

Rapport RSE de Bolloré Logistics



POWERING SUSTAINABLE LOGISTICS*

Programme des engagements développement durable
Rapport d'avancement 2021 • 2022



Thierry EHRENBGEN

Président-Directeur Général
de Bolloré Logistics

La forte reprise économique en 2021 a constitué un nouveau facteur de désorganisation de la supply chain se traduisant par des marchés du fret largement sous-capacitaires et une fiabilité des plans de transport significativement dégradée. Dans le même temps, nos clients sont revenus à un niveau très élevé d'exigences nous conduisant à viser le plus haut degré de qualité de service.

La transformation digitale des organisations et notre engagement dans le développement durable demeurent deux piliers de la stratégie de Bolloré Logistics.

Ainsi, le déploiement du programme ONE TMS dans notre réseau est entré dans une phase active début 2021 et les actions locales ont été couronnées de succès. ONE transformera profondément notre organisation, harmonisant nos processus, améliorant la transparence, la qualité de service, la productivité et augmentant notre capacité à intégrer de nouvelles entreprises.

Le programme « Powering Sustainable Logistics » est la pierre angulaire de notre politique RSE. En avril 2021, Bolloré Logistics s'est vu décerner la médaille Platine par EcoVadis après avoir obtenu une note globale de 76 sur 100.

Dans le domaine environnemental, Bolloré Logistics s'est engagée à réduire de 30% d'ici 2030 les émissions de CO₂ du scope 3, liées à l'exécution de ses services de transport. Nous avons lancé des offres de services éco-responsables à l'appui de carburants à émission réduite de carbone comme AirSAF (Sustainable Aviation Fuel) et SeaAlternative ou l'utilisation de camions électriques pour les livraisons urbaines.

Nous innovons pour délivrer à nos clients des solutions créatrices de valeur, fiables et flexibles : cet objectif a encore plus d'acuité dans le contexte de marché depuis la crise de la Covid-19. L'innovation est ancrée dans l'esprit entrepreneurial du groupe ; c'est un levier important pour entraîner nos équipes dans notre projet d'entreprise, en particulier les jeunes générations.

