'accompagner les clients vers une supply chain plus durable et de formaliser conjointement les objectifs de réduction y compris sur les problématiques d'emballage. Par ailleurs, l'ouverture en 2019 des deux centres d'innovation B.Lab au siège à Puteaux et à Singapour permet l'organisation d'ateliers d'innovation avec les clients, basés sur une approche de « design thinking » et centrés notamment sur le transport et la logistique durable. Le pilier environnemental (à travers les problématiques carbone, polluants atmosphériques et emballage) est clairement identifié comme un axe fort, que l'engagement de Bolloré Logistics sur le scope 3 aval viendra encore renforcer ;
- par la mise en place en 2019 d'un groupe de travail interne dédié au programme de l'offre durable de l'entreprise. L'équipe multidisciplinaire, réunissant 15 experts issus de la RSE, des ventes, des achats, des opérations, de la logistique, du marketing et de l'innovation, a ainsi identifié et lancé près de 20 projets ayant un impact à tous les niveaux de l'entreprise afin d'industrialiser et de structurer toutes les initiatives visant des innovations transformatrices, des solutions écoresponsables de bout en bout et des changements en profondeur dans les activités de l'entreprise ;
- et enfin, par le lancement en janvier 2020 de la première édition du challenge annuel AcTogether, compétition interpays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, contribuant à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics, y compris sur le scope 3 aval lié à l'exécution des services de transport.

Pour plus d'informations sur les solutions écoresponsables proposées par Bolloré Logistics, se référer au rapport RSE 2019-2020 disponible sur le site Internet de Bolloré Logistics.

#### • Logistique pétrolière

La stratégie développée par Bolloré Energy afin de s'inscrire dans la transition énergétique est liée notamment aux enjeux sectoriels. Dans le cadre de son action au niveau des instances représentatives de la profession, Bolloré Energy s'inscrit dans une démarche visant à diminuer la part fossile des produits qu'elle distribue. Ainsi, Bolloré Energy distribue depuis octobre 2019 une alternative au fioul domestique, le « Biofioul Évolution », composé de fioul conventionnel et de biocarburant qui se distingue par ses qualités environnementales et notamment une réduction des rejets de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère. Il permet également de réduire l'encrassement, les fumées ainsi que les acides de combustion pour participer à l'effort écologique tout en améliorant l'odeur. Bolloré Energy a pour objectif d'augmenter progressivement le taux d'incorporation volontaire de biocarburant qui est actuellement de 5 %. Bolloré Energy vise en effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, à être en capacité de proposer à ses clients un Biofioul Évolution, intégrant une part renforcée jusqu'à 30 % de biocarburant (F30) sous réserve des autorisations nécessaires à la commercialisation de ce produit.

Début 2020, Bolloré Energy a par ailleurs créé une nouvelle organisation commerciale afin de promouvoir les solutions permettant une réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Sous l'appellation « produits spéciaux », elles regroupent le biofioul et le gazole B10 ainsi qu'une gamme de produits additifs comme le Gomeco, mais également l'AdBlue®. Une étape supplémentaire a été franchie en septembre dernier avec la création d'une « task force » réunissant plusieurs experts de Bolloré Energy autour du déploiement du biofioul. Ils auront pour objectif de préparer, mettre en place et lancer la commercialisation du F30 au

1<sup>er</sup> janvier 2022 au plus tard tout en augmentant progressivement d'ici là le taux d'incorporation.

#### Biofioul Évolution en quelques chiffres :

- 370 000 euros d'investissements réalisés dans le biofioul depuis 2019 ;
- 3 000 m<sup>3</sup> de Biofioul Évolution vendu pour le périmètre détail sur un total d'environ 380 000 m<sup>3</sup>.
- 900 clients livrés en 2019, 2 800 en 2020, et un objectif de 17 000 clients livrés en 2021.

Bolloré Energy se fixe pour objectif de réaliser à terme la moitié de ses ventes fioul du réseau détail avec le Biofioul Évolution. À vision 2021, Bolloré Energy se fixe pour objectif la vente de 47 000 m<sup>3</sup> de Biofioul pour un chiffre d'affaires de 30 millions d'euros. Les équipes sont formées au fur et à mesure de la réalisation des investissements sur les dépôts massifs puis secondaires à la commercialisation du Biofioul Évolution.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

Le stockage d'électricité est un enjeu technologique majeur pour faire face aux défis climatiques. Les batteries électriques sont devenues le catalyseur de l'innovation dans le domaine de la mobilité et du développement des énergies renouvelables.

20,5 millions d'euros ont été investis sur des projets de R&D servant la transition énergétique en 2020 (batterie, Bluebus, Bluestorage, électromobilité).

#### Division Bretagne

**Le développement de la batterie LMP® de Blue Solutions, une technologie unique :** la technologie Lithium Métal Polymère (LMP®) est l'aboutissement d'un programme de recherche et développement ambitieux, débuté depuis près de trente ans pour mettre sur le marché des batteries de haute qualité technologique destinées à de nombreuses applications. Le Groupe Bolloré a investi plus de 3 milliards d'euros et recruté plus de 2 000 personnes pour développer sa batterie LMP®. Fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. Composées de films fins issus des techniques d'extrusion maîtrisées par le Groupe Bolloré, les batteries LMP® se distinguent par leur forte densité énergétique et leur sécurité d'utilisation. Ces batteries sont en mesure de satisfaire de nombreux marchés et de répondre aux deux principaux enjeux de la transition énergétique : le développement de transports bas carbone via leur intégration dans des véhicules électriques (marché de l'électromobilité) et la gestion intelligente de l'énergie par le développement de solutions stationnaires.

**L'écoconception des produits :** des évaluations environnementales type analyse de cycle de vie, encadrées par la norme ISO 14040, sont réalisées depuis 2013 sur les batteries LMP® et les Bluebus et Bluestorage. L'évaluation de la nouvelle génération de batterie LMP® (IT3) a montré que son empreinte carbone ramenée au kWh stocké a été diminuée d'un tiers environ par rapport à la génération précédente (périmètre Cradle To Gate : de l'extraction des matières premières jusqu'aux portes de l'usine de production Blue Solutions). Ce résultat a été obtenu grâce à un travail de conception porté sur l'augmentation de la densité d'énergie, ainsi que l'optimisation du casing et de l'électronique. En 2020, Blue Solutions a reçu le prestigieux label Efficient Solution de la fondation Solar Impulse pour sa technologie unique au monde de batteries tout solide. Ce label distingue 1 000 solutions innovantes ayant un impact positif sur notre planète.

**Le marché de l'électromobilité :** Blue Solutions accompagne l'évolution de la mobilité urbaine vers l'électrique. La batterie tout solide LMP® dans son design actuel est plébiscitée par les gestionnaires de transport urbain pour sa sécurité, sa grande autonomie, sa longue durée de vie et sa facilité d'intégration. En 2019, Blue Solutions a noué des partenariats avec des acteurs industriels de référence pour intégrer les batteries du Groupe Bolloré dans des bus électriques pour le transport de personnes et du transport de marchandises, au travers d'équipement par des packs de batteries de véhicules de manutention portuaires.

**Les solutions de transport collectif réduisant les pollutions en agglomération :** le Groupe Bolloré poursuit ses efforts de développement dans la mobilité électrique en proposant des produits pour le transport collectif qui utilisent les batteries LMP®. La société Bluebus commercialise en effet des bus exclusivement 100 % électriques. Elle est devenue un des tout premiers acteurs de bus électriques en France. Solution réduisant les pollutions dans les agglomérations urbaines et participant à la réduction du réchauffement climatique, proposée en format 6 et 12 mètres, la gamme de véhicules Bluebus répond aux enjeux environnementaux et allie haute technologie et performance grâce à ses batteries Blue Solutions de dernière génération. Près de 400 Bluebus 6 et 12 mètres sont actuellement en circulation dans le monde (contre 184 en 2018). Le Bluebus 6 mètres opère aujourd'hui dans plus de 60 agglomérations françaises souhaitant une solution de mobilité écoresponsable, flexible et parfaitement adaptée aux hypercentres. Le Bluebus 12 mètres, quant à lui, présent depuis 2016 sur la première ligne de bus 100 % électrique lancée à Paris



par la RATP (à savoir la ligne 341), dessert désormais les lignes 29, 69, 72, 88 et 126 du réseau d'Île-de-France Mobilités et exploité par la RATP.

**Les solutions de stockage d'énergie innovantes** : solutions essentielles au développement des énergies renouvelables, et à l'électrification des zones sans accès à l'énergie, les applications stationnaires développées par Blue Solutions s'appuient sur les nouvelles performances de ses batteries Lithium Métal Polymère (LMP®). Depuis 2014, le Groupe Bolloré commercialise avec sa filiale Bluestorage des solutions de stockage d'énergie stationnaire et apporte des réponses concrètes aux enjeux liés à la transition énergétique. Dans le domaine des applications on-grid, pour les producteurs d'énergie et les opérateurs de réseaux électriques, ces solutions de stockage apportent de la flexibilité et de la résilience permettant l'intégration à grande échelle des énergies renouvelables (lissage et décalage de la production). Ils participent à la gestion des flux sur le réseau électrique aussi qu'aux fonctions de réglages de fréquences et de tension.

En 2019, Bluestorage (mandataire d'un groupement avec Engie Solutions) a signé un contrat de référence avec RTE pour la fourniture d'un système de stockage expérimental de taille industrielle sur le site de Ventavon. Avec plus de 30 MWh installés, ce projet va s'étendre sur une durée totale de vingt-huit mois et représentera l'un des plus importants systèmes de stockage batterie en France et en Europe. L'expérimentation, appelée « Ringo », doit permettre de tester le stockage des surplus ponctuels de production des énergies renouvelables (éolienne et solaire) et leur déstockage ailleurs simultanément. Avec cette expérimentation, RTE et ses partenaires, dont Blue Solutions et Engie Solutions (qui intègre des produits et systèmes SCLÉ), participent au développement d'une filiale française du stockage de l'électricité, qui constitue un enjeu industriel fort. Cette expérimentation de stockage sur trois sites français a été approuvée par la CRE (Commission de régulation de l'énergie) pour un budget de 80 millions d'euros. Pour permettre l'atteinte des objectifs de développement des énergies renouvelables fixés par le gouvernement tout en assurant la sécurité électrique, le réseau de transport d'électricité devra, à l'horizon 2030, être plus flexible et intégrer, notamment, des solutions de stockage d'électricité à grande échelle.

**L'écoconception au cœur des solutions d'emballage** : la division Bretagne intègre également l'activité de production de films d'emballage thermo rétractables ultrafins, reconnue comme l'un des principaux fabricants mondiaux. Ces films se caractérisent par leur extrême finesse et leur haut niveau de performance. Pour la protection et la mise en valeur des produits industriels et des biens de grande consommation, les films Bolphane R3 (réduire, recycler, réutiliser) répondent particulièrement bien aux enjeux de réduction à la source :

- réduire : plus fins mais tout aussi résistants et performants, ils permettent aux industriels et consommateurs de minimiser l'utilisation de matière et leur empreinte carbone ;
- recycler : à base de polyéthylène bi-orienté (BO-PE), les films Bolphane R3 peuvent être valorisés par recyclage mécanique dans le flux du polyéthylène flexible (SPI n° 4/LDPE), conformément aux réglementations en cours ;
- réutiliser : guidé par son esprit novateur, le Groupe propose des films à base de matières recyclées.

En 2020, la division a développé deux nouvelles références de film Bolphane éco conçues :

- Bolphane BRi constitué de 30 % de matière recyclée incorporée : cette matière secondaire est directement issue des chutes de fabrication de l'usine de Quimper ;
- Bolphane B-Nat® constitué de 20 % à 40 % de matière biosourcée : le polyéthylène utilisé provient de l'éthanol dérivé de la culture de canne à sucre.

#### Blue Systems

**Les solutions d'autopartage, un arrêt inévitable économiquement** : le Groupe Bolloré a été pionnier et a très probablement initié un mouvement mondial majeur en faveur d'une mobilité respectueuse de l'environnement. Cependant l'arrêt d'Autolib' a mis un coup d'arrêt à l'élan du Groupe en matière d'autopartage en éteignant notamment la perspective de réaliser des économies d'échelle sur la production de véhicules et du système informatique. Pour ces raisons, le Groupe Bolloré a pris la décision en 2020 de se retirer de l'autopartage à Indianapolis, Londres, Lyon et Bordeaux. À Los Angeles, BlueLA a cédé son activité à la société américaine Blink Charging. À Turin, Bluetorino a cédé son activité à la société Leasys, filiale de FCA (Fiat Chrysler Automotive). À Singapour, BlueSG a cédé début 2021 son activité à Godbell, société de location de véhicules. Le Groupe Bolloré reste néanmoins un acteur clé de la mobilité durable, cette décision d'arrêter l'autopartage lui permettant de concentrer toutes ses ressources technologiques, financières et humaines sur Blue Solutions et les batteries LMP®, vers le développement notamment des marchés des bus électriques, du stationnaire, et sur Blue Systems avec la gestion des flux de données, de personnes et de marchandises (voir chapitre 1 – présentation des activités « Stockage d'électricité et systèmes »). Le Groupe

Bolloré réaffirme donc son engagement fort en matière de mobilité propre et de stockage d'électricité.

Activité complémentaire à l'autopartage, Blue Systems a opéré des réseaux de bornes de recharge pour véhicules électriques à Londres, via le réseau Source London, principal opérateur de la ville, avec plus de 1 600 bornes de recharge présentes dans 23 boroughs. Fin 2020, le Groupe Bolloré a cédé son réseau de recharge Source London au groupe Total qui en reprend ainsi la gestion et l'exploitation.

**Les solutions de transport collectif propre** : avec sa filiale Bluestation, le Groupe Bolloré offre un service de navettes électriques (Bluebus 6 mètres) à disposition de ses collaborateurs en Île-de-France. Bluestation propose également un service régulier de navettes à des sociétés externes telles que la Fondation Louis Vuitton, et des prestations occasionnelles lors d'événements tels que la Paris Fashion Week® pour la Fédération de la haute couture et de la mode.

**Des solutions de mobilité innovantes pour les smart cities** : pour faire face aux nouveaux enjeux liés notamment au développement rapide des nouvelles solutions de mobilité dans les villes, la « Smart Mobility Platform » a été développée au sein de Blue Systems, offrant aux villes une solution innovante leur permettant de superviser et de réguler, en temps réel, les opérateurs de mobilité et les infrastructures. Ainsi, pendant des pics de pollution par exemple, la ville peut facilement délimiter des zones dans lesquelles la circulation automobile est interdite. Elle peut également décider de privilégier les mobilités douces ou zéro émission plutôt que des véhicules thermiques.

Développée en synergie avec sa filiale Polyconseil, cette solution est une réponse numérique d'intermédiation permettant aux villes :

- de réguler les opérateurs de mobilité ;
- d'optimiser l'usage qui est fait de l'espace public ;
- de planifier et synchroniser les services de mobilité dans un contexte changeant.

En remontant leurs données via la plateforme, les opérateurs apportent une solution aux « problèmes potentiels » engendrés par leurs nouveaux services et donnent aux villes de nouvelles possibilités de revenus qui accroissent l'acceptabilité de leur activité.

En 2020, Smart Mobility a poursuivi sa collaboration avec les villes de Los Angeles et de Lyon et a également lancé sa plateforme à San José en Californie qui intègre, pour la première fois, des véhicules autonomes de livraison. Un lancement de la solution à Londres est également prévu pour 2021.

#### Chiffres clés en 2020 :

- nombre de véhicules supervisés : 50 000 (vélos, trottinettes, voitures en autopartage, véhicules autonomes) ;
- nombre de trajets analysés : 10 millions.

**L'écoconception des produits** : depuis 2017, IER réalise des analyses carbone du cycle de vie de ses produits. À ce jour, trois analyses carbone du cycle de vie ont été élaborées (sur une borne libre-service aéroportuaire et deux bornes de charge). Le but est de mesurer la quantité en kg équivalent CO<sub>2</sub> émise par le produit sur sa durée de vie. Ainsi, et selon le calculateur de l'Ademe, une borne d'enregistrement en libre-service (aéroports) représente sur cinq ans 2 489,3 kg équivalent CO<sub>2</sub>. La borne de recharge de véhicule représente 776 435 kg équivalent CO<sub>2</sub> sur sept ans. De la conception à la fin de vie, IER recherche la durabilité de ses produits, en favorisant par exemple l'utilisation de pièces issues d'une production locale. C'est le cas de près de 50 % des pièces des produits IER, permettant ainsi de réduire notablement l'impact carbone lié au transport.

**Autres services innovants pour réduire les émissions carbone des clients tout au long de la supply chain** : la société IER s'appuie sur une maîtrise technologique éprouvée pour développer de nouveaux processus métiers et déployer des concepts innovants dans les environnements de ses clients, et ce, tout au long de la supply chain : entrepôts, véhicules, transports, points de vente, lieux publics et voirie. À titre d'exemple, dans la grande distribution, IER travaille depuis plus de quinze ans, en partenariat avec Auchan et COGIT, sur la traçabilité de la filière fruits et légumes afin de suivre les produits du producteur jusqu'au client final, d'automatiser les opérations logistiques et de migrer d'un support jetable vers un réutilisable. Grâce au système de RFID, ce sont ainsi plus de 7 millions de cagettes plastiques qui sont tracées par an, permettant ainsi d'avoir moins de 0,5 % de mouvements en éviation (pertes) et d'optimiser les chargements de camion.

Des actions de progrès très concrètes ont également été mises en place pour ses clients et facilitent le travail de l'exploitant tout en respectant l'environnement :

- l'équipement des bornes avec des solutions natives d'économie d'énergie, à savoir l'allumage et l'extinction automatique programmée ou la mise en place systématique d'alimentation à rendement énergétique élevé ;
- le développement d'un système d'information français proposant des solutions d'optimisation des tournées de livraison pour maximiser l'utilisation de la flotte de véhicules, réaliser le moins de kilomètres possible tout en



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

assurant le respect des engagements horaires, permettant par la proximité de réduire les émissions de GES ;

- la mise à disposition d'applications mobiles à destination des chauffeurs pour optimiser le plan de transport, le suivi des colis et maximiser la dématérialisation de documents.

De son côté, Polyconseil positionne sa démarche « Tech for Good » au service de la transition énergétique notamment au travers des travaux initiés en 2019

pour la refonte d'un outil permettant aux entreprises de déclarer leurs émissions polluantes, dans le cadre d'une mission pour le ministère de la Transition écologique et solidaire. Les données recueillies auprès des entreprises dans l'outil constituent une base de données environnementales répertoriant les substances chimiques ou les polluants dangereux rejetés dans l'air.

#### 1.2.3.1.4. MANAGEMENT DU GROUPE POUR RÉDUIRE L'IMPACT DE SES ACTIVITÉS SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

##### Politique Groupe

Afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), le Groupe s'est fixé pour objectif la mise en œuvre d'une approche de gestion de consommation d'énergie basée sur :

- la sobriété : optimisation des consommations, lutte contre le gaspillage énergétique, écogestes, etc. ;
- l'efficacité énergétique : investissements en faveur de l'optimisation énergétique (LED, détecteurs de présence, rénovation de systèmes de chauffage/climatisation, etc.), renouvellement des flottes de véhicules, ou électrification, etc. ;
- la promotion des énergies renouvelables : renforcer la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables (certificat de garantie d'origine).

En effet, des efforts conséquents sont menés au quotidien par l'ensemble des divisions pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique. Si les sites industriels sont les plus gros consommateurs et font l'objet d'attentions particulières, le Groupe Bolloré prend également soin d'optimiser les consommations de ses sites tertiaires. La gestion durable du parc immobilier et des infrastructures fait également partie des préoccupations du Groupe, qui œuvre de manière volontaire afin de contribuer à répondre à des enjeux plus larges tels que le changement climatique. 50 % des entités couvertes par un système de management incluant la prise en compte de l'environnement détiennent au moins un site certifié par un référentiel environnemental reconnu (HQE, LEED, EDGE, ISO 14001, ISO 50001 ou Engagement Biodiversité).

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Réduction des émissions de GES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre une approche de gestion de consommation d'énergie basée sur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– la sobriété énergétique (consommations, écogestes, etc.) ;</li> <li>– l'efficacité énergétique (investissements pour la performance énergétique des équipements)</li> </ul> </li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de divers programmes dédiés à l'optimisation des consommations : challenge AcTogether de Bolloré Transport &amp; Logistics, la feuille de route « sobriété carbone » dédiée pour les 14 pays les plus émetteurs scopes 1 et 2 de Bolloré Logistics, la démarche Green Terminal de Bolloré Ports, etc</li> </ul>
<b>Énergies renouvelables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables (certificat de garantie d'origine)</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Part de la consommation d'électricité issue de sources d'origine renouvelable : 39 % contre 12,5 % en 2019</li> </ul>

##### Des actions déclinées au sein de chacune des activités pour réduire l'impact de nos activités sur le changement climatique

###### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports

Représentant près de 38 % des émissions de GES du Groupe (scopes 1 et 2), Bolloré Ports s'est inscrit en 2020 dans des travaux d'approfondissement de son engagement à réduire son impact par la réalisation d'une étude des risques physiques climatiques pour chacune de ses entités. Cette étude s'inscrit dans la démarche globale portée par les entités des Bolloré Transport & Logistics en Afrique visant à la mise en place d'un plan d'action climat structuré doté d'objectifs de réduction quantifiés et intégré à la stratégie business des activités.