Enfin, les activités de Bolloré Logistics s'appuient sur le strict respect du Code de conduite du Groupe Bolloré. Cela signifie que Bolloré Logistics promeut des mesures positives en matière de sécurité des transports, de santé et sécurité au travail des salariés de l'entreprise et ceux des partenaires, de lutte contre la corruption, de respect du droit de la concurrence et de protection de l'environnement.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1</p> <p>PRÉSENTATION DE BOLLORÉ LOGISTICS, ACTEUR GLOBAL DU SECTEUR TRANSPORT ET LOGISTIQUE</p> <p>7</p> <p>1.1</p> <p>Filiale du Groupe Bolloré 8</p> <p>1.1 1</p> <p>Présentation du Groupe Bolloré 9</p> <p>1.1 2</p> <p>Une Gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation 9</p> <p>1.2</p> <p>Bolloré Logistics, acteur majeur du secteur transport et logistique 12</p> <p>1.2 1</p> <p>Présentation de Bolloré Logistics et de ses activités 13</p> <p>1.2 2</p> <p>Mutation du secteur transport et logistique 22</p> <p>1.3</p> <p>Une politique RSE structurée dans un programme engageant 24</p> <p>1.3 1</p> <p>Gouvernance RSE de Bolloré Logistics 26</p> <p>1.3 2</p> <p>Dialogue avec les parties prenantes 27</p> <p>1.3 3</p> <p>Programme RSE de Bolloré Logistics 30</p> <p>1.4</p> <p>Plan de vigilance 48</p> <p>1.4 1</p> <p>Principes fondateurs 49</p> <p>1.4 2</p> <p>Mise en application du plan de vigilance : au cœur du pilotage de la stratégie RSE 51</p> <p>1.4 3</p> <p>Zone géographique prioritaire 53</p> <p>1.4 4</p> <p>Implémentation du plan de vigilance depuis 2017 53</p> <p>1.4 5</p> <p>Tableau des indicateurs de vigilance 62</p> | <p>2</p> <p>ENGAGEMENTS RSE DE BOLLORÉ LOGISTICS : INTÉGRATION DES ENJEUX AU CŒUR DES MÉTIERS ET DES OPÉRATIONS DE L'ENTREPRISE</p> <p>65</p> <p>2.1</p> <p>Assurer une pratique des affaires éthique et responsable dans notre chaîne de valeur logistique 66</p> <p>2.1 1</p> <p>Une politique éthique reposant sur des engagements partagés 68</p> <p>2.1 2</p> <p>Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur 71</p> <p>2.1 3</p> <p>Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts 77</p> <p>2.1 4</p> <p>Relayer nos engagements RSE par une politique d'achats responsables 89</p> <p>2.1 5</p> <p>Garantir la sécurité des systèmes d'information par un renforcement de la cybersécurité de Bolloré Logistics et celle de ses partenaires et clients 98</p> <p>2.1 6</p> <p>Assurer la protection des données personnelles 104</p> <p>2.1 7</p> <p>Maintenir le système de procédures opérationnelles et le système de contrôle pour renforcer l'efficacité de ses opérations 106</p> <p>2.2</p> <p>Agir en employeur engagé envers nos collaborateurs 108</p> <p>2.2 1</p> <p>Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise 113</p> <p>2.2 2</p> <p>Être un employeur attractif 122</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------------------------------------------------|-----|
| 2.3 | Offrir à nos clients des solutions supply chain durables | 136 | 3 | AUTRES INDICATEURS ESG ET ÉLÉMENTS DE REPORTING | 205 |
| 2.3 1 | Enjeux : des défis majeurs intégrés à la stratégie Bolloré Logistics | 137 | 3.1 | Note méthodologique relative au reporting | 206 |
| 2.3 2 | Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE soutenue et déployée sur l'ensemble du réseau | 144 | 3.1 1 | Note méthodologique du reporting social | 207 |
| 2.3 3 | Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel | 149 | 3.1 2 | Note méthodologique du reporting environnemental | 208 |
| 2.3 4 | Fournir un haut niveau de qualité de service pour la performance de la supply chain des clients | 186 | 3.2 | Autres indicateurs ESG | 210 |
| 2.4 | Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 190 | | | |
| 2.4 1 | Mesurer les impacts | 192 | | | |
| 2.4 2 | Contribuer et promouvoir l'emploi local | 194 | | | |
| 2.4 3 | Investir dans l'économie locale | 195 | | | |
| 2.4 4 | Valoriser l'esprit de solidarité des équipes | 197 | | | |