Dans ce sens, un travail approfondi d'identification des postes à fortes émissions de GES et potentiels leviers de réduction est également mené en collaboration avec le Directeur technique du Sierra Leone, la Direction QHSE Bolloré Ports et la Direction RSE Groupe ainsi que des travaux dédiés à l'approfondissement du calcul du scope 3 et la définition d'actions de décarbonation. Bolloré Ports investit chaque année dans la construction et la valorisation d'infrastructures portuaires. Ces investissements et son engagement environnemental suivent des critères de développement durable stricts (ex. : Green Terminal, achats écoresponsables), les normes environnementales locales et contribuent à réduire l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effets de serre. En moyenne, 10 % de l'investissement total pour la construction ou la réhabilitation d'un site est consacré à l'environnement, hors équipements de manutention portuaire.

**La démarche « Green Terminal »** : acteur responsable et engagé, Bolloré Ports s'est récemment doté d'un processus de labellisation de ses installations. Ainsi, à travers la dénomination « Green Terminal », Bolloré Ports déploie un système de management environnemental renforcé dont le pilotage consiste à l'optimisation (dépassement volontaire) de la norme ISO 14001. Diverses mesures sont promues dans ce cadre telles que la conduite d'analyses d'impact environnementales dans le cadre de ses projets, la construction d'infrastructures conformes aux standards internationaux environnementaux, le développement et l'implémentation de solutions digitales pour faciliter les

échanges de données limitant ainsi les déplacements et l'utilisation de papier, l'optimisation de la gestion de ses déchets (collecte, valorisation, recyclage) avec les partenaires agréés, le traitement des eaux et l'amélioration de la qualité de l'air, la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques liées aux enjeux environnementaux.

La multiplication d'initiatives techniques environnementales œuvrant à l'amélioration de leur performance énergétique et donc à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, comme par exemple le raccordement des ports aux réseaux électriques nationaux (22 terminaux et concessions sur 24, dont un partiellement, en 2020) ou encore les investissements réalisés pour la mise en opération de tracteurs électriques Gaussin alimentés par les batteries LMP® de Blue Solutions, démontrent également l'engagement des ports à réduire leur empreinte environnementale. Ainsi, 2 tracteurs ont été mis en service en 2020 avec un objectif de 26 tracteurs déployés à 2021, représentant un investissement six fois plus important qu'un tracteur diesel.

**Les études d'impact environnemental** : dans le cadre des projets, des études techniques sont réalisées pour toute nouvelle construction, débouchant sur l'attribution d'une note sur la qualité de la construction et la prise en compte des enjeux associés à l'eau, l'air, les sols, et la consommation énergétique. Des études d'impact environnemental sont également requises pour les programmes de réhabilitation des infrastructures, au sein desquelles sont évaluées également les conséquences du changement climatique. Il est à noter que ces études sont réalisées de manière systématique, qu'elles soient requises ou non par la réglementation locale.

###### Bolloré Railways

Représentant un peu moins du quart des émissions de GES du Groupe (scopes 1 et 2), Bolloré Railways a également pris parti aux travaux d'approfondissement d'étude d'impact des risques physiques climatiques avec les entités des Bolloré Transport & Logistics en Afrique. Bolloré Railways s'inscrit également dans la démarche globale de Bolloré Transport & Logistics visant à la mise en place d'un plan d'action climat structuré doté d'objectifs de réduction quantifiés et intégrés à la stratégie business des activités. Dans ce sens, un travail approfondi d'identification des postes à fortes émissions de GES et potentiels leviers de réduction est en cours ainsi que des travaux dédiés à l'approfondissement du calcul du scope 3 et la définition d'actions de décarbonation.

Participant à l'optimisation de sa performance énergétique, Bolloré Railways investit régulièrement pour le renouvellement de ses locomotives par des modèles plus performants et moins consommateurs d'énergies fossiles permettant de réduire leur impact sur l'environnement. En 2019 et 2020, une dizaine de locomotives ont ainsi été livrées pour un montant de près de 25 millions de dollars américains. En 2020, un travail de fond a été mené sur les motorisations pour assurer leur efficacité (y compris énergétique) et quatre nouvelles locomotives sont attendues pour 2021.

Bolloré Railways place également parmi ses priorités l'amélioration de son plan de transport de marchandises notamment grâce à l'optimisation des chargements des wagons à la montée et à la descente.

Par ailleurs, des panneaux solaires sont installés sur certains sites de Sitarail. Si les gares sont en majorité alimentées par le réseau national électrique, la production d'électricité par l'énergie solaire est systématiquement étudiée, et privilégiée lorsque l'environnement s'y prête, et ce, tout au long de la ligne ferroviaire (petites gares de brousse, passages à niveau, etc.).

Les actions en faveur de l'environnement, comme l'arrêt du moteur des locomotives en cas de stationnement prolongé, participent à la réduction de l'émission de GES.

### Bolloré Logistics

Représentant 36 % des émissions de GES du Groupe Bolloré (scopes 1 et 2), Bolloré Logistics, dans le cadre du déploiement de son programme RSE « Powering Sustainable Logistics », s'est engagée à réduire les émissions de GES de ses activités en propre. Une première cible a été définie en 2018 et révisée fin 2019 pour être en adéquation avec les dernières recommandations du GIEC et la trajectoire de 1,5 degré.

À travers cet objectif, Bolloré Logistics s'engage à réduire ses émissions de GES de 43 % sur ses scopes 1 et 2 en absolu d'ici à 2027 pour l'ensemble de son réseau (base de référence année 2017 – calcul basé sur la méthodologie de l'initiative Science Based Targets).

Pour atteindre sa cible de réduction, Bolloré Logistics a travaillé sur une feuille de route globale présentée et validée par le Comité exécutif début 2019. Elle combine des solutions axées sur le comportement humain avec des solutions technologiques :

- pour l'ensemble des sites de Bolloré Logistics : campagnes d'écogestes menées en 2019 et en 2020, mise en place d'un projet pilote « Green IT », challenge annuel RSE inter-pays AcTogether lancé en janvier 2020, renforcement de la politique d'immobilier durable avec des orientations sur des plans d'équipements bas carbone, orientations sur le remplacement des flottes de véhicules (de manutention, de service, de fonction) par des solutions plus performantes sur le plan environnemental ;
- pour les 14 pays les plus émetteurs des scopes 1 et 2 : analyse énergétique des sites clés, contrôle et optimisation de la consommation d'électricité en entrepôt et bureaux via des solutions de pilotage et d'intelligence artificielle, optimisation des systèmes de climatisation, équipements bas carbone, isolation, installation d'équipements d'énergie renouvelable, achat d'électricité verte (REC/GO).

Les 14 pays les plus émetteurs représentent 86 % des émissions mondiales de GES des activités Bolloré Logistics pour le scope 1 et 74 % pour le scope 2. Aussi, afin de soutenir les 14 pays cibles des scopes 1 et 2, une démarche d'accompagnement personnalisée est en cours de déploiement avec le support d'un cabinet spécialisé. Concrètement, il s'agit d'accompagner les directions et les experts en local pour définir un plan d'action de réduction carbone, adapté au profil du pays et des activités. Trois thèmes centraux sont intégrés – bâtiment/chauffage, climatisation et flotte de véhicules et engins – sur lesquels trois axes principaux sont analysés – sobriété, efficacité et énergie renouvelable. L'objectif de la démarche est de permettre de mesurer les gains générés par les actions de réduction et ainsi évaluer s'ils sont en phase avec la trajectoire établie.

En matière d'immobilier, Bolloré Logistics est engagée dans une politique d'immobilier durable depuis 2012 avec huit bâtiments présentant de fortes caractéristiques environnementales. Cette politique a été renforcée à travers une charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics » signée en juillet 2019 par le Président-directeur général et le Directeur immobilier-infrastructures. Ce document invite les directions locales à aligner leurs objectifs d'investissement et de coûts d'exploitation avec la réduction de l'empreinte environnementale, et travaillant sur quatre grands axes indissociables :

- réduire l'empreinte carbone du bâtiment lors de la construction et en exploitation ;
- intégrer la biodiversité et ses services écosystémiques dès la conception ;
- créer de la qualité de vie au travail au service du bien-être, de la créativité et de la performance ;
- adapter l'immobilier aux risques climatiques en confortant sa résilience.

Afin de démontrer cet alignement, Bolloré Logistics a formalisé un engagement systématique d'obtention de certification environnementale lors de la phase de construction quelles que soient la taille et la localisation du nouveau bâtiment. Par exemple, concernant la construction de grands hubs logistiques,

la réalisation fera systématiquement l'objet d'une double certification LEED® et BiodiverCity®. Concernant le dernier axe de la charte, l'étude de l'impact physique sur l'ensemble des sites du réseau Bolloré Logistics face aux risques engendrés par le changement climatique a été réalisée fin 2019-début 2020 avec le support d'un cabinet spécialisé.

### FOCUS — Le parc immobilier « durable » de Bolloré Logistics compte aujourd'hui 8 bâtiments

- Singapour (2012) : plateforme logistique de 42 000 m<sup>2</sup> certifiée LEED® Gold et BCA Green Mark Platinum + 20 000 m<sup>2</sup> opérationnels en 2017 ;
- Nantes (2015) : bâtiment tertiaire de 2 700 m<sup>2</sup> certifié HQE® Exceptionnel et labellisé BiodiverCity® ;
- Roissy (2015) : plateforme logistique de fret aérien de 30 000 m<sup>2</sup> certifiée HQE® Exceptionnel, LEED®, Gold et Bâtiment biosourcé et bâtiment tertiaire de 7 500 m<sup>2</sup> certifié HQE® Excellent et Bâtiment biosourcé, labellisé BiodiverCity® ;
- Le Havre (2016) : plateforme logistique de 24 000 m<sup>2</sup>, LEED® 4 Silver et labellisé BiodiverCity® ;
- Melbourne (2016) : plateforme logistique de 10 000 m<sup>2</sup> certifiée 5 Star Green – Australian excellence ;
- Heathrow (2017) : plateforme logistique de fret aérien de 6 400 m<sup>2</sup> ayant une certification de performance EPC A-Energy et classée dans le top 25 de la norme environnementale BREEM® ;
- Miami (2018) : plateforme logistique de 25 000 m<sup>2</sup>, LEED® Gold ;
- Singapour (2019) : plateforme logistique BlueHub de 50 000 m<sup>2</sup> certifiée LEED Gold, BCA Green Mark Platinum et labellisée BiodiverCity® (premier site labellisé en Asie-Pacifique). De multiples systèmes d'efficacité environnementale ont été intégrés dans cet entrepôt : système avancé de gestion de l'énergie basé sur l'Internet des objets (IoT) pour l'analyse prédictive des bâtiments, système intelligent de contrôle de la luminosité, système de recyclage des eaux de pluie, contrôle de la consommation d'énergie et d'eau, capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour, broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet.

En parallèle de ces investissements majeurs, le réseau Bolloré Logistics développe progressivement ses actions visant la réduction de son empreinte environnementale. À ce titre, Bolloré Logistics Singapour a finalisé début 2020 le projet d'équipement en panneaux solaires du Green Hub, complété par Total Solar Distributed Generation (DG). Avec une capacité de près de 1 MW, le système génère l'équivalent de 1,3 GWh d'électricité par an. Sur la durée de vie totale de cette toiture solaire, Bolloré Logistics va limiter l'émission de plus de 11 500 tonnes de CO<sub>2</sub>. Avec plus de 2 400 panneaux solaires, le système devrait couvrir plus de 30 % des besoins en électricité du bâtiment.

Outre la production d'énergie renouvelable, certains sites s'approvisionnent en électricité « verte » par l'achat de crédits REC/GO. C'est le cas à Singapour depuis janvier 2020, où le BlueHub est entièrement alimenté par de l'électricité verte. S'appuyant sur le cadre des certificats internationaux d'énergie renouvelable, l'électricité provient d'une usine de production de biomasse située à Singapour. Le BlueHub utilise environ 25 % de la capacité actuelle de l'usine. De même en France, l'approvisionnement en électricité verte concernait quatre sites en 2019 et 100 % des sites depuis le début 2020.

Enfin, le lancement en janvier 2020 du challenge annuel AcTogether, compétition inter-pays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, devrait notamment contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics. L'efficacité énergétique et la réduction des émissions GES sont un thème majeur dans ce projet (voir chapitre 2 – 1.2.4.2.5. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes/chiffres clés 2020 AcTogether).

### • Logistique pétrolière

Bolloré Energy travaille au quotidien à la performance environnementale de ses sites, tant d'un point de vue de maîtrise des risques de pollution (exemple : certification 14001, réhabilitation en fin de vie des dépôts pétroliers, etc.) que de performance énergétique des sites (exemple : certification ISO 50001 [pour SFDM], optimisation énergétique de son parc de véhicules, renouvelé généralement entre 5 % à 8 % chaque année).

Afin d'améliorer sa performance environnementale et dans le cadre de sa certification ISO 14001, Bolloré Energy a mis à jour sa politique de suivi des consommations d'électricité sur ses dépôts primaires. De nouveaux indicateurs ont été mis en place pour assurer un suivi plus régulier et plus précis des consommations. Certifié ISO 14001 et ISO 50001, SFDM a également mis en place des actions d'amélioration de son système de pompage afin d'optimiser sa performance énergétique. Ainsi la SFDM s'est engagée depuis 2015 dans la réduction de sa consommation d'énergie en limitant notamment le recours à l'usage de l'énergie thermique en phase de pompage sur le pipeline de sorte à tendre vers un taux d'utilisation des moteurs électriques représentant 90 % du total des utilisations des moteurs exploités. À titre indicatif, un moteur thermique consomme 40 % d'énergie de plus qu'un moteur électrique pour un rendement inférieur de 15 %. Le pipeline DMM comptabilise de Donges à Saint-

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Baissant 34 moteurs affectés au pompage des flux, 18 moteurs électriques et 16 moteurs thermiques pour une consommation énergétique moyenne de 31 Wh par T.Km transportée.

Cette démarche liée à une action d'optimisation permanente des débits de pompage sur la ligne permet à la SFDM une meilleure maîtrise de sa consommation d'énergie, de réduire les impacts environnementaux et les coûts associés à son activité de transport. Les actions de sensibilisation autour des émissions de gaz à effet de serre se sont appuyées sur le formateur « conduite rationnelle » qui a formé 29 conducteurs en 2020.

Suite à l'audit énergétique de 2015, Bolloré Energy a poursuivi en 2020 le renouvellement de la flotte de véhicules pétroliers : cinq véhicules pétroliers ont été commandés (norme Euro 6). Au total, plus de 70 % de la flotte répondent à la norme Euro 5 ou Euro 6 en 2020. Bolloré Energy a pour objectif de renouveler l'intégralité de sa flotte d'ici à 2025.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les usines françaises de la division Bretagne sont alimentées en électricité garantie à 50 % d'origine renouvelable. Les activités de production de la division Bretagne représentant près de 30 % de la consommation d'électricité totale du Groupe Bolloré, la contractualisation de contrats

de garanties de consommation d'énergie renouvelable a un fort impact sur la part d'électricité issue d'origine renouvelable consommée à l'échelle du Groupe. L'objectif d'une garantie à 100 % de consommation d'électricité d'origine renouvelable est fixé pour 2021 sur les sites français. Blue Solutions au Canada ont quant à eux obtenu un certificat de garantie 2020 certifiant que 99 % de leur consommation d'électricité est issue de source d'origine renouvelable.

##### Blue Systems

En 2020, le plan d'action énergétique d'IER, initié en 2016 et réalisé à plus de 80 %, a été renouvelé pour quatre ans (2020-2024) et se concentrera sur la performance énergétique des bâtiments et les activités de transports (interne, parc véhicules). Des actions de régulation de chauffage/changement de chaudière et l'installation d'éclairages en LED ont été menées depuis 2016 et se poursuivent. Un projet de changement de chaudières sur le site de Besançon est en cours pour 2021.

Concernant les consommations d'énergie, le Groupe distingue l'énergie consommée pour le transport et l'activité de celle consommée dans les bâtiments. Les consommations sont suivies mensuellement afin de détecter d'éventuelles dérives. Certifié ISO 14001, AS Belgium fait l'objet d'un contrat garantissant la part d'énergies renouvelables consommées.

#### 1.2.3.1.5. INDICATEURS POUR MESURER LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

##### Indicateurs de suivi des émissions de GES du Groupe Bolloré<sup>(1)</sup>

Afin d'atteindre ses objectifs, le Groupe Bolloré suit un ensemble d'indicateurs afin de piloter et mesurer sa performance :

- évolution des émissions de GES scopes 1 et 2 (incluant la mesure des consommations de carburant, d'électricité, de chauffage, etc.) ;

- mesure des émissions de GES scope 3 (incluant la mesure des émissions de GES relatives aux déchets, au transport de personnes et aux produits et services du Groupe) ;
- part de la consommation d'énergies issue de sources d'origine renouvelable.

(en tonnes éq. CO <sub>2</sub> )	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres	2020	2019	2019 proforma	2018	Variation 2019/2020	Taux de couverture
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 <sup>(2)</sup>	245 052	7 122	3 877	266	256 317	275 098	268 605	268 013	-7 %	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 <sup>(3)</sup>	65 388	1 003	6 171	103	72 664	71 574	70 926	61 614	2 %	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 <sup>(3)</sup> – Market-Based	62 520	1 003	2 654	103	66 279	-	-	-	-	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2	310 439	8 125	10 048	368	328 981	346 672	339 531	329 628	-5 %	100 %
Émissions GES – scope 3 <sup>(4)</sup>	3 301 945	3 932 114	7 864	279	7 242 202	7 844 817	7 842 875	4 671 770	-8 %	100 %
<b>TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPES 1, 2 ET 3</b>	<b>3 612 384</b>	<b>3 940 239</b>	<b>17 912</b>	<b>647</b>	<b>7 571 183</b>	<b>8 191 489</b>	<b>8 182 406</b>	<b>5 001 397</b>	<b>-8 %</b>	<b>100 %</b>

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins disponibles dans les tableaux de synthèse en fin de chapitre (voir chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2020 de Vivendi.

(2) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(3) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(4) Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels. L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés.

La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 7 décembre 2020.

À l'international, les facteurs d'émission de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, le facteur d'émission français a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émission n'existait pas, celui du pays limitrophe le plus élevé a été retenu.

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables : tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

La répartition des émissions de GES par zone géographique et poste d'émission est disponible en chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux.

**Indicateurs de suivi de la part d'électricité issue d'origine renouvelable consommée dans le Groupe Bolloré<sup>(1)</sup>**

	2020	2019
Consommation totale d'électricité (en MWh)	282 765	286 274
Consommation d'électricité d'origine renouvelable (en MWh) <sup>(2)</sup>	109 332	35 831
Part de la consommation d'électricité d'origine renouvelable (en %)	39 %	12,5 %

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins disponibles en chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2020 de Vivendi.

(2) Sont concernées les entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore PTE LTD, Bolloré Logistics UK LTD, Bolloré Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada, Bolloré Transport & Logistics Spain et Bluebus.

**1.2.3.2. RÉDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À NOS ACTIVITÉS**

Les politiques menées en termes de prévention des situations de pollutions locales et accidents industriels, gestion des déchets, gestion de l'eau, protection de la biodiversité sont autant d'actions déployées par le Groupe et ses divisions au quotidien pour assurer la maîtrise de ses risques prioritaires.

**1.2.3.2.1. LES RISQUES DE POLLUTION LOCALE, ACCIDENTS INDUSTRIELS ET GESTION DES MATIÈRES DANGEREUSES<sup>(1)</sup>****Priorisation des risques liés à la prévention des risques de pollution locale et gestion des matières dangereuses**

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Du fait de son activité industrielle, le Groupe Bolloré a identifié comme prioritaires les risques de pollution locale et liés aux accidents industriels. Le transport et le stockage de produits dangereux ou la survenance d'accidents industriels ou d'incendies représentent notamment des risques environnementaux majeurs et constituent une priorité absolue en matière de prévention. Ce risque n'a pas été identifié parmi les risques prioritaires

de la division Communication, au regard de la nature de ses activités (pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication, se référer au chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – section 2. Principaux risques extra-financiers).

**1.2.3.2.2. PRÉVENIR LES RISQUES DE POLLUTIONS LOCALES ET LES ACCIDENTS INDUSTRIELS****Politique Groupe**

L'ensemble des divisions du Groupe Bolloré mettent en œuvre des plans d'action et d'amélioration continue s'inscrivant dans son cycle de vigilance afin de prévenir les risques de situation de pollutions locales et d'accidents industriels. Les activités de transport et de logistique sont particulièrement exposées aux risques de pollution locale et de transport et stockage des matières dangereuses. Ces risques sont pris en compte par les systèmes de management environnemental (SME) en place. Ainsi conformément à ces systèmes, suite à l'évaluation de l'impact de leurs activités sur l'environnement, les entités sont amenées à développer des plans d'action pour réduire les impacts et les

risques de pollution incluant par exemple des mesures de prévention en cas de transport ou stockage de matières dangereuses, l'inventaire des sources de déchets dangereux ou encore la mesure et l'analyse des émissions dans l'air, l'eau et les sols.