1

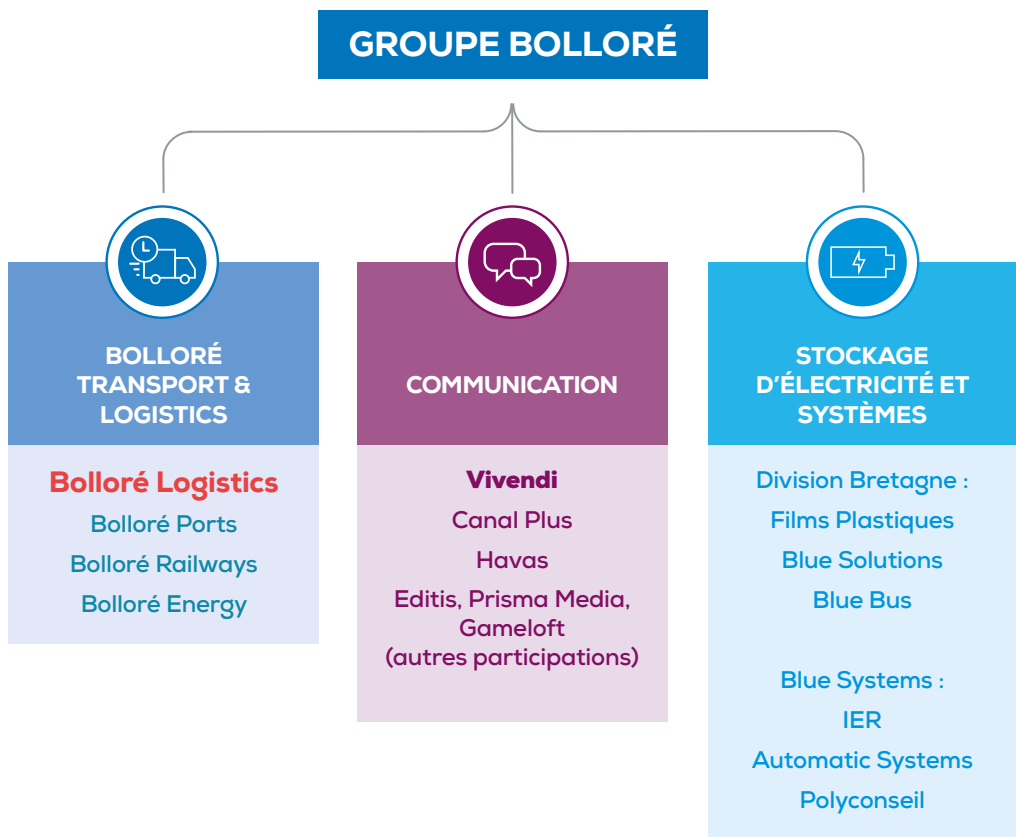
**PRÉSENTATION
DE BOLLORÉ LOGISTICS,
ACTEUR GLOBAL
DU SECTEUR TRANSPORT
ET LOGISTIQUE**



1.1

Filiale du Groupe Bolloré

Bolloré Logistics est l'une des quatre business units de la Division Bolloré Transport & Logistics. Bolloré Transport & Logistics est l'un des trois pôles d'activité du Groupe Bolloré.





1.1

1 PRÉSENTATION DU GROUPE BOLLORÉ

Créé en 1822, le Groupe Bolloré, avec plus de 73 000 collaborateurs et un chiffre d'affaires de 19 771 millions d'euros en 2021 est coté en Bourse. Depuis sa création, il est toujours contrôlé majoritairement par la famille Bolloré. La stabilité de son actionnariat lui permet de mener une politique d'investissement à long terme.

L'année 2022 marque le bicentenaire de notre Groupe. En deux cents ans, le Groupe Bolloré n'a cessé d'entreprendre. Il s'est construit tour à tour dans les secteurs du papier, de l'énergie, des transports et de la logistique, des films plastiques, des terminaux et systèmes spécialisés.

Après la cession en 2021 de 20 % supplémentaires du capital d'UMG au consortium mené par Tencent et à Pershing Square, Vivendi a mené avec succès la distribution de 60 % du capital d'UMG aux actionnaires de Vivendi ainsi que sa cotation à la Bourse d'Amsterdam en septembre 2021. Vivendi conserve une participation de 10 % dans UMG et Bolloré, suite à la distribution des actions UMG, en détient 17,7 %.

Par ailleurs, suite à l'acquisition de la participation d'Amber Capital dans Lagardère en décembre 2021, Vivendi a déposé fin février 2022 un projet d'offre publique d'achat auprès de l'AMF.

Enfin, le Groupe a signé le 31 mars 2022 un contrat avec le groupe MSC prévoyant la cession de 100 % de Bolloré Africa Logistics. Cette opération très importante pour notre Groupe préserve à la fois les emplois et le développement des projets en cours.

Elle devrait intervenir avant la fin du premier trimestre 2023. Le Groupe Bolloré conservera une présence importante en Afrique, notamment à travers Canal+ et poursuivra également ses développements dans de nombreux secteurs comme la communication, le divertissement, les télécoms et l'édition.

Une stratégie basée sur la diversification, sur l'innovation et sur le développement à l'international

La culture d'entreprise et les valeurs du Groupe Bolloré, sa volonté de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être un acteur d'un développement responsable, se traduisent aujourd'hui dans les quatre axes d'engagements de sa politique RSE (Responsabilité sociale d'entreprise) :

- *Innover pour faire face aux grands enjeux environnementaux ;*
- *Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise ;*
- *Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains ;*
- *S'engager à long terme pour le développement des territoires.*

Le groupe Bolloré est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003.