Les activités font l'objet d'audits internes et externes réguliers réalisés dans le cadre des réglementations et certifications. Ces processus définis permettent d'assurer le reporting, l'analyse, l'enregistrement et la correction des incidents, accidents et non-conformités pouvant entraîner des pollutions. Au cœur de la démarche d'amélioration continue, ils constituent un cycle de vigilance vertueux. La performance environnementale des entités fait l'objet d'un suivi régulier en Comités de direction au siège et en local.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Engagement des instances dirigeantes dans le suivi de la performance du Groupe à préserver l'environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % des business units doivent avoir une politique environnementale signée par la Direction</li> </ul>	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>79 % des entités juridiques intégrées au reporting RSE<sup>(1)</sup> déclarent avoir une politique environnementale</li> </ul>
<b>Implémentation de systèmes de management de l'environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % de l'effectif des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE<sup>(1)</sup> couvert par un système de management prenant en compte l'environnement</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>97 % de l'effectif est couvert par un système de management incluant la prise en compte de l'environnement<sup>(1)</sup></li> </ul>
<b>Certification des systèmes de management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70 % des entités juridiques<sup>(1)</sup> couvertes par un système de management de l'environnement sont certifiées ou déclarent avoir au moins un site certifié par une certification environnementale (ex. : ISO 14001, ISO 50001, etc.)</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 % des entités juridiques<sup>(1)</sup> couvertes par un système de management de l'environnement sont certifiées ou déclarent avoir au moins un site certifié par une certification environnementale (ex. : ISO 14001, ISO 50001, etc.).</li> </ul>
<b>Prévention des pollutions et gestion des matières dangereuses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % des entités juridiques amenées à stocker ou transporter des matières dangereuses équipées de dispositifs de prévention des pollutions</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>48 % des entités déclarent être amenées à manutentionner et/ou à stocker des matières dangereuses</li> <li>Dont 78 % déclarent être équipées d'un dispositif de prévention des pollutions</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cartographie et/ou évaluation des risques environnementaux à réaliser a minima sur 100 % des entités déclarant des sites industriels (mise à jour tous les 2 ans)</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>49 % des entités qui précisent détenir des sites industriels déclarent avoir réalisé une cartographie des risques environnementaux ou une analyse environnementale (évaluation des aspects environnementaux significatifs) dont 93 % déclarent l'avoir mise à jour dans les deux ans</li> </ul>

(1) Voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

(2) Cet objectif a été évalué en prenant en compte notamment la concrétisation du scénario de certification ISO 14001 de l'ensemble de la région Afrique de Bolloré Logistics et les prévisions de certification ISO 14001 de Bolloré Ports à 2022.

#### Plan de progression Groupe

À l'horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- renforcer le déploiement des systèmes de management de l'environnement afin de s'assurer de l'existence des cycles de vigilance nécessaires pour prévenir les situations de pollution, minimiser l'occurrence des incidents environnementaux et assurer leur prise en charge systématique et immédiate sur les sites sensibles ;
- renforcer de manière continue l'exercice de reporting environnemental au sein de l'ensemble de ses divisions pour améliorer la fiabilité des données, la vision consolidée des politiques et actions déployées : en ce sens, un socle d'indicateurs relatif aux risques environnementaux commun à l'ensemble des divisions avait été déployé depuis 2019. Ce travail a été encore renforcé en 2020 avec la fixation d'objectifs (voir ci-dessus) raisonnables, validés début 2021 par la Direction générale (membres du Comité éthique – RSE et anticorruption), et cohérents avec la démarche d'amélioration continue inscrite au cœur des politiques existantes ;
- tendre vers une centralisation des politiques environnementales par business units ;
- poursuivre le travail de sensibilisation et de suivi de la performance des business units via les ateliers de maîtrise des risques annuels pour s'assurer du ruissellement des politiques, des déploiements des plans d'action et de la prise en compte des objectifs Groupe par les entités, ou de leur déclinaison lorsque la spécificité des activités l'impose.

Ci-dessous, par division et par thématique, les politiques et plans d'action spécifiques permettant la maîtrise du risque de pollution locale lié au transport ou au stockage de produits dangereux au sein des activités du Groupe Bolloré.

#### Des mesures de préventions adaptées pour chacune des activités

La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites du Groupe passe par le déploiement de systèmes de management environnemental (SME) ou de mesures et contrôles spécifiques suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001 sur le management de l'environnement ou répondant aux

réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE pour les sites industriels. Les sites font l'objet d'analyses de risques industriels et environnementaux qui permettent de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place et constituent de fait un outil d'aide à la décision pour les actions à mettre en place.

Cette démarche d'amélioration continue s'inscrit au cœur du cycle de vigilance environnementale mis en œuvre au sein des entités du Groupe.

Si les politiques mises en œuvre et indicateurs de performance tendent vers une homogénéisation au niveau du Groupe, ces derniers conservent inévitablement les spécificités propres aux enjeux de chaque métier et activité. Chaque business unit met en place des plans de réponse aux situations d'urgence, basés sur le résultat des évaluations (cartographies) des risques, réalisées par les business units dans le but de minimiser les effets possibles d'un accident ou d'une situation d'urgence sur la santé, la sécurité et l'environnement. Pour assurer le suivi de la performance environnementale, des Directions générales des business units établissent des objectifs et des cibles, mesurables et cohérents avec la politique QHSE pour les fonctions et niveaux pertinents au sein de l'organisation. L'atteinte des cibles est surveillée lors de réunions des Comités exécutifs et/ou de revue de Direction QHSE annuelle. Des objectifs et cibles QHSE spécifiques peuvent être définis pour une région géographique, un pays, ou un établissement donné, annuellement.

#### • Transport et logistique

Depuis 2010, une cartographie des risques au regard des matières dangereuses manutentionnées, stockées et transportées de Bolloré Transport & Logistics recense notamment trois risques prioritaires en termes de sécurité pour les activités de transport et logistique :

- le transport d'hydrocarbures pour les réseaux ferrés ;
- le stockage d'ammonitrates pour les activités de logistique ;
- la manutention de conteneurs de classes 1, 6 et 7 pour les activités portuaires avec des mesures de sécurités dites « enlèvements sous plans ».

Les plans de réponse aux situations d'urgence sont établis conformément aux directives des Directions générales. Les entités mettent en place des processus de suivi de la performance, ainsi que des processus de suivis correctifs et des objectifs en lien avec ceux de la division. Chaque business unit s'assure que les



collaborateurs, y compris le personnel sous-traitant travaillant sur le site, sont correctement informés de la procédure d'intervention d'urgence.

Bien qu'étant étranger aux activités du Groupe Bolloré, le cas du port de Beyrouth en 2020 a poussé Bolloré Ports à mener une étude approfondie pour renforcer encore les mesures préventives relatives au stockage et transport des matières dangereuses sur ses propres sites (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré, Cycle de vigilance des procédures de stockage et transport de matières dangereuses).

#### **Retour d'expérience Beyrouth 2020 : des procédures de stockage et transport des matières dangereuses renforcées sur l'ensemble des activités du Groupe**

Les récents événements liés au stockage de produits dangereux dans le port de Beyrouth ont rappelé à l'ensemble des industries et en particulier l'industrie de transport et logistique l'impératif de la maîtrise des marchandises dangereuses. En 2020, une étude sur les conteneurs et produits dangereux a ainsi été menée sur les entités de Bolloré Transport & Logistics conduisant à une revue des procédures opérationnelles dédiées et à la mise en œuvre d'un plan d'action détaillé par activité.

Cette mise à jour a notamment pris en considération les références locales (règlements d'exploitation des autorités portuaires et ferroviaires) et les références internationales modifiées en 2020, incombant à la gestion des matières dangereuses notamment : le Code international de l'IMDG (International Maritime Dangerous Goods) prévalant sur la manutention et le stockage des conteneurs dangereux au sein des terminaux portuaires, l'Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR) pour le transport par route, et le règlement concernant le transport international ferroviaire des marchandises dangereuses (RID) pour le transport ferroviaire. Des procédures opérationnelles internes, SOP (Standard Operating Procedures), sont venues renforcer cette documentation compte tenu de l'évolution des réglementations et servent également pour la formation du personnel opérationnel.

En 2021, Bolloré Ports prévoit de renforcer la sensibilisation de ses partenaires à la pénibilité et la spécificité de manutention et de stockage conteneurs dangereux, notamment les enlèvements ou réceptions sous palans, tant en termes de planification qu'en termes d'impact sur les productivités navires. La gestion des conteneurs dangereux doit suivre un processus spécifique clairement défini par le Groupe Bolloré et communiqué aux tiers.

#### **Bolloré Ports**

Les entités portuaires sont notamment gérées dans le respect des grands critères de management environnemental propres à la norme ISO 14001. À fin 2020, deux terminaux sont certifiés ISO 14001 (ATL Côte d'Ivoire et MPS 3 Ghana). Bolloré Ports prévoit, dans son plan de certification ISO 14001, la certification de deux terminaux supplémentaires pour 2021 (Bénin Terminal et Congo Pointe-Noire) et de deux terminaux actuellement en construction (CIT Côte d'Ivoire et Tibar Bay Project au Timor oriental) pour 2022.

En outre, la démarche Green Terminal vise la prise en considération de questions environnementales clés telles que : les usines de traitement, les modalités de construction résultantes des études d'impact social et environnemental, les rejets contrôlés en mer ou en réseau après traitement, en vue de limiter l'impact des constructions et/ou d'exploitation des terminaux sur les communautés avoisinantes.

En amont de chaque implémentation et projet de développement, les entités portuaires et ferroviaires procèdent à des études d'impact environnemental comme par exemple : MPS II au Ghana, Freetown Terminal, Côte d'Ivoire Terminal ou Sitarail en 2017. En 2018, des études d'impact ont également été réalisées dans le cadre du développement ou de modifications d'installations portuaires (Haïti, Dili au Timor oriental et Côte d'Ivoire Terminal), en concertation avec les parties prenantes. Soumises aux autorités locales compétentes et parties prenantes (ex. : banques), ces études permettent la prise en compte des populations locales et de l'environnement au plus tôt du processus de développement pour assurer la préservation de leur environnement (comme la biodiversité, la pollution des sols, etc.) et du bien-être des communautés riveraines (sécurité, maintien voire amélioration des conditions de vie). À l'issue de ce processus, un arrêté d'approbation environnemental est obtenu. Un programme de contrôle ou suivi et de surveillance de l'environnement est alors mis en place pour vérifier la pertinence et l'efficacité des mesures de protection de l'environnement proposées dans le plan de gestion environnementale et sociale (PGES) faisant la synthèse de toutes les mesures préconisées par les études d'impact environnemental.

Concernant les activités portuaires, les risques les plus sensibles en matière de pollution locale, qu'elle soit graduelle ou accidentelle, renvoient par exemple aux pertes de confinement, aux fuites ou émissions de substances polluantes ou de produits dangereux présents sur site, au transport et à la manutention de produits dangereux et aux déchets générés par les activités. Afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des

risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels), les terminaux à conteneurs disposent de dispositifs de rétention. Conformément aux lois et réglementations locales, ainsi qu'aux règles QHSE établies par les entités, toutes les nouvelles installations portuaires sont équipées de réseaux d'eaux de pluie, d'eaux souillées, et d'eaux polluées, aboutissant dans des dispositifs de décantation avant rejet dans les réseaux de ville ou à la mer après contrôle. Par exemple au Congo (Congo Terminal) et au Cameroun (Kribi Terminal), les eaux usées après traitement sont analysées par un organisme agréé par les autorités de tutelle et les huiles usées sont récupérées par une entreprise spécialisée dans le traitement de ce type de déchets. En 2020, les processus de gestion des matières dangereuses ont été restructurés au regard des mises à jour réglementaires des classifications et sur base des référentiels internationaux reconnus. Les terminaux de Bolloré Ports sont en mesure de manutentionner, stocker et livrer les conteneurs dangereux dans les conditions optimales de sécurité et en respect des normes internationales et locales.

L'accident lié à un effondrement de portique constitue en outre le risque majeur d'accident industriel pour les activités portuaires. Par exemple, le non-respect des règles de navigation et d'accostage des bateaux arrivant sur les terminaux est responsable d'une accidentologie importante sur les équipements. Les statistiques mondiales sur les dix dernières années font état de plusieurs centaines de collisions de navires/quais/portiques dont sept sur les installations portuaires du Groupe Bolloré. En cas d'accident majeur, un plan d'urgence ainsi qu'un plan de continuité d'activité sont déployés par l'entité concernée, et peuvent déboucher sur un plan de gestion de crise piloté au niveau du siège de Bolloré Ports.

#### **Bolloré Railways**

Les activités ferroviaires ont également un impact sur l'environnement, lié, d'une part, au type de déchets générés (huiles usagées, chiffons souillés, déchets plastiques, filtres à huiles et à essence, émissions de fumées...) (voir chapitre 2 – 1.2.3.2.3. Optimiser la gestion des déchets et favoriser l'économie circulaire) et, d'autre part, à la nature même de l'activité ferroviaire. À noter que l'analyse des risques environnementaux a également fait l'objet d'une mise à jour dans le cadre de la révision du système de management QHSE et de la cartographie des risques réalisées en 2019 sur les entités de Bolloré Railways. Le risque de déversement accidentel d'hydrocarbures lors du transport des hydrocarbures par wagon-citerne est mis en évidence comme risque majeur au sein de la cartographie des risques. En 2020, les processus de gestion des matières dangereuses ont été restructurés au regard des mises à jour réglementaires des classifications et sur la base des référentiels internationaux reconnus.

Toutes les entités Bolloré Railways sont équipées de dispositifs de prévention des pollutions pour l'intervention en cas de déversement accidentel d'hydrocarbures sur la voie ferrée tels que des kits antipollution, des motopompes, des bâches géotextiles, des réservoirs, etc.. Les concessions ferroviaires de Bolloré Railways disposent également de bacs de rétention afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels). Les équipes opérationnelles et de sécurité sont formées régulièrement aux techniques d'intervention de réponses aux situations d'urgences sur les trains d'hydrocarbures, telles que des départs de feu, le déversement d'hydrocarbures, ou encore à l'utilisation des kits antipollution. Enfin, depuis 2018, la société Camrail a signé un protocole de partenariat avec le centre de recherche HYDRAC (Hydrocarbures Analyses Contrôles) pour l'analyse physico-chimique des eaux de rejet et des sols pollués aux hydrocarbures. Sitarail a également mis en service huit wagons miradors dédiés à la surveillance des rames de trains hydrocarbures en circulation. Principalement mis en œuvre pour assurer la sûreté des convois, ce dispositif de surveillance permet également de détecter et d'alerter en cas d'incident environnemental.

#### **Zoom sur le traitement des traverses créosotées**

Historiquement, Bolloré Railways exploite des réseaux pouvant encore contenir des traverses de chemin de fer créosotées. La créosote est un mélange d'huiles extraites de charbon ou de goudron de bois, utilisé notamment comme traitement préventif du bois. Compte tenu du risque que représentent l'exposition et la manipulation de ces traverses, le Groupe Bolloré a mis en place des procédures spécifiques pour éviter toute contamination du personnel et des tiers par ce produit.

Bolloré Railways a notamment mis en place un plan d'action spécifique et a réalisé de nombreuses actions en 2018 afin de prendre toutes les précautions nécessaires. Une des principales actions consiste à remplacer les traverses créosotées par secteur de voie par des traverses en béton. Les agents de Camrail et sous-traitants sont régulièrement sensibilisés à la manipulation des traverses bois créosotées et aux risques environnementaux et sanitaires. Deux espaces ont été construits ou aménagés pour le stockage des traverses bois créosotées usagées dans les meilleures conditions, et un décanteur construit

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

pour la collecte des eaux de l'aire de stockage. Un programme médical a été mis en place pour le suivi des agents et ex-agents.

Lors des projets de réhabilitation des voies principales et secondaires, les traverses sont automatiquement remplacées par des traverses en béton. La problématique de gestion des traverses de bois créosotées est prise en compte dès les premières études de faisabilité des projets de renouvellement des lignes ferroviaires. En 2021, dans le cadre du projet de renouvellement de la ligne ferroviaire entre Douala et Yaoundé, Camrail fera appel, en complément, à une ONG pour établir un état des lieux de l'utilisation des traverses bois créosotées par les populations riveraines de la voie ferrée et procéder à leur information et sensibilisation sur les dangers de l'utilisation des traverses de bois créosotées à des fins domestiques.

#### Bolloré Logistics

Le management de l'environnement est encadré par la politique QHSE, qui stipule notamment la nécessité de « planifier, mettre en œuvre, revoir et améliorer de manière continue » ce dernier en conformité avec la norme ISO 14001, les règles de l'art, les législations et réglementations en vigueur dans les pays où elle opère. L'obtention en 2020 de la certification SMI globale incluant la certification ISO 14001 pour l'ensemble des entités des régions Amériques, Europe, Moyen-Orient et Asie-Pacifique vient renforcer encore son engagement. En 2021, cette démarche de certification SMI globale sera étendue au continent africain dont 100 % des entités y sont néanmoins d'ores et déjà couvertes par un système de management environnemental.

En raison des enjeux associés aux risques de pollution locale, Bolloré Logistics accorde une attention spécifique à la prévention d'accidents industriels et encadre scrupuleusement ses activités de stockage et transport des matières dangereuses sur l'ensemble de sa chaîne logistique dont notamment les hydrocarbures et le cyanure en Afrique. Néanmoins, la probabilité d'occurrence du risque de pollution locale est faible dans le domaine, celui-ci étant très fortement réglementé et encadré, dans l'aérien et le maritime. Il existe des procédures globales selon les continents, et régionales selon les territoires d'implantation.

La gestion des marchandises dangereuses est strictement encadrée par les politiques et le manuel QHSE de la division, intégrant l'évaluation des risques, les stratégies de prévention et de maîtrise des risques, les autorisations réglementaires, les modalités de réception, la ségrégation, le contrôle des marchandises, la manutention, mais aussi les instructions, la formation du personnel. Bolloré Logistics met en place des mesures de maîtrise et de prévention des déversements, pendant toutes les opérations de manutention de produits chimiques (chargement/déchargement, stockage, transfert, etc.), afin de minimiser les effets des déversements de produits chimiques sur la santé et l'environnement, sur le site comme en dehors.

Selon l'activité, le territoire d'implantation ou les spécificités du site, un certain nombre de mesures spécifiques peuvent être instaurées. Par exemple, les zones de stockage de produits chimiques disposent de moyens de confinement des déversements afin d'en contrôler la propagation. Des kits de déversement accidentels comprenant, entre autres, des produits absorbants (granulés, plaques, boudins absorbants) sont mis à disposition. Les matériaux contaminés sont traités, de façon sûre et adéquate, via un prestataire qualifié et spécialisé dans l'élimination des déchets dangereux. Des bacs de rétention sont disponibles pour contenir des récipients présentant des fuites.

Les entrepôts et yards exploités par Bolloré Logistics disposent de moyens internes de prévention de protection et d'intervention composés notamment :

- de moyens de protection contre les incendies (extincteurs, robinets d'incendie armés, désenfumage, etc.) en fonction du niveau de risque que présentent les activités ;
- de procédures visant à assurer une bonne tenue générale et un niveau de maintenance des installations ;
- des inspections internes, régulièrement effectuées de manière à vérifier notamment le bon état et l'accessibilité des outils de lutte contre l'incendie et dispositifs de secours, le respect des règles de sécurité... ;
- de procédures spécifiques telles que la délivrance de permis de travail avant réalisation de certaines interventions à risques, tels que les travaux par points chauds ;
- de dispositifs visant à la sécurisation des installations contre le risque de malveillance ;
- de certifications spécifiques déployées pour le transport de produits chimiques présentant des risques particuliers, telles que la certification ICMI (*International Cyanide Management Code*) détenue par les entités réalisant des opérations de transport de cyanure de sodium.

En outre, Bolloré Logistics a formalisé ses exigences fondamentales en matière de QHSE pour la conception d'entrepôts : un manuel énumère les prescriptions minimales requises (standards) dans les domaines QHSE et sûreté qu'il convient de respecter lors de la construction de nouveaux entrepôts, d'extension, de modification de locaux ou encore lors de la location d'entrepôt. Il s'applique également pour les yards.

La maîtrise des risques de pollution locale se traduit également par des formations dédiées, telles que des formations sur la manutention et le transport des marchandises dangereuses, qui sont dispensées auprès du personnel, en fonction de ses attributions. À titre d'exemple, un module e-learning sur le transport de marchandises dangereuses a été déployé depuis juin 2016. Cette formation s'adresse aux salariés amenés à gérer des dossiers de marchandises dangereuses. Elle est constituée de plusieurs modules de formation (identification des marchandises dangereuses, emballage, documentation, chargement/déchargement...).

Des exercices d'intervention sont réalisés par les entités de manière à tester l'efficacité des procédures ainsi que des équipements d'urgence à disposition, mais également de la bonne connaissance des règles à suivre par le personnel. Des exercices de gestion de crise avec simulation de déversement sont également mis en œuvre. Les membres de la cellule de gestion de crise locale ont travaillé de concert avec les plus hautes autorités civiles, administratives, police et militaires spécialisées. Des exercices sont également réalisés de manière à tester l'efficacité du plan de réponse aux situations d'urgence, les connaissances et aptitudes des intervenants à réagir face à une situation d'urgence.

#### • Logistique pétrolière

Soumis à des réglementations obligatoires très strictes relatives à son activité (sites Seveso, ICPE, etc.), Bolloré Energy déploie au quotidien un système de management de l'environnement permettant la maîtrise des risques environnementaux, tels que le risque de déversement d'hydrocarbures lors de chargement ou de déchargements, mais aussi le risque d'incendie des locaux et de stockage de produits dangereux.