Le groupe Bolloré, qui répond au questionnaire sur le changement climatique du CDP, a obtenu A- en 2021, « A-list » en 2020.

Les enjeux et la stratégie RSE du groupe Bolloré sont présentés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière intégrée au Document d'Enregistrement Universel 2021 disponible sur le site bollore.com.

1.1

2 UNE GOUVERNANCE RSE MATRICIELLE UNISSANT LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE L'ORGANISATION

Rattachée à la Direction financière dirigée par le Vice-Président du Conseil d'administration, la Direction RSE du Groupe Bolloré coordonne la stratégie RSE en s'appuyant sur des instances dédiées, en particulier le réseau de correspondants, le Comité éthique – RSE et anticorruption, mais également par sa présence au Comité exécutif.

À noter que les membres du Conseil d'administration, dont son Président et son Vice-Président, participent au Comité éthique – RSE et anticorruption, et sont parties prenantes de la performance extra-financière du Groupe Bolloré. En termes de gouvernance d'entreprise, le Groupe Bolloré prend en considération les recommandations exprimées par les agences de notation extra financières et les investisseurs.

Les sociétés Bolloré SE et Compagnie de l'Odet ont ainsi fait évoluer la composition des Conseils d'administration pour qu'ils soient :

- plus resserrés : Bolloré SE – 13 membres, contre 19 membres, Compagnie de l'Odet – 15 membres, contre 17 membres ;
- plus indépendants : administrateurs indépendants distincts entre Bolloré SE et Compagnie de l'Odet, 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, Compagnie de l'Odet – nomination de trois administratrices au Conseil d'administration.

1.1.2.1. Le Comité Exécutif

Au cours de l'exercice 2020, Bolloré SE s'est dotée d'un Comité exécutif qui se réunit tous les trimestres et dont les membres sont les managers des Directions financière, juridique, fiscale, achats, RSE et compliance. Ce Comité est chargé de suivre les objectifs et la mise en œuvre des 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 femmes et des hommes. Dans ce cadre, la Directrice RSE reporte sur les actions menées. Le Comité valide la mise en œuvre et les futures orientations.

1.1.2.2. Le Comité Éthique – RSE et Anticorruption

Le Groupe a adopté un ensemble de six valeurs indissociables (humilité, excellence, courage, solidarité, agilité et innovation), et il s'attache à les respecter et à les faire respecter. Le Comité éthique – RSE et anticorruption a pour première mission de s'assurer de la conformité et des résultats des actions mises en œuvre pour garantir la promotion et le respect de ces valeurs, et notamment la stricte application des principes éthiques du Groupe publiés au sein de la Charte Éthique et RSE du Groupe et de son Code de conduite.

Sous l'autorité du Président du Comité éthique – RSE et anticorruption nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, cette instance se réunit une à deux fois par an. Elle est composée du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général adjoint, du Directeur 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 des business units, dont le Président de Bolloré Logistics, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité.

Ce Comité auditionne le directeur de la conformité et la directrice de la RSE.

Ces personnes sont tenues de remettre un rapport spécial, qui sera ensuite remis aux membres du Conseil d'administration. L'objectif est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité et de RSE au niveau du Groupe, et dont les actions opérationnelles devront être déployées au sein des divisions. Le Comité entérine donc la stratégie, revoit la performance et détermine les perspectives, projets et plans d'action au regard des risques et opportunités prioritaires du Groupe.

Le comité consulte et informe en tant que de besoin le Comité d'audit et des risques sur ses travaux en matière de prévention des risques relevant de ses Attributions.

1.1.2.3. La Direction du Groupe Bolloré

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. Lors du dernier Comité des risques, qui s'est tenu en 2021, la directrice RSE a partagé l'analyse réalisée sur les risques réputationnels et les controverses relatifs aux enjeux extra-financiers. Ce comité permet non seulement de sensibiliser, mais également d'informer le top management sur les actions menées sur ces sujets.