La politique générale environnement, santé et sécurité de Bolloré Energy, mise à jour en 2019, encadre les risques associés aux enjeux environnementaux. De même, une politique spécifique environnement a été élaborée pour les dépôts massifs Seveso dans le cadre de la norme ISO 14001. Ainsi, 100 % des dépôts Seveso sont certifiés ISO 14001 et donc 100 % des dépôts massifs sont couverts par un système de management environnemental. Concernant les risques associés à la gestion des matières dangereuses et aux enjeux de pollution locale, Bolloré Energy s'appuie notamment sur la certification ISO 14001, dont le périmètre a été étendu à l'ensemble des dépôts pétroliers Seveso depuis 2017, et a déployé des mesures au-delà du niveau d'exigence réglementaire minimal. Bolloré Energy s'est engagé dans une démarche volontaire de certification selon la norme ISO 14001:2015 pour ses dépôts pétroliers Seveso de Caen, Gerzat, Mulhouse, Strasbourg et Chasseneuil-du-Poitou. Les dépôts de la SFDM ont également été certifiés ISO 14001 et 50001. Ces démarches stratégiques ont permis à Bolloré Energy de réduire ses impacts environnementaux et représentent non seulement un gage de responsabilité vis-à-vis des problématiques environnementales mais également un gage de confiance pour ses parties prenantes.

En outre, Bolloré Energy a mis en place des contrôles techniques préventifs sur l'ensemble de ses installations afin de permettre un suivi plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies. Des exercices de gestion de crise sont réalisés chaque année, en complément des exercices liés au plan d'opération interne (Seveso), permettant aux collaborateurs de s'exercer techniquement aux bonnes pratiques. Ces exercices mobilisent non seulement le personnel opérationnel sur site mais également des externes (pompiers, etc.). Des exercices de « cellules de crise » sont également organisés et mobilisent notamment le personnel du siège. En 2020, un exercice cellule de crise a été organisé sur le site de Gerzat sur un scénario de type fuite de produit avec incendie.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

L'ensemble des sites de la Bretagne est couvert par un système de management environnemental commun, basé sur le référentiel ISO 14001:2015 et les activités Films diélectriques sont certifiées ISO 14001 depuis 2011. La certification ISO 14001 a été progressivement étendue à l'ensemble des sites de production. Ainsi, en 2020, Blue Solutions Canada et le site de production des Bluebus ont été certifiés ISO 14001. Le suivi de la performance environnementale est réalisé deux fois par an en Comité de direction. Le suivi de la performance environnementale est réalisé deux fois par an en Comité de direction. La prochaine étape consistera à certifier l'activité Film d'emballage à l'horizon 2022.

Les risques de pollution locale identifiés dans la cartographie des risques mise à jour en 2019 font l'objet de mesures d'atténuation dédiées. Les principaux risques identifiés sont les suivants :

- les risques d'incendie : systèmes d'extinction (automatiques ou manuels) et de détection, formation et exercices incendie incluant des scénarios de déversement accidentel ;
- les risques de pollution des eaux : équipement en bassin d'orage permettant de récupérer les hydrocarbures des eaux de ruissellement et de contenir les

eaux polluées en cas d'incendie, ou de déversement accidentel. Tout stockage de liquide est placé sur rétention ;

- les risques de pollution de l'air passent par le traitement des rejets de composés organiques volatils (COV) par oxydation thermique sur le site Batteries ;

Il est à noter que la technologie de fabrication de batteries LMP® « tout solide » a l'avantage d'écartier les risques environnementaux liés à l'écoulement de liquide dangereux ou à la formation d'atmosphère explosive en milieu confiné. En outre, les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern) selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP. Des contrôles périodiques des installations selon la réglementation en vigueur sont effectués. La crise de Covid-19 n'a pas eu d'impact majeur sur la réalisation de ces contrôles qui ont pu être planifiés sur l'ensemble de l'année 2020. Les interventions de prestataires et de transporteurs sur nos sites font l'objet de plans de prévention et de protocoles de sécurité. En 2020, la surveillance des travaux faisant l'objet de permis feu a été renforcée avec la mise en place de deux rondes après la fin des travaux.

De plus, un conseiller à la sécurité gère le transport de marchandises dangereuses pour l'ensemble des activités de la Bretagne. Son rôle est notamment de conseiller la Direction et de s'assurer que les exigences relatives au transport de marchandises dangereuses sont bien respectées, notamment dans le cadre de l'expédition des produits et déchets concernés par cette réglementation. En 2020, dix personnes ont été formées au transport de matières dangereuses.

Des séances de sensibilisation aux enjeux environnementaux sont régulièrement menées sur les sites certifiés ISO 14001 (diffusion de tableaux de bord, flashes infos, etc.).

#### Blue Systems

L'ensemble des entités IER et Automatic Systems déploie un système de management environnemental. La performance environnementale d'IER est abordée tous les ans en Comité de direction dans le cadre de la revue des processus.

Les principaux sites de production d'Automatic Systems Belgique sont certifiés ISO 14001:2015. En 2019, Automatic Systems Belgique a fait l'objet d'un audit dans le cadre du renouvellement de la certification ISO 14001, qui vise à être étendue aux sites France à vision 2021. Des audits sécurité sont réalisés régulièrement (mensuellement pour le site de Besançon et trimestriellement pour AS France). Un audit interne a également été mené chez AS Belgique, dans le cadre du déploiement de la solution « BLED » (bruit, lumière, énergie, déchets) où chaque responsable de processus a en charge son évaluation vis-à-vis de certaines thématiques environnementales.

Dans le cadre de sa certification ISO 14001, AS Belgium a réalisé une cartographie de ses risques environnementaux. Ce travail a également été réalisé sur tous les sites d'IER France en 2020, en vue d'une certification ISO 14001 prochaine. Les principaux risques sont :

- production de déchets dangereux : chiffons souillés, DEEE, emballages vides souillés, aérosols vides, batteries, etc. ;
- utilisation et stockage des produits de nettoyage pouvant avoir des risques pour l'environnement.

À ce jour tous les sites français d'IER et d'EASIER sont équipés de solutions de stockage et traitement des produits chimiques (nettoyants, détergents, aérosols, dégrappants, etc.). En complément des mesures de santé et de sécurité déployées pour les collaborateurs, des mesures ont été prises par IER et EASIER pour réduire les risques en imposant des instructions spécifiques à la gestion des produits chimiques ainsi que des règles adaptées en fonction des métiers pour la gestion des risques professionnels. Des campagnes d'information internes sont réalisées pour sensibiliser les salariés à la démarche environnementale : écogestes, « Ne plus jeter, mais trier », diffusion de la charte environnementale IER, chantier 5S, journées citoyennes, campagne de DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).

## Indicateurs de suivi du management environnemental du Groupe Bolloré

### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des systèmes de management environnemental du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

(en pourcentage)	2020				Total 2020	Total 2019	Variation 2020/2019
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres			
Part de l'effectif couvert par un système de management incluant la prise en compte de l'environnement	98	100	87	0	97	88	10
Part des entités ayant mis en place un système de management incluant la prise en compte de l'environnement	98	100	80	0	95	71	34
Dont la part des entités certifiées ou déclarant avoir au moins un site certifié par une certification environnementale (ex. : ISO 14001, ISO 50001, etc.)	53	40	60	0	53	51	4

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication.

### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des incidents environnementaux du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	Transport et logistique <sup>(3)</sup>	Logistique pétrolière <sup>(4)</sup>	Stockage d'électricité et systèmes <sup>(5)</sup>	Autres	Total 2020	Total 2019
Nombre d'incidents environnementaux	113	3	0	NC	116	123

NC : non communiqué.

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre du reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication.

(3) Événement graduel (périmètre ports et rail), incidentiel et/ou accidentel (déversement de produits, émissions de vapeurs ou gaz de produits, rejet de produits à l'extérieur du site sans traitement avant rejet dans le milieu naturel...) pouvant endommager les écosystèmes ou les ressources naturelles.

(4) Nombre d'accidents déclarés au titre du conseiller à la sécurité en transport de marchandises dangereuses nécessitant une déclaration à l'administration de tutelle.

(5) Nombre d'accidents environnementaux ayant entraîné une pollution.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.3.2.3. OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS ET FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

##### Politique Groupe

Le Groupe porte une attention particulière au suivi de ses déchets dans les différents sites en France et à l'international dont la gestion fait partie des mesures mises en œuvre pour réduire ses risques de pollutions locales (stockage de matières dangereuses notamment). Le suivi concerne les déchets « dangereux » (déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses, ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement) et les déchets « non dangereux » (qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement). Les résultats du reporting permettent de suivre la production de déchets dangereux et non dangereux des sites industriels des entités intégrées au reporting RSE (voir 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE) et d'identifier la part valorisée ou recyclée. Depuis cette année, ils sont intégrés dans le calcul du scope 3 du Groupe Bolloré.

Les déchets dangereux sont issus des activités de la division Transport et logistique (notamment en Afrique où un traitement spécifique est appliqué

aux huiles usagées), de Blue Solutions (usines de production de batteries, et DEEE chez IER) et de Bolloré Energy (dépôts pétroliers où les hydrocarbures résiduels sont soit traités par valorisation thermique, soit enfouis). Les entités de la division Bolloré Transport & Logistics s'appliquent à confier l'ensemble de leurs déchets à des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels ils exercent leurs activités, afin de se doter du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné. Concernant les activités de Bolloré Ports et Bolloré Railways, des audits environnementaux menés par les autorités de tutelle sont réalisés annuellement avec délivrance d'un certificat, et ce, conformément aux lois existantes dans chaque pays. Des procédures spécifiques ont notamment été mises en œuvre sur les activités des chantiers navals et les activités ferroviaires, qui sont les plus émettrices de déchets dangereux.

Depuis 2017, le Groupe Bolloré a renforcé son process de reporting déchets en affinant notamment sa maille d'analyse par sous-catégories de déchets (plus de 30 catégories de déchets recensées telles que le papier, le bois, les métaux, les huiles usagées, etc.) assurant ainsi une traçabilité plus fine des déchets reportés et en améliorant le taux de couverture de l'indicateur.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Gestion des déchets et économie circulaire</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place des stratégies 4R : réduire, réparer, recycler, réutiliser</li><li>• Renforcer la part de déchets recyclés/valorisés</li></ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• 38 % de déchets dangereux valorisés ou recyclés en 2020, contre 31 % en 2019<sup>(1)</sup></li><li>• 48 % de déchets non dangereux valorisés ou recyclés en 2020, contre 41 % en 2019<sup>(1)</sup></li></ul>

(1) Indicateurs issus du reporting RSE (voir 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

##### Plan de progression Groupe

À l'horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- renforcer la valorisation et le recyclage de ses déchets majeurs ;
- augmenter la couverture du reporting déchets notamment pour les déchets non dangereux ;
- renforcer le suivi de la mise en application de l'objectif de mise en place de stratégies 4R (réduire, réparer, recycler, réutiliser) dans les entités du Groupe.

##### Les spécificités liées à la gestion des déchets et à l'économie circulaire au sein des activités du Groupe

###### • Transport et logistique

Les entités de la division Bolloré Transport & Logistics s'appliquent à confier l'ensemble de leurs déchets à des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels ils exercent leurs activités, afin de se doter du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné. Concernant les activités de Bolloré Ports et Bolloré Railways, des audits environnementaux menés par les autorités de tutelle sont réalisés annuellement avec délivrance d'un certificat, et ce, conformément aux lois existantes dans chaque pays. Des procédures spécifiques ont notamment été mises en œuvre sur les activités des chantiers navals et les activités ferroviaires, qui sont les plus émettrices de déchets dangereux.

###### Bolloré Ports

Le renforcement du reporting interne intégrant le suivi précis par catégorie de déchets a permis d'optimiser leur traçabilité. Par exemple, les huiles usagées – qui constituent le principal déchet des ports en Afrique – sont recyclées via un traitement spécifique en partenariat avec des pétroliers, notamment Total, et cimentiers, au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. La gestion des déchets repose notamment sur le référentiel ISO 14001.

Dans le cadre du déploiement du label Green Terminal, Bolloré Ports promeut les bonnes pratiques sur ses activités telles que l'établissement de plans de déchets, l'investissement dans des équipements favorisant le traitement optimal des déchets, l'optimisation du traitement des déchets livrés par les utilisateurs des terminaux (navires, locataires et opérateurs), par l'intégration de critères dédiés dans les appels d'offres associés au contrat de concession et de bail, etc. En Côte d'Ivoire, la démarche de gestion de déchets mise en œuvre sur le chantier naval de Carena représente une pratique exemplaire (voir chapitre 2 – 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

###### Bolloré Railways

Les activités ferroviaires sont plus spécifiquement concernées par la gestion des déchets métalliques. Ces déchets sont revendus et valorisés par des prestataires externes. De même, en sus de son système de management QHSE, les deux réseaux ferrés Camrail et Sitarail appliquent des procédures spécifiques de gestion des déchets, y compris les déchets spéciaux et déchets dangereux (boues, sciures, terres souillées par les hydrocarbures), ainsi que les rebuts d'installations ferroviaires (voir chapitre 2 – 1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels/Bolloré Railways – zoom sur le traitement des traverses créosotées) et matériels usagés.

###### Bolloré Logistics

En 2019, Bolloré Logistics a ajouté un second axe de développement à l'axe changement climatique et qualité de l'air de sa stratégie RSE : la préservation du capital naturel et le développement de l'économie circulaire, dont les travaux se sont poursuivis au sein du réseau en 2020. Ces enjeux impliquent des améliorations sur les emballages, quant à leur nature et leur usage, avec comme objectif la réduction des emballages carton et plastique. La grande majorité de ces déchets n'est pas générée par l'activité de Bolloré Logistics mais provient de l'éclatement des palettes de marchandises reçues des expéditeurs. Une autre partie des déchets est liée à la préparation des expéditions par les équipes de Bolloré Logistics (film plastique autour des palettes avion, pochettes de plastique pour caler les produits dans les colis, cartons d'emballage, etc.). Plusieurs projets ont ainsi démarré début 2019 principalement en Asie-Pacifique, en Europe et en Amérique du Nord, couvrant des problématiques variées : solution de réutilisation des emballages isothermes dans les conteneurs maritimes, remplacement du film plastique traditionnel des palettes avion par un film plus fin fabriqué à 80 % à partir de plastique recyclé, mise en place de housses réutilisables. Le développement d'une plateforme digitale de gestion des consommables réutilisables a débuté en 2020. D'autres solutions déjà existantes concernent l'utilisation de bacs plastique réutilisables pour la livraison urbaine, l'optimisation des références des emballages en carton (tailles et matériaux) pour la logistique contractuelle et la distribution régionale ou encore l'appel à des prestataires externes pour la réparation de palettes en bois, voire leur réutilisation pour la fabrication de nouveaux produits et usages. Sur les plateformes proposant des services de logistique contractuelle, les déchets générés par les prestations réalisées pour le compte d'un client sont également gérés de plus en plus dans une logique de revalorisation au sein d'une boucle d'économie circulaire. Par exemple, depuis mai 2020, Bolloré Logistics Singapour, via son prestataire Tay Paper Recycling Pte Ltd, a recyclé au total 25 tonnes de papier et 2,8 tonnes d'emballages plastiques indésirables pour le compte d'un client du secteur cosmétique sur le segment « Travel Retail ». L'ouverture sur l'écosystème des start-up ouvre de nouvelles pistes en mouvement permanent, qui apparaissent comme source d'opportunités pour Bolloré Logistics.



### FOCUS – Emballages : favoriser l'éco conception et le sourcing éco responsable

Alors que 200 tonnes de plastique étaient utilisées chaque année sur le hub de Roissy-CDG pour filmer les palettes, les équipes de Bolloré Logistics emploient désormais un film de protection composé à plus de 80 % de plastique recyclé pour tous les affrètements.

La glassine jaune, qui constitue le support adhésif des étiquettes apposées sur les cartons de transport, représentait une quantité considérable de déchets non recyclés sur le hub de Roissy-CDG. Un partenariat a donc été établi avec une entreprise spécialisée en vue de son recyclage. Le procédé utilisé permet de séparer la colle du support adhésif et de former une pâte servant à fabriquer du papier pour la presse magazine, lui-même recyclable plusieurs fois. Ainsi, pour 100 tonnes de glassine, on obtient 125 tonnes de papier, ce qui représente 1 300 arbres sauvés.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Division Bretagne

Les déchets de la division Bretagne sont gérés de la manière suivante :

- réduction à la source :
  - les chutes de fabrication du film diélectrique et de certaines gammes de film d'emballage sont broyées et réextrudées afin de les transformer en matière première secondaire. Ces sous-produits sont revendus à des clients, ou sont susceptibles d'être réutilisés dans notre process de film d'emballage (gamme BRI utilisant 30 % de matière recyclée),
  - utilisation de praticables retournables sur l'activité Bluebus afin de limiter les déchets d'emballages ;
- les déchets générés sont orientés en priorité vers des filières de recyclage ;
- les déchets non recyclables sont orientés vers des filières de valorisation énergétique. Aucun déchet ne part en filière d'enfouissement.

En complément des actions de recyclage déjà entrepris avec ses partenaires de traitement de déchets de batteries, Blue Solutions mène un programme de recherche pour extraire en amont le lithium métallique. Une unité R&D a

été mise en place en 2020 sur le site de Quimper pour effectuer les premiers essais. Deux brevets ont été déposés sur ce projet. L'objectif est de récupérer du lithium sous une forme pouvant être réutilisable, après purification, dans les batteries fabriquées. Cela permettra à moyen terme de limiter la dépendance vis-à-vis de ce matériau stratégique et d'anticiper les futures réglementations européennes.

##### Blue Systems

À la suite de la fermeture des services d'autopartage français, l'ensemble des véhicules ont été vendus en l'état à des professionnels de la revente. Les villes de Lyon et de Bordeaux mènent actuellement une réflexion concernant l'avenir des réseaux de recharge (stations, bornes électriques).

Les produits fabriqués par IER, d'une durée de vie souvent supérieure à dix ans, composés en majorité de métaux, sont recyclables à plus de 80 % et valorisés sur le marché des déchets. IER n'est pas directement amenée à consommer des matières premières dans la mesure où ses activités reposent essentiellement sur de l'assemblage. Néanmoins, depuis 2014, 90 % des produits sont livrés dans des emballages écoresponsables (bois et cartons valorisables).

Par ailleurs, en réponse à la réglementation (directive européenne 2002/96/CE), IER met en place une solution complète de récupération et de retraitement de ses produits en fin de vie. Depuis 2009, elle a contractualisé une solution de traitement avec une entreprise certifiée et agréée et adhère en France depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 à un éco-organisme agréé par l'État. IER propose également à ses clients de profiter des solutions de recyclage qu'elle a mises en place avec ses prestataires certifiés pour les produits antérieurs non concernés par la réglementation, ainsi que pour les installations hors Europe. C'est le cas en Amérique du Nord, où le recyclage des produits électroniques en fin de vie n'est pas encore réglementé : IER, à la demande du client, propose une offre de démontage, emballage et rapatriement des équipements à l'usine. Le métal récupéré est alors recyclé et les déchets électroniques transférés à des organismes spécialisés.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des déchets du Groupe Bolloré<sup>(2)</sup>

	2020				Total 2020	Total 2019	Total 2018	Taux de couverture 2020 <sup>(3)</sup>
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres				
Quantité totale de déchets dangereux (en tonnes)	7 090	1 863	489	–	9 442	9 079	9 343	100 %
Dont part des déchets dangereux recyclés ou valorisés (en %)	23	85	66	–	38	31	20	100 %
Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) (en tonnes)	18 150	364	3 753	1	22 268	21 183	29 191	98 %
Dont part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés (en %)	37	89	97	100	48	41	44	98 %

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Le taux de couverture des déchets non dangereux correspond aux entités qui déclarent au moins un type de déchet – le taux de couverture pour les déchets industriels banals est de 74 %.

#### 1.2.3.2.4. OPTIMISER LA GESTION DE L'EAU

Face à l'importance de ce sujet à l'échelle mondiale, le Groupe prend ses responsabilités pour suivre, optimiser sa consommation et prévenir tout risque de pollution de l'eau via le traitement des eaux souillées. La gestion de l'eau est notamment prise en compte dans les systèmes de management environnementaux mis en œuvre par les entités du Groupe (voir chapitre 2 – 1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels).

Ainsi, dans le cadre de son reporting environnemental, le Groupe suit attentivement ses consommations d'eau dans une perspective constante d'optimisation de la ressource. Par principe, toutes les installations critiques doivent être équipées pour assurer le traitement des eaux usées conformément aux réglementations locales.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Gestion de l'eau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancer une action au sein de chaque business unit pour la mise en œuvre d'actions de réduction des consommations d'eau et prévention des fuites/perles sur les réseaux d'eau</li> </ul>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>À mettre en place</li> </ul>



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### Les spécificités liées à la gestion de l'eau au sein des activités du Groupe

##### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports

Dans le cadre du déploiement de son label Green Terminal, Bolloré Ports souhaite faire de la protection des ressources en eau, des écosystèmes aquatiques et de contrôle de la consommation d'eau l'une des pierres angulaires de la protection de l'environnement sur les terminaux. Pour cela il souhaite promouvoir les bonnes pratiques telles que l'établissement de plans de gestion de l'eau pour réduire la consommation directe et indirecte d'eau dans les infrastructures du domaine en utilisant les technologies disponibles (par exemple, surveillance continue de la demande d'eau pour identifier les fuites, buses de pulvérisation sur les robinets d'eau, débits commandés par capteur, bassins secs), veiller à la sensibilisation du personnel, etc.

Dans le cadre des nouveaux projets, et pour répondre aux exigences environnementales les plus sévères, toutes les nouvelles installations portuaires telles que Kribi au Cameroun, Tuticorin en Inde, MPS II au Ghana sont équipées de leurs propres réseaux et usines de retraitement et d'épuration des eaux usées, eaux souillées, eaux pluviales et eaux d'orages. Il en sera de même pour les terminaux actuellement en cours de construction tels que : Côte d'Ivoire Terminal, Dili au Timor oriental et le terminal RoRo de Terra à Abidjan.

###### Bolloré Railways

Les contraintes locales et le stress hydrique sont également pris en compte dans la gestion des consommations d'eau et dans les plans d'action des activités ferroviaires. Des forages ont par exemple été réalisés et sont exploités par les employés et les populations riveraines dans les localités non connectées au réseau d'eau potable. C'est le cas des localités de Kihoan en Côte d'Ivoire et Siby, Béréga au Burkina Faso. Un suivi de l'état de fonctionnement des forages est effectué mensuellement et des analyses physico-chimiques sont effectuées pour veiller à la potabilité des eaux. Sitarail a ainsi réhabilité des bâtiments équipés de puits de recueillement d'eau.

Enfin chez Camrail, les terres éventuellement souillées sont récupérées et stockées dans une aire de traitement, où un traitement physico-chimique est effectué. Une fois cette dissociation faite, l'eau est conduite dans un séparateur et, par écrémage, le polluant est récupéré et les eaux propres sont libérées dans la nature.

###### Bolloré Logistics

L'utilisation de l'eau étant majoritairement liée aux installations sanitaires et au nettoyage, le risque hydrique n'a pas été identifié comme matériel pour les activités de Bolloré Logistics. Les consommations d'eau sont suivies dans toutes les entités à l'aide des compteurs sur le réseau ou des factures. Une politique de réduction des consommations d'eau est mise en place, notamment via l'équipement de bacs de récupération des eaux de pluie sur des sites du réseau. L'optimisation de la consommation d'eau est également prise en compte dans les nouvelles constructions, et l'utilisation quotidienne fait l'objet de campagnes d'écogestes auprès des collaborateurs.

#### Indicateurs de suivi de la consommation d'eau<sup>(1)</sup>

(en m <sup>3</sup> )	2020 <sup>(3)</sup>				Total 2020	Total 2019	Total 2018
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres			
Consommation d'eau <sup>(2)</sup>	1 405 867	47 461	22 098	8 646	1 484 073	1 636 558	1 783 519

(1) Cet indicateur porte sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication par soucis de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

(2) Comprend l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel.

(3) Taux de couverture 2020 : 100 % du périmètre de reporting RSE Bolloré.

#### 1.2.3.2.5. PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Le Groupe Bolloré a conscience de l'importance de la prise en compte des enjeux relatifs à la biodiversité dans l'exercice de ses activités. Cela se matérialise à travers diverses actions menées telles que la politique biodiversité déployée par Bolloré Logistics, ou encore les études d'impacts réalisées en amont des nouvelles constructions portuaires ou ferroviaires. On peut également citer les actions de partenariat avec des acteurs externes, telles que la collaboration de Bolloré Transport & Logistics Congo Brazzaville avec des ONG de protection de la biodiversité, afin d'œuvrer pour la préservation des tortues marines et des chimpanzés, deux espèces en danger critique d'extinction.

- autoriser les missions de contrôle des produits ligneux dans les gares de départ ou d'arrivée de ces produits et obligatoirement avant leur incorporation dans les trains ;
- mettre à disposition du ministère des Forêts et de la Faune, dans la limite de ses possibilités, des moyens logistiques essentiels pour faciliter les missions de contrôle.

Chaque année, des séances de sensibilisation, des contrôles des colis et bagages à bord des trains ont eu lieu, avec à la clé une forte implication des communautés riveraines du rail.

#### Les mesures prises pour préserver la biodiversité au sein des activités du Groupe

##### • Transport et logistique

###### Bolloré Ports

Préalablement à la réalisation de toute modification relative aux infrastructures portuaires, les études techniques et environnementales prennent également en compte la protection de la biodiversité. Elles sont transmises à l'autorité nationale en charge de l'environnement. Ces études traduisent la volonté de Bolloré Ports de concilier la conduite de ses opérations et la préservation de la diversité biologique des milieux dans lesquels les sociétés s'implantent.

Dans le cadre des grands projets de développement menés à Haïti ou encore au Timor, des études d'impact environnemental ont conduit Bolloré Ports à analyser la faune et la flore marine et à mettre en place des actions en vue de leur protection (par exemple : déplacement des espèces).

###### Bolloré Railways

Bolloré Railways lutte également contre le transport illégal de produits issus de la faune ou de la flore. Par exemple, depuis juin 2005, une convention signée entre Camrail et le ministère des Forêts et de la Faune camerounais a permis la mise en place d'un projet d'appui au programme de protection de la faune et d'éradication du transport des produits fauniques par chemin de fer. Une ONG a été retenue afin d'accompagner le processus dans la zone du projet (section Ngaoundéré-Yaoundé). Camrail s'est essentiellement engagé à :

- permettre et faciliter les missions de contrôle des produits fauniques à bord des trains, dans les gares et emprises ;

###### Bolloré Logistics

Bolloré Logistics mène depuis 2013 une politique active en faveur de la biodiversité portée par une Charte biodiversité, intégrée depuis 2018 dans son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Elle a été déployée tout d'abord en France sur quatre sites certifiés « Engagement Biodiversité » par Ecocert® depuis 2015 : les hubs logistiques de Roissy et du Havre, le site de Nantes, labellisés BiodiverCity®, et le siège social à Puteaux. Le système de management de la biodiversité de Bolloré Logistics est fondé sur un concept, « Penser global, agir local », et se développe à l'international avec le BlueHub de Singapour, qui est le premier site en Asie à avoir obtenu la labellisation BiodiverCity® et la certification « Engagement Biodiversité » d'Ecocert®.

La charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics », signée en juillet 2019, stipule que toute nouvelle construction d'envergure, comme les grands hubs logistiques, soit certifiée avec un standard environnemental et labellisée BiodiverCity®. Un aménagement intérieur intégrant la biophilie, facteur de bien-être au travail, est aussi préconisé pour les constructions et réaménagements de sites. Bolloré Logistics est précurseur dans le secteur du transport et de la logistique pour son engagement en faveur de la préservation de la biodiversité urbaine. Celle-ci repose aussi sur la sensibilisation et l'implication des collaborateurs de l'entreprise en faveur de la biodiversité, menée dans le cadre du challenge Actogether en 2020.

Fort de cette expérience, Bolloré Logistics s'est engagée dès 2018 dans la démarche act4nature portée par l'association Entreprises pour l'environnement (EPE) et maintient son ambition en 2020 en rejoignant l'initiative Entreprises engagées pour la nature – act4nature France. En s'associant au dispositif Biodiversité, tous vivants ! du ministère de la Transition écologique en France,

aux côtés de 100 autres entreprises françaises, Bolloré Logistics fait partie des entreprises qui intègrent la biodiversité dans leurs stratégie, activités et chaîne de valeur.

Dans le cadre de son programme RSE « Powering Sustainable Logistics », l'entreprise a pris des engagements spécifiques pour la période 2020-2025, parmi lesquels :

- renforcement de la lutte contre le trafic illégal d'espèces protégées par la CITES et de bois rares (mesures FLEGT) avec la signature de la Déclaration du Palais de Buckingham en 2020 et la réalisation d'un plan d'action à finaliser d'ici à 2025 ;

- mise en place d'un plan d'action biodiversité sur 100 % des 35 sites à potentiel écologique d'ici à 2025 (6 sites en 2020), tirés de l'étude de l'empreinte biodiversité de 81 sites prioritaires de Bolloré Logistics réalisée depuis 2016 ;
- engagement à doubler les surfaces de bureaux en aménagement biophilique en 2025 pour favoriser le bien-être au travail des salariés (132 200 m<sup>2</sup> en 2019) ;
- 50 % des collaborateurs sensibilisés à la biodiversité et au changement climatique en 2022.

#### 1.2.4. S'ENGAGER À LONG TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

En sa qualité d'acteur économique mondial majeur, le Groupe mène une politique volontariste dans les domaines de l'accès à l'éducation, à la formation et aux soins. Il met en place des partenariats pérennes sur des thématiques

en lien avec ses activités et ses valeurs, en développant des synergies avec les acteurs locaux des territoires au sein desquels il est implanté.

##### 1.2.4.1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AUX RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS LOCALES <sup>(1)</sup>

**Priorisation des risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales**

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque et opportunité prioritaires.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Implanté dans 130 pays dont 47 en Afrique, le Groupe Bolloré, au travers de ses activités et de ses relations avec les communautés locales, est un acteur incontournable du développement social et économique des territoires. Il se doit donc de prévenir, d'atténuer et de compenser les externalités négatives générées par son activité tout en maximisant les impacts bénéfiques pour les populations locales et ses territoires d'implantation. Ce risque n'a pas été

identifié parmi les risques prioritaires de la division Communication (pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication, se référer au chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – section 2. Principaux risques extra-financiers).

##### 1.2.4.2. UN GROUPE ENGAGÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT DES POPULATIONS ET DES TERRITOIRES

Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires sur lesquels il est implanté. Le Groupe Bolloré a choisi d'être présent en Afrique depuis de nombreuses années et y consacre la majeure partie de ses investissements. Moteur de la transformation logistique et industrielle de l'Afrique, avec la division Bolloré Transport & Logistics, il y compte près de 60,9 % de ses 33 243 collaborateurs. Il est le premier opérateur portuaire avec 21 concessions en exploitation, et son savoir-faire unique dans la gestion des corridors et ses schémas logistiques adaptés en fonction des pays rendent possibles l'import et l'export jusque dans les zones les plus isolées. Également acteur dans le chemin de fer, il possède

3 concessions ferroviaires en Afrique de l'Ouest. Essentiel au développement des pays qu'il traverse et véritable soutien aux économies locales, le chemin de fer est un outil de transport compétitif qui permet l'exportation des productions agricoles (coton, sésame, cajou et bois) et l'alimentation des économies nationales (hydrocarbures, engrais, matériaux de construction, biens de consommation courante). Il permet de fluidifier la circulation des biens et des personnes entre les pays frontaliers et contribue au désenclavement des pays de l'hinterland. Alternative écologique à la route, le rail réduit de surcroît la congestion, dans un contexte d'urbanisation et de développement des villes africaines.

###### 1.2.4.2.1. POLITIQUE GROUPE

Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires sur lesquels il est implanté, qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation de collaborateurs locaux, par ses investissements et le dialogue entretenu avec les communautés riveraines de ses implantations. Le Groupe contribue directement ou indirectement à l'essor de l'économie locale, et au développement de services publics. Les relations nouées avec les riverains et différents acteurs locaux lui permettent de s'inscrire au mieux dans la dynamique des territoires et d'être au plus proche de leurs enjeux.

Ainsi, la politique du Groupe en matière d'impacts sociétaux se décline en plusieurs points clés :

- contribuer et promouvoir l'emploi local ;
- investir dans l'économie locale ;
- construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes ;
- engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Études d'impact social, économique et environnemental</b>	• Systématisation de la réalisation d'études d'impact social et environnemental en amont des projets de construction pour lesquels ce type d'étude est pertinent	2022	• Suivi de l'indicateur et atteinte de l'objectif à déployer sur l'ensemble des filiales du Groupe
	• Déploiement des études d'impact socio-économique pays sur les territoires d'implantation du Groupe en Afrique retenus	2022	• Intégration des questionnaires en cours dans l'outil de reporting Groupe

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.2.4.2.2. PLAN DE PROGRESSION

Fidèle à son ADN et à ses valeurs le Groupe Bolloré inscrit ses activités dans le long terme et s'est engagé à concilier ses performances économiques avec sa mission sociétale et la préservation de l'environnement. Des études d'impact socio-économique ont ainsi été réalisées en 2018 et 2019 dans huit pays en Afrique (voir chapitre 2 – 1.2.2.2. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur) pour évaluer les impacts positifs des activités du Groupe, et notamment de la division Bolloré Transport & Logistics, à l'échelle nationale, en Afrique, notamment en termes de :

- création d'emplois (directs, indirects et induits) ;
- contribution des activités à l'économie du pays par l'analyse des flux économiques induits par les achats locaux de biens et de services ;
- contribution des activités au PIB local ;
- recettes fiscales nationales ;

- développement des collaborateurs (formation, transfert de compétence, promotion, etc.) ;
- développement des communautés locales.

Les résultats attestent de l'ancrage territorial de l'entreprise à travers son impact positif sur les emplois, la montée en compétences des populations et l'amélioration des conditions de vie des communautés locales, notamment en matière de valeur créée, mais également sur la santé et l'éducation, grâce aux initiatives sociales et sociétales menées par les filiales. Ces études d'impact socio-économique visent à être progressivement étendues à d'autres pays du continent africain grâce notamment à l'intégration en 2021 du questionnaire de diagnostic dans l'outil de reporting RSE du Groupe qui facilitera leur déploiement et la régularité des mises à jour.

#### 1.2.4.2.3. CONTRIBUER ET PROMOUVOIR L'EMPLOI LOCAL

En 2020, le Groupe a mesuré son impact en termes d'emploi local et on observe que la représentativité des collaborateurs locaux reste stable. En effet, sur les 36 681 salariés de Bolloré présents au 31 décembre 2020, 99,0 % des collaborateurs sont des collaborateurs locaux, contre 98,9 % des collaborateurs en 2019. La proportion de managers sur chacun des continents est globalement dans la moyenne du Groupe avec un taux légèrement plus élevé en France, berceau historique du Groupe et siège social. La représentativité des femmes est très

favorable dans toutes les zones hors Afrique, avec des ratios proches d'une mixité femmes-hommes. En Afrique, la représentation des femmes reste bien en deçà de la moyenne du Groupe et de nos exigences en matière de diversité. Nous constatons également une progression de la représentativité des managers locaux et en particulier des managers femmes. En effet, le pourcentage de managers hommes locaux est passé de 85 % à 92 %, et surtout le pourcentage de managers femmes locales est passé de 89 % à 98 %.

#### Indicateurs<sup>(1)</sup> de suivi des effectifs par zone géographique<sup>(2)</sup>

	2020				2019		
	Effectif	Dont part des femmes	Dont part des managers	Dont part de managers locaux	Effectif	Dont part des femmes	Dont part des managers
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>36 681</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>94</b>	<b>39 403</b>	<b>28 %</b>	<b>16 %</b>
Effectifs en Afrique	20 230	17	14	92	22 249	17 %	15 %
Effectifs en France DROM-COM	7 408	42	20	100	7 655	42 %	19 %
Effectifs en Asie-Pacifique	5 645	49	16	94	5 772	48 %	15 %
Effectifs en Europe hors France	1 907	42	14	79	1 976	41 %	14 %
Effectifs aux Amériques	1 491	46	15	97	1 508	47 %	15 %

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors division Communication, le risque lié aux relations avec les communautés locales n'ayant pas été identifié comme prioritaire au regard des activités de la division. Plus d'informations sur les risques extra-financiers, politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein du chapitre 2 – Performance extra-financière dans le document d'enregistrement universel de Vivendi.

#### 1.2.4.2.4. INVESTIR DANS L'ÉCONOMIE LOCALE

Par ses investissements dans les infrastructures portuaires et ferroviaires, ses solutions logistiques de pointe, mais aussi le développement dans le stockage d'électricité, le Groupe Bolloré contribue à la croissance économique. Il exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs, mais rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et prestataires locaux (voir chapitre 2 – section 1.2.2.3. Le respect des droits fondamentaux des communautés et riverains de nos activités, et la recherche constante d'une contribution sociétale positive). Près de 100 millions d'euros d'investissements en Afrique en 2020.

#### Impacts des investissements des activités du Groupe sur l'économie locale

##### • Transports et logistique

La vision intégrée de Bolloré Transport & Logistics permet de développer une approche globale pour favoriser la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles des pays.

Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d'emplois et de richesses pour ses pays d'implantation. Bolloré Transport & Logistics y encourage par ailleurs l'entrepreneuriat des jeunes ; en Ouganda, le Groupe a par exemple signé un MoU (Memorandum of understanding) avec Macquarie University et Macquarie University business schools et mis en place un partenariat privilégié afin d'offrir l'opportunité aux étudiants de suivre des stages au sein de ses sites et de développer leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

Les activités de Bolloré Transport & Logistics et ses investissements sont au cœur du développement des importations et exportations sous-régionales.

## Étude par pays de l’empreinte socio-économique annuelle de Bolloré Transport &amp; Logistics

	Données 2017				Données 2018			
	Cameroun	Gabon	Congo	Comores	Sierra Leone	Kenya	Tanzanie	Ouganda
Emplois <sup>(1)</sup>	4 805	1 103	2 077	249	396	1 107	300	237
Dont femmes	528	189	206	17	179	74	74	229
Prestataires locaux <sup>(2)</sup>	13 408	1 989	12 729	105	27 059	5 255	9 670	1 126
Emplois induits <sup>(3)</sup>	9 934	745	4 231	708	5 954	1 959	3 211	880
Couverture maladie (en millions d’euros)	2	1	1,7	0,84	0,242	0,582	0,144	0,85
Investissements en infrastructures et équipements (en millions d’euros)	41,6	149,8	350 (depuis 2010)	9,3 (depuis 2012)	121	16 (entre 2016 et 2019)	1,1 (entre 2016 et 2019)	1,5 (entre 2016 et 2019)
Contributions aux services publics (en millions d’euros)	63	14	33	2,33	11	4	5	1
Achats de biens et services sur le marché national (en millions d’euros)	40	50	74,7	1,96	52,8	20,2	41	4,5
Nombre d’actions sociétales	47	8	21	7	4	3	1	2
Montant des actions sociétales (en euros)	718 000	474 000	249 000	40 000	81 000	21 000	3 000	23 000

(1) Emplois directs générés en un an par les business units Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways (si présente dans le pays concerné).

(2) Emplois indirects générés en un an chez les prestataires (notamment des dockers) et fournisseurs locaux.

(3) Emplois induits en un an via la consommation des ménages des employés directs et indirects.

## Bolloré Ports

Les achats stratégiques tels que les portiques de quais, portiques de parcs, tracteurs de parc, informatique dédiée à la manutention portuaire (Terminal Operating System) génèrent à l’importation sur les territoires locaux des droits et taxes de douanes au titre des recettes fiscales. En outre les grands postes d’achats locaux sont : les achats d’hydrocarbures, les pièces détachées, l’énergie (eau, électricité, gaz), les prestations d’assurance, banque et juridique (intermédiation financière), les activités de sous-traitance technique, de restauration, etc.

## Bolloré Railways

Le profil achats de l’activité de concession ferroviaire est majoritairement dominé par les équipements (achat de locomotives, voitures, wagons, pièces détachées) qui génèrent en outre un montant élevé de droits et taxes à l’importation au bénéfice des pays d’implantation. En outre, les achats locaux, au titre de la sous-traitance locale et prestations de service (ex. : entretien des voies sur 1 200 km), participent largement à l’essor des économies locales. Ils génèrent un vivier de près de 3 000 emplois indirects référencés en sous-traitance, à temps complet ou temps partiel.

Dans le cadre de la conduite de leurs opérations de maintenance de la voie ferrée et de leurs installations, les chemins de fer font en effet appel à un très grand nombre d’entreprises locales tout au long du tracé ferroviaire. Sitarail travaille par exemple avec plus de 200 entreprises locales. Elle exige que les entreprises extérieures chargées de l’exécution de certains travaux recrutent de la main-d’œuvre locale surtout chez les jeunes en recherche d’emploi. En effet, dans le cadre des travaux courants de maintenance (exécution du calendrier programme), les opérations nécessitent le recrutement d’une main-d’œuvre locale. Le nombre d’emplois directs et indirects générés est estimé à plus d’une centaine pendant les différentes étapes d’exécution. Ainsi, en fonction de l’avancement des travaux, les jeunes actifs, issus des différentes localités desservies et avoisinantes, bénéficient de ces opportunités d’emplois temporaires qui leur procurent des revenus. 15 mètres de part et d’autre des rails nécessitent de l’entretien, soit environ 65 millions de m<sup>2</sup> pour les 2 000 km des deux réseaux, entretenus en majeure partie par les riverains (désherbage, débroussaillage) et des sous-traitants.

En outre, Sitarail forme régulièrement des jeunes dans ses centres de formation professionnelle d’Abidjan et de Bobo-Dioulasso au métier d’aide conducteur en vue de leur recrutement.

## Bolloré Logistics

Pour l’activité de commission de transport, les achats locaux regroupent principalement des frais de sous-traitance (sécurité, gardiennage, loyer, etc.), la location de matériel et l’achat de carburants. Ils ont représenté dans les pays du corridor d’Afrique de l’Est (Kenya, Tanzanie, Ouganda) 65 millions d’euros en 2018.

Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d’emplois et

de richesses pour les pays d’implantation de l’entreprise. À travers ces activités, l’entreprise contribue au désenclavement des territoires et à leur dynamisme économique (achats locaux, taxations et impôts).

Conformément à l’engagement de Bolloré Logistics, la business unit applique notamment activement sa politique de contenu local afin de garantir son impact positif sur le développement économique et social local, impliquant notamment :

- d’être un employeur important de personnel local dans les pays d’implantation et de fonctionner selon des normes élevées d’éthique commerciale. Dans les pays en développement, plus de 95 % des employés directs sont des citoyens du pays d’accueil et, dans la mesure du possible, sont employés par leurs communautés locales ;
- l’approvisionnement en matériaux et en biens dans les pays où Bolloré Logistics opère ;
- la sous-traitance des tâches appropriées à des entreprises locales ;
- le transfert de connaissances et la formation ;
- le développement des compétences des citoyens locaux ;
- l’amélioration des performances et la capacité des entreprises locales à soutenir la croissance économique ;
- l’apport de soutien des citoyens locaux ;
- la fourniture des biens et des services essentiels aux populations ;
- la promotion de la coopération en matière d’éducation, de formation, de recherche et de développement des entreprises.

Une partie importante de cette politique consiste à veiller à ce que les normes d’entreprise en matière de santé, de sécurité et de protection de l’environnement, de conformité réglementaire, de pratiques anticorruption et d’assurance qualité soient mises en œuvre efficacement dans tous les lieux. La politique de responsabilité sociale de l’entreprise (RSE) de Bolloré Logistics est adaptée pour refléter les besoins et les priorités de chaque communauté locale spécifique dans notre large éventail de sites mondiaux.

## • Stockage d’électricité et systèmes

## Division Bretagne

**Favoriser l’accès à l’énergie renouvelable pour le bien-être des populations locales et le développement économique avec Bluestorage** : l’accès à l’énergie est un des enjeux majeurs des pays en développement puisqu’il contribue à la réduction de la pauvreté par l’éducation, l’amélioration de la santé et la sécurité alimentaire. À travers ses solutions de stockage d’énergie, le Groupe Bolloré contribue à améliorer l’accès à l’électricité dans les zones isolées hors réseau. Blue Solutions, qui dispose d’une trentaine d’installations de production d’énergie renouvelable en opération en Afrique, met au point des batteries et solutions de stockage d’électricité qui reposent sur la technologie LMP®. Cette technologie robuste et résistante aux températures extérieures élevées est tout particulièrement adaptée au marché de l’électrification rurale et aux contraintes climatiques en Afrique.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

En 2020, Blue Solutions, sélectionné pour un projet de création de douze mini-réseaux solaires avec solutions de stockage au Bénin, fait partie des onze groupements d'entreprises lauréates d'un appel à proposition de projets de l'OCEF (Facilité d'énergie propre hors réseau). Cet appel à projet s'inscrit dans le cadre du Programme MCA-Bénin II, qui vise à accroître l'accès à l'électricité pour des populations non desservies par le réseau conventionnel dans les zones rurales. Le projet présenté par Blue Solutions, au sein d'un consortium composé de l'entreprise Générale du Solaire (l'un des leaders français du secteur de l'énergie solaire, spécialisé dans le développement et l'exploitation de centrales solaires photovoltaïques) et l'entreprise ARESS (société béninoise, opérateur énergétique), prévoit le développement et l'exploitation de mini-réseaux innovants alimentés par une solution solaire avec stockage dans douze villages répartis dans les départements de l'Alibori et de Borgou pour une capacité totale de 2,2 MWh de puissance installée et 4 MWh de stockage. L'expertise croisée de ces trois partenaires devrait permettre le développement de réseaux autonomes, connectés, respectueux de l'environnement destinés à améliorer la disponibilité du courant électrique et l'accès à l'électricité pour les

infrastructures publiques, les PME, les communautés et les ménages. À terme, ce seront plus de 65 000 bénéficiaires qui seront potentiellement connectés et plus de 5 000 tonnes de CO<sub>2</sub> évitées. Ces réseaux qui devraient être exploités sous convention de concession avec l'État du Bénin d'une durée de vingt-cinq ans pourraient être opérationnels au premier semestre 2022.

**Soutenir les fournisseurs locaux** : attentive à son impact sur l'environnement et au développement du tissu économique local, la division Bretagne privilégie autant que possible la proximité de ses fournisseurs. Elle travaille avec des ateliers protégés CAT (centre d'aide au travail) et ESAT locaux (établissements et services d'aide par le travail) notamment pour l'achat de fournitures de bureau et de palettes en bois, l'entretien des espaces verts.

Les Bluebus 6 et 12 mètres et Blue Solutions ont obtenu le label Origine France Garantie. Cette distinction assure aux consommateurs la traçabilité d'un produit en donnant une indication de provenance claire et objective. Elle certifie ainsi que les Bluebus construits dans l'usine de Quimper acquièrent leurs caractéristiques essentielles en France.

#### 1.2.4.2.5. CONSTRUIRE ET MAINTENIR UN DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une méthode d'identification et de cartographie est en cours de développement au niveau du Groupe Bolloré en vue de son déploiement dans les filiales, et dans le but notamment d'approfondir sa démarche de vigilance (voir chapitre 2 – 1.1.5. Dialogue avec les parties prenantes). Bien que le dialogue avec

les parties prenantes ne soit pas encore organisé de manière homogène à un niveau Groupe, les divisions et les filiales assurent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes. Les impacts inhérents à leurs activités constituent en effet un aspect fondamental des relations entretenues.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2020
<b>Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes</b>	• Développement d'une méthode d'identification des parties prenantes internes et externes au niveau du Groupe Bolloré	2022	• Travaux initiés en 2020
	• Lancement d'une démarche de dialogue avec une sélection de parties prenantes représentatives pour le Groupe	2022	• Non réalisé
	• Identification des bonnes pratiques et des points d'attention existants dans le cadre des projets industriels menés par les filiales notamment	2022	• En cours en 2020, à formaliser
	• Déploiement de la méthodologie dans les filiales	2024	• Non réalisé

#### Illustration du dialogue avec les parties prenantes au sein des activités

##### • Transport et logistique

Afin de mener au mieux ses activités et d'être un partenaire apprécié et contributif de ses communautés hôtes, la division Bolloré Transport & Logistics entretient au quotidien le dialogue avec les parties prenantes des territoires sur lesquels elle est implantée.

##### Bolloré Ports

Le dialogue avec les parties prenantes conduit dans le cadre des activités de Bolloré Ports s'illustre par les Comités de suivi mis en place avec les communautés locales en fonction de l'implantation des terminaux (ex. : Freetown, Haïti, Dili).

Les communautés locales sont consultées au préalable de chaque projet d'extension ou de modification des sites, notamment dans le cadre des études d'impact. Les rencontres organisées dans le cadre des Comités de suivi sont établies au préalable. La fréquence peut varier selon les sujets, les activités, et les problématiques du moment. Les Comités de suivi, gérés par la Direction générale, garante de la qualité du dialogue, peuvent être mobilisés pour établir un bilan, ou encore pour identifier les besoins rencontrés par les parties prenantes avoisinantes aux sites.

##### Bolloré Railways

Bolloré Railways mène à l'égal de Bolloré Ports des Comités de suivi avec les communautés locales. En outre, les objectifs de la politique de proximité mise en place depuis dix ans par Camrail, qui touche dans les 163 villages traversés par les voies près de 250 000 personnes, sont de contribuer à l'augmentation du pouvoir d'achat des villages riverains au rail et d'améliorer la surveillance des emprises ferroviaires grâce à l'engagement des populations qui la côtoient. Pour les atteindre, la concession ferroviaire soutient des comités de vigilance au sein des communautés dans tout le réseau, où sont identifiés et mis en œuvre les besoins en formation des populations riveraines participantes par exemple, notamment aux contraintes de sécurité aux abords des voies qui

sont utilisées par les populations pour se déplacer à pied d'une ville à l'autre. En 2020, Camrail a dans ce cadre confirmé le recrutement d'une experte, recommandée par la Banque mondiale, en préparation de l'établissement d'un plan de renouvellement des infrastructures. De plus, une experte chargée de l'information et de la sensibilisation des communautés riveraines sur la prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants, ainsi que sur le mécanisme de gestion des plaintes, a aussi été recrutée par Camrail en 2020. Elle est également chargée du renforcement des capacités du personnel de Camrail et de ses sous-traitants sur ces enjeux.

Chaque année, des travaux rémunérés sont confiés par le biais de ces instances aux communautés villageoises : désherbage de la voie ferrée, abattage ponctuel des arbres le long de la voie, désherbage des ouvrages d'art et des ouvrages hydrauliques, entretien des pistes et enclos des haubans, entretien des gares intermédiaires. En contrepartie, les riverains contribuent à la sécurisation du patrimoine ferroviaire national (détection des anomalies sur la voie, saisie de produits forestiers et fauniques illégaux en collaboration avec les agents de Camrail, surveillance de la voie pour éviter les actes de malveillance et les cambriolages, sensibilisation de la population).

En outre, dans la conduite de l'étude d'impact environnemental et social du programme de réhabilitation des infrastructures (PRI), Sitarail a mis en place un processus d'information et de consultation des parties prenantes et du public se déclinant comme suit :

- présentation du projet (objectifs, activités envisagées, zones d'intervention, etc.) et de ses impacts ;
- recueil des points de vue, des préoccupations et suggestions émises au cours des différentes séances.

Dans le cadre de cette étude, les séances de consultation publique ont eu pour cibles les parties prenantes suivantes : les collectivités territoriales (préfets de région et de départements, sous-préfets) et élus locaux (Président du Conseil régional, maires, etc.) ; les organisations locales (chefs de villages et de communautés, présidents des coopératives agricoles, des jeunes et des organisations de femmes, etc.) ; les ONG ; les personnes susceptibles d'être affectées par le projet, et acteurs impactés par la mise en œuvre des activités. L'implication des riverains est donc profondément inscrite dans les activités de Bolloré Railways.



### Bolloré Logistics

Depuis fin 2018, Bolloré Logistics a rejoint plusieurs initiatives sectorielles pour renforcer ses offres commerciales écoresponsables et également contribuer, en tant qu'acteur global de la chaîne d'approvisionnement, à une meilleure performance environnementale de l'ensemble de l'industrie du transport et de la logistique. Bolloré Logistics est membre de :

- GLEC, Global Logistics Emissions Council ;
- EcoTransIT® World Initiative (EWI). EWI développe l'outil de calcul des émissions EcoTransIT World (ETW), système de gestion des GES et des polluants, conformément à la norme européenne EN 16258 ;
- Clean Cargo Working Group (CCWG), pour le calcul du dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) et d'oxydes de soufre (SOx) provenant du transport maritime. La méthodologie du CCWG est prise en compte par l'ETW ;
- Sustainable Air Freight Alliance (SAFA). Le SAFA est une collaboration acheteur-fournisseur entre les expéditeurs, les transitaires et les transporteurs de fret aérien pour suivre et réduire les émissions de dioxyde de carbone du fret aérien et promouvoir un transport de marchandises responsable.

Centrée sur les clients, Bolloré Logistics s'attache à entretenir un dialogue quotidien pour répondre à leurs besoins actuels et futurs afin de les accompagner dans une croissance durable (voir chapitre 2 – 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services/Bolloré Logistics « Accompagnement des clients dans des programmes d'amélioration continue »). Chaque année, Bolloré Logistics mène une enquête de satisfaction auprès de ses clients pour qu'ils puissent faire part de leur retour d'expérience. Les résultats permettent à Bolloré Logistics d'identifier des axes d'amélioration à mener par région, pays et industrie. En 2020, l'enquête de satisfaction a été envoyée à 64 930 clients avec un taux de réponses de 2,3 %.

Avec l'ouverture des deux centres d'innovation B.Lab en France et à Singapour en 2019, les équipes ont encore davantage développé les ateliers d'échange et d'innovation centrés notamment sur les problématiques environnementales. Parallèlement, Bolloré Logistics poursuit ses travaux au sein du secteur Transport et logistique. À titre d'exemple, en France, les équipes participent aux ateliers organisés par la Commission du développement durable de la Fédération française des transports et de la logistique (TLF). Elle participe également à la nouvelle co-initiative internationale CDP-Ademe, nommée « ACT », pour apporter sa connaissance sectorielle sur les aspects méthodologiques. Bolloré Logistics a également renforcé le dialogue avec ses parties prenantes internes avec la mise en place en janvier 2020 d'un challenge inter-pays dénommé « ActTogether » visant à engager et fédérer les collaborateurs autour d'objectifs communs de développement durable, directement liés à son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Cette dynamique collective invite chaque collaborateur à réaliser, individuellement ou en équipe, des actions de développement durable, et ainsi partager des bonnes pratiques et initiatives locales à travers une plateforme digitale. Ainsi Bolloré Logistics renforce le lien entre les politiques centrales et les actions locales du réseau, dans ses 109 territoires d'implantation.

Pour la première édition du challenge qui s'est achevée en décembre 2020, 612 actions ont été lancées à travers le monde (dont 497 finalisées).

#### 1.2.4.2.6. ENGAGER DES ACTIONS SOCIÉTALES AU BÉNÉFICE DES POPULATIONS LOCALES

La solidarité reflète l'une des valeurs fondamentales du Groupe. La politique de solidarité du Groupe Bolloré et les actions menées chaque année dans ce cadre s'articulent autour de la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance, du foyer Jean-Bosco, d'actions sociétales ciblées et de la Direction de l'engagement solidaire international et mécénat Groupe (voir chapitre 2 – 1.2.4.3. Politique de mécénat).

#### La Fondation de la 2<sup>e</sup> chance : lutter contre l'exclusion et promouvoir l'engagement solidaire

Créée en juin 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance est reconnue d'utilité publique depuis 2006. Sous la présidence de Marie Bolloré, la Fondation accompagne des femmes et des hommes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie, aujourd'hui en situation de grande précarité mais manifestant une réelle volonté de rebondir. Elle leur offre un soutien financier et humain pour mener à bien un projet professionnel réaliste et durable : une création ou reprise d'entreprise (financement jusqu'à 8 000 euros), une formation qualifiante (financement jusqu'à 5 000 euros). Ce coup de pouce financier est accompagné obligatoirement d'un parrainage professionnel et humain du lauréat, jusqu'à la réalisation complète de son projet. L'action continue de la Fondation repose sur une équipe de salariés et de bénévoles. Six salariés coordonnent l'ensemble des acteurs de la Fondation au siège, hébergé par le Groupe Bolloré. Un réseau actif de 1 000 bénévoles assure les fonctions de délégués de sites, d'instructeurs et de parrains sur tout le territoire.

#### Chiffres clés 2020 challenge ActTogether :

- 60 % des actions relèvent du domaine de l'environnement (avec un grand nombre d'actions liées à la gestion des déchets et aux actions 4R) ;
- 1 800 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> économisées ;
- 290 tonnes de déchets évités ;
- 36 % des actions liées aux questions sociales et au bien-être au travail.

#### • Logistique pétrolière

Des commissions de suivi de site avec les associations de riverains et services de l'État, au sein de la préfecture, sont mises en place chaque année, conformément à la réglementation s'appliquant aux sites Seveso seuil Haut. Une commission de suivi de site s'est tenue en 2020 pour le site de Chasseneuil-du-Poitou et de Strasbourg, qui a permis de rencontrer l'ensemble des parties prenantes. En outre, dans le cadre de la crise sanitaire, les activités de stockage et de distribution de produits pétroliers ont été considérées comme essentielles au bon fonctionnement des pays pour assurer la continuité du service public et satisfaire les besoins de leurs clients. 250 chauffeurs livreurs ont continué à sillonner quotidiennement la France pour remplir les cuves de fioul des particuliers, des collectivités, mais aussi des hôpitaux et approvisionner en gazole non routier les agriculteurs.

#### • Stockage d'électricité et systèmes

##### Blue Systems

Inscrit depuis son origine dans l'ADN des activités d'autopartage, Blue Systems continue naturellement à entretenir un dialogue essentiel avec ses parties prenantes telles que les autorités locales, dans la mesure où sa solution, la Smart Mobility Platform, a justement pour but de les accompagner dans la gestion des services de mobilité et des infrastructures. Elle offre à la ville la possibilité d'autoriser pleinement les services de mobilité sur son territoire et leur donne les moyens de négocier, afin d'obtenir les meilleures conditions pour leur donner accès à l'espace public et déployer leurs opérations. Grâce à cet outil de régulation, la ville peut offrir aux opérateurs un accès équitable à l'espace urbain en assurant un équilibre entre les différentes solutions et en veillant à créer une offre de mobilité globale et complémentaire aux réseaux de transports existants. Elle permet aux opérateurs de transport de collaborer de manière efficace pour maximiser l'utilisation des ressources de la ville et organiser les services de mobilité pour le bénéfice des usagers.

Par exemple, Blue Systems et la Métropole de Lyon entretiennent une relation de confiance depuis plusieurs années qui les a conduits à déployer, à titre d'expérimentation, la Smart Mobility Platform sur le territoire. Lorsque ce projet est né, l'enjeu de la Métropole était double : développer les services de mobilité durable et faire vivre toutes ces solutions ensemble. Elle s'est donc appuyée sur les compétences techniques et technologiques du Groupe pour initier son projet de gestion des opérateurs de mobilité. La Smart Mobility Platform lui permet d'accompagner les opérateurs en facilitant leur raccordement à la plateforme, de les superviser en temps réel, d'assister la Métropole de Lyon dans la définition d'indicateurs de performance, d'intégrer les politiques de mobilité, de faire appliquer les autorisations et de procéder aux vérifications. Le Grand Lyon est la première métropole française à tester ce type de plateforme.

Au cours des deux décennies, la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance a aidé plus de 8 500 personnes à rebondir. En 2020, ce sont 263 nouveaux lauréats qui ont pu être soutenus, avec une aide moyenne par dossier de 2 948 euros. 75 % des candidats ont bénéficié d'une aide dans le cadre d'une formation et 25 % pour une création d'entreprise. Les lauréats entre 25 et 44 ans représentent 50 % des projets soutenus.

Les collaborateurs du Groupe Bolloré en Bretagne s'impliquent dans la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance et s'engagent à soutenir la réinsertion sociale des personnes en grande difficulté. En 2020, onze porteurs de projet ont été accompagnés dans le cadre de formations et/ou de reconversions professionnelles. La pandémie de Covid-19 a fragilisé encore davantage l'équilibre social et financier des candidats et lauréats de la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance.

#### Le foyer Jean-Bosco

Le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des Pauvres, bâtie en 1896 et située rue de Varize à Paris dans le 16<sup>e</sup> arrondissement, entièrement restaurée entre 2012 et novembre 2015. Elle dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Cette année, parmi les 140 étudiants présents, l'on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe,

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

du Moyen-Orient, d'Asie. Les étudiants ont créé une chorale et un orchestre et participent chaque semaine à un service caritatif dans Paris. Le foyer Jean-Bosco est un lieu de partage solidaire, fraternel et intergénérationnel. C'est une innovation qui permettra à chacun de développer ses propres talents tout en apprenant à vivre ensemble.

#### Les actions sociétales phares de 2020

En cohérence avec sa culture d'entreprise et sa démarche de partenaire engagé et responsable, le Groupe s'engage tout au long de l'année dans des actions afin de contribuer efficacement à l'amélioration des conditions de vie des communautés locales.

#### • Mobilisation des collaborateurs relative à la crise sanitaire de Covid-19

Les collaborateurs se sont individuellement et collectivement impliqués pour faire de nombreux dons. Plusieurs collaboratrices françaises ont mis à profit leur talent de couturières pour confectionner des masques en tissus lavables, homologués par la DGA, et en faire profiter ceux qui en avaient le plus besoin dans leur région. Un déclarant en douane à Roissy a lui rejoint le collectif Les Visières solidaires, pour fabriquer avec d'autres bénévoles des visières pour les soignants. Pour lutter contre la propagation du virus, de très nombreuses filiales ont fait des dons de matériel (masques, savons, robinet, thermomètre Thermo Flash), ce fut notamment le cas de Camrail à l'École normale des instituteurs de l'enseignement général (ENIEG) de Ngaoundéré, mais aussi de toutes les filiales au Congo qui ont donné près de 100 tonnes de denrées pour venir en aide aux plus vulnérables. Une unité médicale a été offerte au dispensaire de San Pedro en Côte d'Ivoire. Les riverains de Freetown Terminal ont également reçu des vivres et du matériel de protection. Aux Émirats arabes unis, les collaborateurs se sont mobilisés aux côtés de l'association Sahem for Hope en participant à la manutention et la distribution de plus de 400 kits de denrées alimentaires destinés à des familles nécessiteuses. En France, plus de 470 kilos de denrées alimentaires et d'hygiène ont été collectés auprès de nos collaborateurs, au bénéfice de l'association des Restos du cœur, venant en aide localement aux plus démunis.

En complément des dons de matériels, certaines opérations logistiques permettant l'acheminement d'équipement médical ont également été gracieusement menées. Au Maroc par exemple, notre filiale s'est associée aux acteurs locaux et au ministère de l'Intérieur du Maroc pour assurer la gestion logistique et la distribution de près de 15 millions de masques à travers le pays.

#### • Le Marathon Day, événement phare du Groupe

Pour la première fois et compte tenu des mesures sanitaires, 14 000 collaborateurs se sont virtuellement rassemblés dans 85 pays pour parcourir à pied ou à vélo 5 kilomètres dans le cadre d'une course solidaire. En adéquation avec la politique mécénat en faveur de la jeunesse, le Groupe a choisi de soutenir financièrement 10 associations caritatives, dans les 10 pays ayant compté le plus de participants, parmi lesquels la France, la Côte d'Ivoire, le Cameroun, mais aussi la zone Amériques et Singapour. En parallèle, les collaborateurs ont donné de leur temps en s'investissant aux côtés des communautés locales. Les équipes de Rouen et du Havre ont organisé une collecte de jeux de société et livres pour enfants, afin de soutenir la fondation Les Nids qui protège les jeunes en difficulté. Les collaborateurs de Bolloré Logistics Miami ont mis en place une banque alimentaire au profit des habitants de Doral. Aux Comores, les équipes de Moroni Terminal ont organisé une journée de travaux de rénovation et de réhabilitation du centre de maternité El-Maarouf, visant à améliorer l'environnement dans lequel les femmes donnent vie chaque jour. Au Niger, au Nigeria, au Burkina Faso, à Madagascar ou encore au Congo, les collaborateurs ont distribué à des établissements scolaires des produits alimentaires et d'hygiène, ainsi que du matériel scolaire. Au Cameroun, l'amphithéâtre de l'Université de Douala a été entièrement réhabilité, tandis qu'en Guinée les équipes ont procédé à la rénovation des équipements sanitaires d'une école.

#### 1.2.4.3. POLITIQUE DE MÉCÉNAT

Le Groupe Bolloré a harmonisé, en 2018, sa politique de mécénat international, sous le label Earthtalent by Bolloré (<https://www.earthtalentbybollore.com>), au bénéfice de projets portés par des associations et des structures à but non lucratif en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. Savoir redonner une partie de ce que nous avons eu la chance de recevoir est une valeur profondément ancrée dans l'ADN du Groupe Bolloré.

#### CHIFFRES CLÉS

- 369 projets à impact sociétal dont 76 % sur le continent africain.
- Près de 5 700 euros de don moyen en faveur de l'éducation.
- Plus de 1 million d'euros en réponse aux urgences humanitaires et sanitaires (dont le Covid-19).

#### • Autres événements solidaires

Pour fédérer les collaborateurs autour d'événements solidaires d'envergure, des supports de communication sont créés au siège puis adaptés localement pour mobiliser les équipes. La division Bolloré Transport & Logistics mène des actions multiformes, les bonnes pratiques sont partagées entre les pays et dupliquées comme par exemple :

- **La Journée internationale des femmes, le 8 mars.** En Guinée, Bolloré Transport & Logistics a participé à un projet d'autonomisation des femmes en situation de précarité en les formant à la fabrication du savon. Au Tchad, les collaboratrices ont fait un don à l'attention du Centre de ressources des jeunes aveugles. En Côte d'Ivoire, une vidéo a été réalisée afin de valoriser les collaboratrices engagées et de lutter contre les stéréotypes, en intégrant spécifiquement l'interview d'une conductrice de camions. D'autres ateliers et manifestations se sont tenus dans les filiales à Singapour, aux Émirats arabes unis, aux États-Unis ainsi que dans la région du Golfe de Guinée, au Congo.
- **Earth Hour, le 29 mars.** Les collaborateurs du monde entier ont été invités à éteindre de façon symbolique les lumières pendant une heure. Cette initiative vient réaffirmer l'engagement de l'entreprise vis-à-vis des enjeux environnementaux.
- **Octobre rose.** Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire s'est associé aux Journées internationales de lutte contre le cancer du sein avec des actions de prévention. Les équipes Bolloré Logistics aux États-Unis ont également marqué leur soutien à la recherche en organisant des cercles de parole autour de la détection précoce du cancer du sein et du col de l'utérus.
- **Lutte contre VIH/Sida.** Camrail, filiale de Bolloré Railways, dispose d'une unité de prise en charge ouverte au public, accueillant des personnes vivant avec le virus du sida. Des campagnes de dépistage gratuit et anonyme sont régulièrement organisées au Congo, en République démocratique du Congo, au Kenya et au Burkina Faso qui a cette année travaillé en partenariat avec l'association African Solidarity. Au Ghana, au Mozambique, au Tchad, au Nigeria, en Afrique du Sud ou encore à Haïti, des médecins, pairs éducateurs et assistants sociaux ont initié des campagnes de sensibilisation destinées à des milliers de collaborateurs, sous-traitants et usagers. En Angola, les équipes de Bolloré Transport & Logistics se sont déplacées dans plusieurs écoles pour organiser des sessions d'informations.

Enfin, les filiales de Bolloré Transport & Logistics, à l'écoute des besoins des communautés locales et des structures éducatives de proximité, continuent de mener diverses actions. En vue de faciliter l'accès à l'éducation au plus grand nombre, des kits de fournitures et de matériel pédagogique sont régulièrement distribués en complément de participations récurrentes à des travaux de rénovation des infrastructures.

Par exemple, Sitarail a participé en 2017 à la création d'une école supérieure des métiers ferroviaires et met à disposition ses locaux et des hébergements pour les étudiants. Dotée d'un vivier de formateurs sélectionnés en partie parmi les salariés de Sitarail, l'école forme les étudiants aux métiers liés à l'activité ferroviaire, mais également à quelques notions de logistique et mécanique. Sa situation sur site ferroviaire de Sitarail permet un apprentissage concret au plus proche de la réalité terrain. Cette formation spécialisée donne accès à un diplôme certifié au niveau national. Les jeunes diplômés représentent un vivier important d'embauche chez Sitarail. L'école accueille également quelques formations continues de salariés.

En 2020, le Groupe a participé à l'autonomie socio-économique de plus de 10 000 bénéficiaires, dans une cinquantaine de pays, par l'intermédiaire d'associations œuvrant principalement dans le domaine de l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat.

- Plus de 2,7 millions d'euros annuels de dons dont plus de 545 000 euros à destination de l'accompagnement de la jeunesse.

## FAITS MARQUANTS 2020

En réponse à la crise sanitaire de Covid-19 et en sus de la mobilisation de l'ensemble des équipes locales du Groupe Bolloré, Earthtalent by Bolloré a offert un soutien exceptionnel à deux de ses partenaires associatifs.

Le Groupe a soutenu, en avril 2020, le fonds d'urgence Covid de la Cité internationale universitaire de Paris afin d'accompagner cinq étudiants en situation vulnérable.

Le Groupe s'est également mobilisé aux côtés de la Fédération française des banques alimentaires afin de permettre à son réseau de maintenir l'aide alimentaire en faveur des personnes les plus démunies en France et dans les DROM-COM.

En 2020, Bolloré Africa Logistics, en lien avec Earthtalent by Bolloré, a signé un partenariat avec l'Institut de formation technique de l'Ouest basé à Cholet, en France. Ce partenariat offre une formation d'excellence en chaudronnerie à douze jeunes en voie d'insertion professionnelle.

Au Congo, les équipes de Bolloré Transport & Logistics ont renouvelé, pour la cinquième année consécutive, leur partenariat avec l'ONG ASI (Actions de solidarité internationale) qui permet d'accompagner 30 jeunes filles en situation de grande vulnérabilité grâce des formations techniques pour les mener vers la réinsertion sociale et professionnelle.

## 1.3. Tableaux de synthèse des indicateurs de suivi de la performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1.3.1. TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX

#### 1.3.1.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL

##### 1.3.1.1.1. RÉFÉRENTIEL

Le reporting des indicateurs extra-financiers s'appuie sur le référentiel interne élaboré par le Groupe Bolloré, le protocole de reporting des données sociales. Ce dernier a été complètement refondu en 2018 afin de collecter les indicateurs

attendus et de permettre l'application des définitions, des règles de collecte, de validation et de consolidation homogènes au sein des entités du Groupe. Il a été diffusé à l'ensemble des acteurs concernés par le reporting social.

##### 1.3.1.1.2. ORGANISATION

Les indicateurs ci-après ont été collectés et consolidés dans l'outil Enablon pour l'ensemble des activités du Groupe.

Le processus de reporting s'appuie sur trois niveaux d'acteurs :

- au niveau central : la Direction des rémunérations et systèmes d'information ressources humaines du Groupe organise et supervise la remontée des informations durant toute la collecte. Elle consolide les indicateurs sociaux de l'ensemble des entités du Groupe ;
- au niveau division/zone : le correspondant de division ou zone géographique au sein de la division veille au bon déroulement du processus, il valide l'ensemble des indicateurs collectés sur son périmètre ; il fait l'interface entre

le niveau local et le niveau central pour son périmètre de responsabilités en cas de difficultés pour la remontée des données ;

- au niveau local : les correspondants locaux se chargent de saisir les indicateurs de collecte en respectant le protocole de reporting, en apportant des commentaires en cas de variation significative des indicateurs par rapport à la précédente collecte.

L'outil Enablon a permis la mise en place d'un flux de validation des données à chaque niveau de l'organisation permettant de fiabiliser la saisie des indicateurs et la pertinence des commentaires associés.

##### 1.3.1.1.3. PÉRIODE DE COLLECTE ET PÉRIMÈTRE

Les données relatives à l'année du reporting sont collectées en janvier de l'année suivante pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le périmètre de collecte concerne toutes les sociétés consolidées par intégration globale, dès lors que la société comporte des effectifs.

Au dernier trimestre 2019, une revue des définitions des protocoles de Bolloré SE et Vivendi a été réalisée afin d'identifier les indicateurs communs et

d'apporter les modifications de définition en cas de besoin pour permettre une agrégation des données communes.

Les données sont publiées sous format consolidé pour 2020 et intègrent les données du groupe Vivendi. Certains indicateurs sont détaillés par activité.

##### 1.3.1.1.4. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le reporting social comptabilise chaque salarié pour une unité, quel que soit le temps de travail effectué dans l'année.

Les thèmes abordés dans la collecte sont les effectifs, la diversité, les mouvements de personnel, la formation, l'absentéisme, les relations professionnelles, l'organisation du travail et l'insertion professionnelle.

Pour certains indicateurs, l'intégralité du périmètre n'a pas toujours pu être prise en compte. Dans ce cas, une mention particulière est précisée.

##### 1.3.1.1.5. CONTRÔLE ET VALIDATION

Afin de pouvoir assurer la fiabilité des indicateurs, la Direction des rémunérations et systèmes d'information des ressources humaines du Groupe a mis en place :

- des réunions préparatoires préalablement à l'ouverture de la collecte ;
- un guide utilisateur et des aides interactives ;
- une hotline qui assure un support auprès des correspondants.

Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- détecter les incohérences saisies dans l'outil de reporting ;
- s'assurer de la fiabilité des données par validation à deux niveaux (division et local).

Afin d'assurer la cohérence des données saisies dans l'outil de reporting, un contrôle est établi pour s'assurer de la pertinence des valeurs saisies pour les indicateurs de cette collecte, mais également en variation par rapport à la collecte de l'an passé.

En fonction des variations constatées, la validation des données saisies peut être bloquée ou un commentaire justificatif à apporter peut être requis pour la validation.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

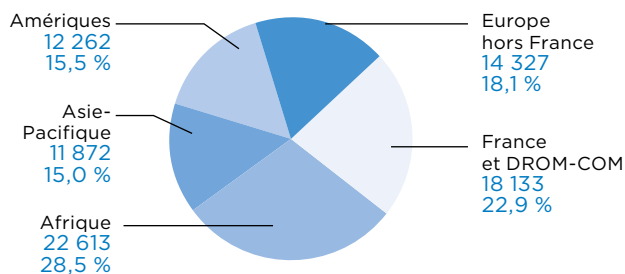
#### 1.3.1.2. DONNÉES SOCIALES

##### 1.3.1.2.1. EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2020 DU GROUPE BOLLORÉ

###### Effectifs par activité et zone géographique

	France et DROM-COM	Europe	Afrique	Asie-Pacifique	Amériques	Total
Transport et logistique	4 744	1 606	20 230	5 547	1 116	33 243
Logistique pétrolière	845	52	-	-	-	897
Communication	10 725	12 420	2 383	6 227	10 771	42 526
Stockage d'électricité et systèmes	1 448	247	-	98	375	2 168
Autres (actifs agricoles, holdings)	371	2	-	-	-	373
<b>TOTAL</b>	<b>18 133</b>	<b>14 327</b>	<b>22 613</b>	<b>11 872</b>	<b>12 262</b>	<b>79 207</b>
<b>EN POURCENTAGE</b>	<b>22,9</b>	<b>18,1</b>	<b>28,5</b>	<b>15,0</b>	<b>15,5</b>	<b>100,0</b>

###### Répartition des effectifs par zone géographique



###### Effectifs par genre

	Hommes	Femmes	Total
Transport et logistique	23 269	9 974	33 243
Logistique pétrolière	625	272	897
Communication	20 815	21 711	42 526
Stockage d'électricité et systèmes	1 733	435	2 168
Autres (actifs agricoles, holdings)	191	182	373
<b>TOTAL</b>	<b>46 633</b>	<b>32 574</b>	<b>79 207</b>
<b>EN POURCENTAGE</b>	<b>58,9</b>	<b>41,1</b>	<b>100,0</b>

###### Effectifs par type de contrat

	CDI	CDD	Total
Transport et logistique	30 197	3 046	33 243
Logistique pétrolière	865	32	897
Communication	38 831	3 695	42 526
Stockage d'électricité et systèmes	2 130	38	2 168
Autres (actifs agricoles, holdings)	353	20	373
<b>TOTAL</b>	<b>72 376</b>	<b>6 831</b>	<b>79 207</b>
<b>EN POURCENTAGE</b>	<b>91,4</b>	<b>8,6</b>	<b>100,0</b>

###### Répartition des effectifs par genre



###### Répartition des effectifs par type de contrat



## Effectifs par catégorie

	Managers	Dont femmes	Non-managers	Total
Transport et logistique	5 132	1 516	28 111	33 243
Logistique pétrolière	107	29	790	897
Communication	15 343	7 431	27 183	42 526
Stockage d'électricité et systèmes	335	72	1 833	2 168
Autres (actifs agricoles, holdings)	93	39	280	373
<b>TOTAL</b>	<b>21 010</b>	<b>9 087</b>	<b>58 197</b>	<b>79 207</b>
<b>EN POURCENTAGE</b>	<b>26,5</b>	<b>43,3<sup>(1)</sup></b>	<b>73,5</b>	<b>100,0</b>

(1) Nombre de managers femmes/Effectif total managers.

## Effectifs par âge

	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Transport et logistique	1 185	8 088	11 792	8 542	3 636	33 243
Logistique pétrolière	23	119	227	295	233	897
Communication	3 222	17 055	11 710	7 329	3 210	42 526
Stockage d'électricité et systèmes	115	530	609	592	322	2 168
Autres (actifs agricoles, holdings)	21	91	122	74	65	373
<b>TOTAL</b>	<b>4 566</b>	<b>25 883</b>	<b>24 460</b>	<b>16 832</b>	<b>7 466</b>	<b>79 207</b>
<b>EN POURCENTAGE</b>	<b>5,8</b>	<b>32,7</b>	<b>30,9</b>	<b>21,3</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>

## Recrutements et départs

En 2020, le Groupe Bolloré a procédé à 10 597 recrutements, dont 62,5 % correspondent à des embauches sous contrat à durée indéterminée. Les effets de périmètre ainsi que les recrutements internes (mobilités et transformations de CDD en CDI) ne sont pas pris en compte.

Recrutements	Effectifs	%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	6 628	62,5
Contrat à durée déterminée (CDD)	3 969	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>10 597</b>	<b>100,0</b>

En 2020, le nombre total des départs s'élève à 14 544. Les effets de périmètre ainsi que les mobilités internes ne sont pas pris en compte comme les départs.

Départs	Effectifs	%
Démission (incluant ruptures d'un commun accord)	5 866	40,3
Fin de contrat à durée déterminée (CDD)	3 919	26,9
Licenciement économique	2 581	17,7
Licenciement non économique	1 110	7,6
Retraite	725	5,0
Autres	343	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>14 544</b>	<b>100,0</b>



## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.3.1.2.2. FORMATION

##### Effectifs formés

Au sein du Groupe Bolloré, 49 086 salariés ont suivi au moins une formation sur l'année 2020.

	Total	%
Transport et logistique	14 351	29,2
Logistique pétrolière	679	1,4
Communication	32 615	66,4
Stockage d'électricité et systèmes	1 336	2,7
Autres (actifs agricoles, holdings)	105	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>49 086</b>	<b>100,0</b>

##### Heures de formation

Au total, 699 419 heures de formation ont été dispensées.

	Total	%
Transport et logistique	270 044	38,6
Logistique pétrolière	12 057	1,7
Communication	374 066	53,5
Stockage d'électricité et systèmes	41 204	5,9
Autres (actifs agricoles, holdings)	2 049	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>699 419</b>	<b>100,0</b>

## 1.3.1.2.3. INDICATEURS SOCIAUX

	2020	% de l'effectif Groupe	2019 <sup>(1)</sup>	% de l'effectif Groupe	% de l'évolution 2019-2020	2018	% de l'effectif Groupe	% de l'évolution 2018-2019
<b>Effectifs par type de contrat</b>								
Effectif en contrat à durée indéterminée (CDI)	72 376	91,4	75 544	90,1	-4,2	72 951	90,1	3,6
Effectif en contrat à durée déterminée (CDD)	6 831	8,6	8 257	9,9	-17,3	8 052	9,9	2,5
<b>Effectifs par genre</b>								
Effectif hommes	46 633	58,9	49 827	59,5	-6,4	49 467	61,1	0,7
Effectif femmes	32 574	41,1	33 974	40,5	-4,1	31 536	38,9	7,7
<b>Effectifs par âge</b>								
Salariés de moins de 25 ans	4 566	5,8	5 760	6,9	-20,7	5 695	7,0	1,1
Salariés de 25 à 34 ans	25 883	32,7	28 389	33,9	-8,8	27 489	33,9	3,3
Salariés de 35 à 44 ans	24 460	30,9	25 048	29,9	-2,3	24 400	30,1	2,7
Salariés de 45 à 54 ans	16 832	21,3	17 081	20,4	-1,5	16 181	20,0	5,6
Salariés de 55 ans et plus	7 466	9,4	7 523	9,0	-0,8	7 238	8,9	3,9
<b>Embauches</b>								
Nombre d'embauches <sup>(2)</sup>	10 597	-	15 171	-	-30,1	17 493	-	-13,3
Dont embauches en contrat à durée indéterminée (CDI)	6 628	62,5	9 465	62,4	-30,0	11 783	67,4	-19,7
<b>Départs</b>								
Nombre de départs <sup>(3)</sup>	14 544	-	15 738	-	-7,6	18 216	-	-13,6
Dont nombre de licenciements économiques	2 581	17,7	1 198	7,6	115,4	1 751	9,6	-31,6
Dont nombre de licenciements individuels	1 110	-	1 419	9,0	-21,8	1 657	9,1	-14,4
<b>Formation professionnelle</b>								
Nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation	49 086	62 <sup>(5)</sup>	51 989	62,0	-3,9	53 554	66,1	-2,9
Nombre d'heures de formation dispensées	699 419	-	886 533	-	-21,1	862 005	-	2,8
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par participant	14,2	-	17,1	-	-17,0	16,1	-	5,9
<b>Absentéisme</b>								
Nombre de salariés ayant eu au moins une journée d'absence	37 742	47,7 <sup>(5)</sup>	39 441	47,1	-4,3	41 875	51,7	-5,8
Nombre total de journées d'absence	615 235	-	569 368	-	8,1	591 164	-	-3,7
Dont maladie	344 151	55,9	309 287	54,3	11,3	324 758	54,9	-4,8
Dont maternité/paternité	163 806	26,6	167 724	29,5	-2,3	169 030	28,6	-0,8
<b>Relations professionnelles et bilan des accords collectifs 2020</b>								
Nombre d'accords collectifs signés (France uniquement)	144	-	183	-	-21,3	144	-	27,1
Nombre d'accords collectifs signés (monde hors France) <sup>(4)</sup>	71	-	81	-	-12,3	74	-	9,5
<b>Organisation du temps de travail</b>								
Effectif à temps plein	76 460	96,5	81 552	97,3	-6,2	78 711	97,2	3,6
Effectif à temps partiel	2 747	3,5	2 249	2,7	22,1	2 292	2,8	1,9
<b>Insertion professionnelle et handicap</b>								
Nombre de personnes en situation de handicap	705	0,9	655	0,8	7,6	604	0,7	8,4

(1) Le nombre d'embauches et le nombre de départs 2019 ont fait l'objet d'un retraitement : les CDD transformés en CDI ont été retirés des recrutements de CDI ainsi que des fins de contrat à durée déterminée.

(2) Recrutements externes CDI + recrutements CDD, hors mobilités internes, transformations de CDD en CDI et effets de périmètre.

(3) Hors mobilités internes, transformations de CDD en CDI et effets de périmètre.

(4) Périmètre Bolloré SE hors Vivendi.

(5) Hors effectifs entités entrant en périmètre en 2020.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### 1.3.2. TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

##### 1.3.2.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING RSE

Conformément aux dispositions du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, visant à appliquer l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, ainsi qu'aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe a revu son protocole de reporting et a défini un tableau d'indicateurs significatifs au regard des risques identifiés sur ses activités diversifiées.

Les principes retenus dans ce protocole sont conformes, notamment avec les lignes directrices de l'IFRS, de l'ISO 26000 et du Global Reporting Initiative (GRI).

##### 1.3.2.1.1. PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre des sociétés interrogées correspond au périmètre financier d'intégration consolidée (hors sociétés mises en équivalence financières et opérationnelles) arrêté au 31 décembre 2019. Pour l'année 2020, le périmètre de reporting comprend les sociétés qui ont :

- un effectif supérieur ou égal à 20 personnes ; et/ou
- un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 10 millions d'euros ; et
- au moins un an d'existence (réalisation d'un exercice comptable plein au 31 décembre)<sup>(1)</sup>.

Au regard de ces seuils, le reporting RSE Bolloré (hors communication) couvre :

- 115 entités du Groupe (contre 247 entités dans le reporting RH) ;
- 89 % de l'effectif total 2019 du Groupe (hors communication) et 92 % en 2020 ;
- 87 % du chiffre d'affaires 2019 du Groupe (hors communication).

Au regard des seuils d'intégration relatifs au reporting RSE de Bolloré et Reporting environnemental de Vivendi (voir document d'enregistrement universel de Vivendi 2019, chapitre 2 – 7.1.3.3. Périmètre environnemental), les indicateurs environnementaux consolidant la division Communication publiés

Ce protocole est diffusé et appliqué à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extra-financières.

Il est revu chaque année et définit les conditions de collecte et de vérification des données.

Le document d'enregistrement universel présente les axes stratégiques et grands engagements sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe.

Il est complété par le rapport RSE qui regroupe les informations concernant les actions RSE des divisions.

en 1.3.2.2. Données environnementales couvrent plus de 90% de l'effectif total du Groupe Bolloré (Vivendi inclus) en 2020.

Le Groupe Bolloré a mis en place un logiciel spécialisé en reporting RSE permettant une collecte décentralisée et une consolidation centralisée des indicateurs extra-financiers.

Cet outil est déployé dans toutes les entités des divisions de transport et logistique, de stockage d'électricité et systèmes ainsi que les entités holding. L'ensemble des données de ces sociétés sont collectées dans un outil partagé tandis que celles de Havas et Vivendi, spécifiques à leurs activités, le sont dans un même outil mais qui toutefois leur est propre.

La consolidation des données se fait en central par l'équipe RSE Groupe. Pour les entités multisites de la division Logistique, les données énergétiques et de déchets consolident à minima les sites les plus représentatifs.

Le reporting déchets s'adresse uniquement aux entités industrielles du Groupe Bolloré. Sont considérées comme entités industrielles, toutes les entités n'exerçant pas uniquement une activité de bureau.

##### 1.3.2.1.2. MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Les points suivants décrivent la méthodologie employée pour le reporting :

##### Protocole de reporting

Ce document rappelle les enjeux du reporting RSE, décrit les rôles et responsabilités respectives des administrateurs, valideurs de rang un et deux et des contributeurs ainsi que l'organisation de la campagne. Il est diffusé à l'ensemble des personnes concernées avant le début de la campagne. Il est également archivé et mis à disposition de tous dans l'outil de reporting.

##### Indicateurs et référentiels

Une batterie d'indicateurs a été définie couvrant l'ensemble des domaines de la RSE et répartis en plusieurs thèmes. Les indicateurs ont été mis à disposition de tous lors de l'envoi du protocole de reporting.

##### Questionnaire de reporting et contrôles de cohérence

Le questionnaire du reporting est divisé en cinq parties liées les unes aux autres :

- structure de l'entité ;
- santé et sécurité ;
- maîtriser notre impact environnemental ;
- informations environnementales ;
- déchets.

Des tests de cohérences ont été mis en place afin de répondre aux demandes des Commissaires aux comptes dans l'optique d'améliorer la fiabilité du reporting.

##### Période de collecte

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). En 2020, la période de collecte des données a été avancée et s'est déroulée du 15 novembre au 15 janvier N+1. Dans le cas de données manquantes, des estimations peuvent être faites.

(1) Des ajustements de périmètre peuvent être réalisés par les divisions : exclusion de sociétés en raison de fermeture en cours d'année, de données non disponibles ou de l'inclusion de sociétés en dessous des seuils.

### 1.3.2.1.3. CALCUL DES ÉMISSIONS DE GES

Pour les scopes 1 et 2, les émissions de gaz à effet de serre présentées dans le document sont liées aux consommations énergétiques du Groupe et incluent celles de Vivendi. La méthode de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) en date du 7 décembre 2020. À l'international, les facteurs d'émission de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, c'est le facteur d'émission français qui a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émission n'existait pas, c'est celui du pays limitrophe le plus élevé qui a été retenu.

Pour la première fois, pour les données de 2020, le Groupe Bolloré a reporté ses émissions relevant du scope 2 selon la méthode market-based. Près de huit entités ont déclaré avoir consommé de l'électricité issue de sources renouvelables; pour chacune de ces entités, les instruments contractuels reconnus que sont les garanties d'origine renouvelable ont été analysés. Il s'agit des entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore PTE LTD, Bolloré Logistics UK LTD, Bolloré Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada Inc, Bolloré Transport & Logistics Spain et Bluebus. En accord avec les

recommandations du GHG Protocol, un facteur d'émission communiqué par le fournisseur d'électricité d'origine renouvelable a été utilisé, et un facteur résiduel propre au pays de l'entité a été appliqué, si ceux-ci étaient toutefois disponibles.

Pour le scope 3, le Groupe a identifié les postes d'émissions les plus importants. Satisfaisant à son obligation d'affichage CO<sub>2</sub>, des prestations de transport et d'informations auprès de ses clients, le Groupe Bolloré a développé un outil de calcul de ses émissions. Les données concernant les déplacements des collaborateurs concernent les données liées aux déplacements en avion et en train. Pour les déplacements en avion, le Groupe a différencié les vols moyen-courriers (inférieurs à 2 000 km) et les vols long-courriers. Pour les émissions liées aux déplacements en train, le Groupe a décidé d'utiliser le facteur d'émission pour les TER gazole dans la base carbone de l'Ademe. Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels.

### 1.3.2.2. DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

#### 1.3.2.2.1. CONSOMMATION DE GAZ À EFFET DE SERRE

##### Émissions de gaz à effet de serre par scope

(en tonnes éq. CO <sub>2</sub> )	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Communication	Autres	2020	2019	2018	2017	Variation 2019/2020
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 <sup>(1)</sup>	245 052	7 122	3 877	15 263	266	271 580	289 283	285 494	281 908	-6 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 <sup>(2)</sup>	65 388	1 003	6 171	31 775	103	104 439	106 785	97 169	107 081	-2 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2	310 439	8 125	10 048	47 038	368	376 019	396 069	382 663	388 989	-5 %
Émissions GES – scope 3 <sup>(3)</sup>	3 301 945	3 932 114	7 864	132 086	279	7 374 288	8 024 932	4 828 966	4 664 007	-8 %
<b>TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPES 1, 2 ET 3</b>	<b>3 612 384</b>	<b>3 940 239</b>	<b>17 912</b>	<b>179 124</b>	<b>647</b>	<b>7 750 307</b>	<b>8 421 001</b>	<b>5 211 629</b>	<b>5 052 996</b>	<b>-8 %</b>

(1) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(2) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(3) Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels. Pour Vivendi (Communication), le scope 3 correspond aux autres émissions produites par les activités du groupe qui ne sont pas comptabilisées dans les scopes 1 et 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète, par exemple : les achats de matières premières (papier, carton, plastiques...), la gestion des déchets générés par les activités des filiales de Vivendi, les déplacements professionnels des collaborateurs... Les émissions de gaz à effet de serre relatives aux achats de services et de contenus ainsi que les émissions générées par l'utilisation des produits et services vendus ne sont pas reprises dans les chiffres mentionnés ci-dessus, en raison d'un degré d'incertitude élevé portant sur le calcul de ces émissions. En 2020, pour Vivendi, les postes d'émission suivants ont été ajoutés : émissions de GES liées aux achats de carton (hors emballage) utilisé pour la fabrication de produits, aux achats de bois utilisé dans la fabrication de produits et aux achats de papier pour l'impression de livres et émissions liées au fret routier (Editis uniquement). L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés. La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 7 décembre 2020.

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables : tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### Détail du scope 3

(en tonnes éq. CO <sub>2</sub> ) (hors Communication)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Communication	Autres	2020	2019
Amont de l'énergie	67 819	2 157	1 889	–	100	71 965	11 887
Déchets	4 413	951	5 520	3 064	0	13 947	9 981
Combustion des produits pétroliers	–	3 928 985	–	–	–	3 928 985	4 478 100
Émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport	3 226 368	–	–	–	–	3 226 368	3 323 586
Déplacements professionnels	3 345	21	455	28 548	179	32 548	21 263
<b>TOTAL</b>	<b>3 301 945</b>	<b>3 932 114</b>	<b>7 864</b>	<b>31 612</b>	<b>279</b>	<b>7 273 814</b>	<b>7 844 817</b>

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

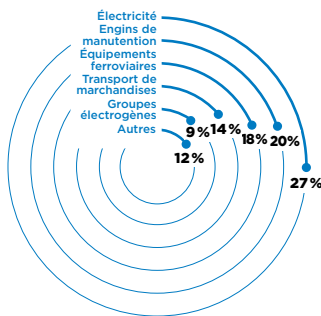
Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables : tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

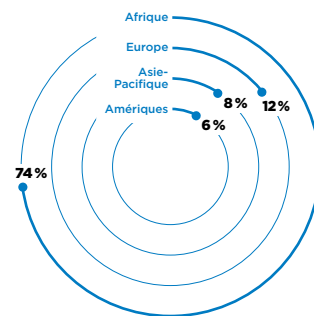
Les postes scope 3 de Vivendi présentés dans ce tableau sont les postes communs à Bolloré et Vivendi.

#### Répartition des émissions de gaz à effet de serre du Groupe Bolloré scopes 1 et 2

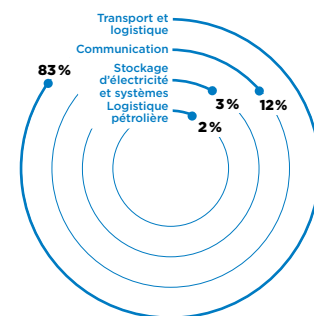
##### Par poste émetteur



##### Par zone géographique



##### Par division/métier





## Consommations d'énergie

	Unité de mesure	Données 2020	Données 2019	Données 2018	Pourcentage de l'effectif total Groupe couvert par l'indicateur en 2020
<b>Consommation d'énergie</b>					
<b>Électricité</b>					
Consommation d'électricité dans les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines...) <sup>(2)</sup>	MWh	272 370	388 640	387 918	100
Consommation d'électricité issue de sources renouvelables <sup>(2)(3)</sup>	MWh	128 687	-	-	100
<b>Énergie dans les bâtiments (chauffage et climatisation)</b>					
Quantité de chauffage urbain ou réseau de chaleur consommée <sup>(2)</sup>	MWh	9 957	9 751	8 577	100
Quantité de fioul domestique consommée <sup>(2)</sup>	m <sup>3</sup>	639	884	1 077	100
Quantité de gaz naturel consommée <sup>(2)</sup>	m <sup>3</sup>	1 750 137	2 303 548	2 147 211	100
<b>Groupes électrogènes</b>					
Quantité de gazole (groupes électrogènes) consommée <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	12 869	13 061	10 095	100
Quantité d'essence (groupes électrogènes) consommée <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	11	252	131	100
<b>Transport de marchandises</b>					
Quantité de fioul lourd, diesel DDO (distillate diesel oil), consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	61	208	11 900	100
Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	19 983	21 893	38 755	100
Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	119	78	83	100
<b>Transport de personnes</b>					
Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de personnes <sup>(2)</sup>	m <sup>3</sup>	5 616	5 798	4 962	100
Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de personnes <sup>(2)</sup>	m <sup>3</sup>	2 643	2 629	2 140	100
Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par la flotte dédiée au transport de personnes <sup>(2)</sup>	m <sup>3</sup>	0	1	23	100
<b>Engins de manutention</b>					
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manutention <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	29 590	31 010	31 928	100
Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par les engins de manutention <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	991	1 202	1 152	100
Quantité de gaz naturel consommée par les engins de manutention <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	5	1	1	100
<b>Équipements ferroviaires</b>					
Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de traction <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	10 533	12 715	-	100
Quantité de gazole consommé par les engins de traction <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	14 699	15 165	-	100
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manœuvre <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	658	515	-	100
Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de manœuvre <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	20	126	-	100
<b>Autres équipements</b>					
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de travaux publics <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	139	36	-	100
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins divers <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	314	146	-	100
Quantité d'essence consommée par les engins divers <sup>(1)</sup>	m <sup>3</sup>	13	-	-	100

(1) Seules les entités du Groupe Bolloré sont concernées par cet indicateur.

(2) Les entités du Groupe Bolloré et Vivendi sont concernées par cet indicateur.

(3) Constitue la part renouvelable des consommations énergétiques. Pour Bolloré, sont concernées les entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore PTE LTD, Bolloré Logistics UK LTD, Bolloré Transport & Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada Inc., Bolloré Logistics Spain et Bluebus.

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### Déchets du Groupe Bolloré<sup>(1)</sup>

(en tonnes)	2020			2019		2018	
	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés	Émission en tonnes éq. CO <sub>2</sub>	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés
<b>Déchets dangereux</b>							
Bois traités ou souillés	1	0	0	1	66	379	0
Caoutchouc souillé	78	100	55	–	–	–	–
Emballages vides souillés	55	91	147	29	98	32	87
Autres déchets souillés (chiffons, sciures, filtres)	201	44	142	122	25	244	22
Eaux souillées	4 983	20	1	6 268	13	6 699	8
Hydrocarbures et huiles usagées	1 825	84	1 289	1 954	86	1 344	80
Peintures et solvants	13	20	9	3	36	26	11
Résidus de produits chimiques	126	26	89	135	44	41	13
Batteries et piles	101	35	7	98	31	120	26
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	42	84	1	40	94	34	98
Aérosols	3	44	2	2	32	2	18
Matériels infectieux d'infirmierie	141	99	132	49	87	13	0
Fourniture de bureau (cartouches d'imprimante/toners...)	10	32	0	7	30	8	53
Boues et terres souillées	204	7	144	–	–	–	–
Autres déchets dangereux	1 660	54	1 172	372	20	400	27
<b>Déchets non dangereux</b>							
Bois non traités et palettes	1 292	91	7	1 430	96	1 508	95
Cartons	2 230	96	361	1 523	98	1 283	97
Papier	869	80	884	479	62	713	45
Plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...)	2 228	95	5 962	2 075	93	2 213	97
Restes d'aliments	249	90	162	269	1	88	3
Déchets verts	17	31	0,1	12	25	1	0
Ferrailles	1 251	82	5	1 475	85	1 196	99
Autres métaux	91	84	0,4	52	100	74	100
Gravats et ballast	179	100	8	197	65	365	0
Semelles de frein	65	98	0,3	57	79	26	81
Caoutchouc	844	60	19	915	65	1 050	65
Textiles et nylon	2	0	0,1	15	0	5	0
Verres	19	19	1	12	50	29	93
DIB (déchets non triés)	12 753	19	281	11 830	6	15 478	11
Autres déchets non dangereux	180	14	4	842	98	5 162	78
<b>Total</b>							
Total déchets dangereux	9 442	38	3 190	9 079	31	9 343	20
Total déchets non dangereux	22 268	48	7 694	21 183	41	29 191	44

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle. Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

## 1.3.3. TABLES

## 1.3.3.1. TABLE DE CONCORDANCE

Risques prioritaires extra-financiers	Informations requises par le décret n° 2017-1265	Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2020	Pacte mondial	GRI	
<b>Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers</b>	Conditions de santé et de sécurité au travail	1.2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités	#4-5	GRI 401 GRI 403	
	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles				
	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs				
<b>Conditions de travail et dialogue social</b>	Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	1.2.1.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité 1.3.1.2. Données sociales	#3	GRI 407	
	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel, notamment en matière de santé et de sécurité au travail				
	Organisation du temps de travail		#3	-	
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	1.2.1.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité	#3	GRI 407	
<b>Attraction et rétention des compétences</b>	Embauches et licenciements	1.2.1.2. Être un employeur attractif 1.3.1.2. Données sociales	#4	GRI 401 et 402	
	Rémunérations et leurs évolutions			GRI 201 et 202	
	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			GRI 405	
	Nombre total d'heures de formation			GRI 404	
	Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique			GRI 401	
	Absentéisme			GRI 401	
	Politique de lutte contre les discriminations			GRI 406	
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession			GRI 406	
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées			GRI 405	
<b>Droits humains</b>	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	1.2.2.2. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur	#1-2	GRI 204	
	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale			GRI 404	
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire			#5-6	GRI 409
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'abolition effective du travail des enfants			#5	GRI 408
	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme			#1-2	GRI 103, 406 et 411
	Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption			1.2.2.1.1. Partager une même éthique des affaires	#10

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Risques prioritaires extra-financiers	Informations requises par le décret n° 2017-1265	Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2020	Pacte mondial	GRI
<b>Pollution locale et gestion des matières dangereuses</b>	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels		GRI 404
	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement			GRI 103 et 307
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions			
	Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses			GRI 301, 305, 306 et 413
	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets			
	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement			GRI 301, 305 et 306
	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales			GRI 303
	Utilisation des sols			-
	Protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité			GRI 304
	Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation			1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	1.2.3.1. S'adapter et lutter contre le changement climatique 1.3.2.2. Données environnementales	#7-8-9	GRI 302	
<b>Risques et opportunités liés au changement climatique</b>	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	1.2.3.1. S'adapter et lutter contre le changement climatique 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services 1.3.2.2. Données environnementales		GRI 305
	Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique			GRI 201, 302 et 305
	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet		#7-8-9	GRI 305
	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Note 11, tableau « Provisions et litiges »	-	GRI 201
<b>Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales</b>	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 203
		1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 411
	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	1.2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités	-	GRI 413
	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci	1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 413
		1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 201
	Actions de partenariat ou de mécénat	1.2.4.3. Politique de mécénat	-	

Au regard de ses activités, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ne font pas partie des risques prioritaires RSE pour le Groupe Bolloré.

### 1.3.3.2. TABLE DE CORRESPONDANCE TCFD

Le Groupe Bolloré soutient les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). La TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créée dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20 à l'occasion de la COP21. Ce groupe de travail a structuré ses recommandations autour de quatre thèmes, représentant les aspects essentiels du fonctionnement des entreprises : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, ainsi que les mesures et objectifs.

La table de correspondance ci-après sert de référence à l'égard des recommandations de la TCFD.

Thématique	Recommandation de la TCFD	Source de l'information (tirée du DEU ou du CDP) <sup>(1)</sup>
<b>Gouvernance</b>		
Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat	a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration	a) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.2. Vers la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe, « Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités climat » CDP Climate Change C1.1, C1.1a, C1.1b
	b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat	b) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.2. Vers la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe, « Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités climat » CDP Climate Change C1.2, C1.2a
<b>Stratégie</b>		
Décrire les impacts existants et potentiels des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière, dans la mesure où l'information est pertinente	a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme	a) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.1a, C2.1b, C2.2a
	b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière	b) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.1, C3.1d, C3.1e, C3.1f
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2 °C ou moins	c) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services CDP Climate Change C3.1a, C3.1b, C3.1c, C3.1d
<b>Management des risques</b>		
Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat	a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat	a) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.2
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat	b) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique CDP Climate Change C2.2d, C2.3a
	c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation	c) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C3.1
<b>Indicateurs et objectifs</b>		
Décrire les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités relatifs au climat, dans la mesure où l'information est pertinente	a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques	a) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.5. Indicateurs pour mesurer les risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C6, C7, C8, C9, C11
	b) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de scope 1, scope 2, et, si c'est pertinent, scope 3, et les risques correspondants	b) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.5. Indicateurs pour mesurer les risques et opportunités liés au changement climatique, « Indicateurs de suivi des émissions de GES du Groupe Bolloré » CDP Climate Change C5, C6, C7
	c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs	c) DEU 2020 – chapitre 2 – 2.3.1.2, 2.3.1.3, 2.3.1.4, « Objectifs Groupe » CDP Climate Change C4.1, C4.2

(1) DEU = document d'enregistrement universel 2020 du Groupe Bolloré. CDP = réponse 2020 du Groupe Bolloré au questionnaire CDP Climate Change (disponible sur <https://www.cdp.net/fr>).



## 1.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le Cofrac sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la

déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend

des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

### RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3<sup>e</sup> du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques,

incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000<sup>(1)</sup> :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 du Code de commerce en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour

certains risques (corruption et trafic d'influence, sécurité et protection des données personnelles, risques liés aux contenus), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Conakry Terminal, Abidjan Terminal, Sitarail, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire, Société Française Donges-Metz, Bolloré Energy, Bolloré Logistics France, Bolloré Bretagne, Camrail ;

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 20 % et 32 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (20 % des effectifs, 27 % des consommations d'eau, 32 % des consommations d'électricité) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

(1) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

## MOYENS ET RESSOURCES

---

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2020 et avril 2021 sur une durée totale d'intervention de huit semaines.

Nous avons mené dix entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions RSE, ressources humaines et conformité.

## CONCLUSION

---

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et

que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-la Défense, le 19 avril 2021

L'organisme tiers indépendant  
EY & Associés

Laurent Vitse  
Associé

Éric Duvaud  
Associé, développement durable

## 2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

### 1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

#### ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Effectifs et mouvements (nombre d'embauches, de départs et de licenciements) (en nombre) Nombre d'employés formés (en nombre) Nombre d'heures de formation (en nombre) Nombre d'accidents de travail avec arrêt (en nombre) Taux de fréquence Taux de gravité	<ul style="list-style-type: none"><li>– Les actions en faveur de l'attraction et la rétention des compétences</li><li>– Les mesures en faveur du dialogue social</li><li>– Les actions de prévention pour la santé et la sécurité des collaborateurs, usagers et tiers</li></ul>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Quantité totale de déchets dangereux et part recyclée ou valorisée (en tonnes) Quantité totale de déchets non dangereux et part recyclée ou valorisée (en tonnes) Consommation d'eau (en m <sup>3</sup> ) Consommation d'énergie par type d'énergie et par utilisation (en MWh ou m <sup>3</sup> ) Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2 (en Tonnes équ. CO <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"><li>– Les mesures de prévision des pollutions et de gestion des matières dangereuses</li><li>– Les actions de lutte contre le changement climatique (activités en propre et produits bas carbone)</li><li>– L'identification des principaux postes d'émissions de GES de scope 3</li><li>– La gestion de l'eau</li></ul>
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Part d'entités où les salariés peuvent bénéficier d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel (en %)	<ul style="list-style-type: none"><li>– Les mesures en faveur des communautés locales</li><li>– Les actions en faveur des droits de l'homme</li><li>– Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale</li><li>– Les mesures prises en faveur de la protection des données personnelles</li><li>– Les actions concernant le caractère responsable des contenus</li></ul>