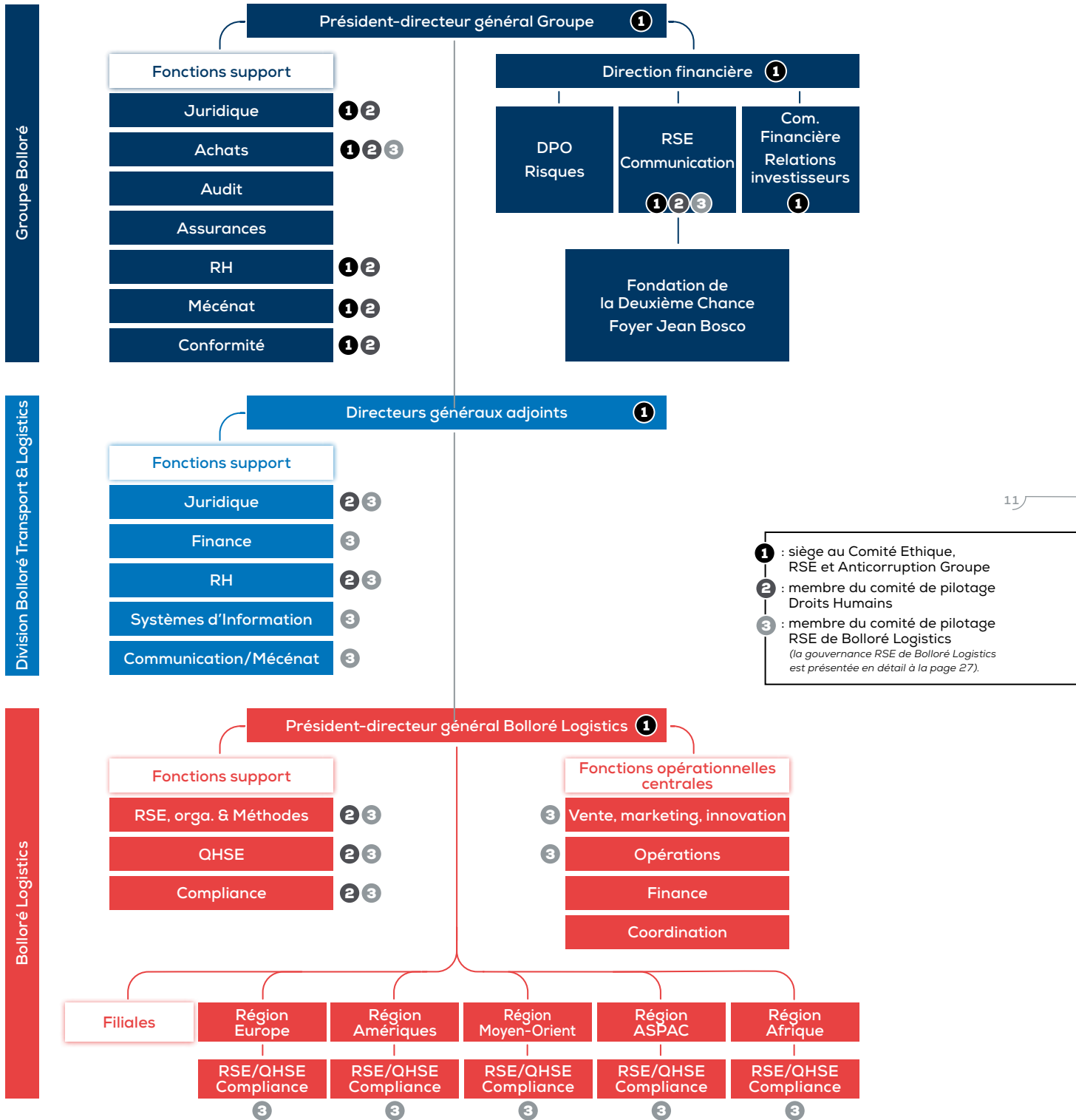
1.1.2.4. Le réseau RSE

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. Le réseau RSE interne compte près de 1 000 contributeurs pour plus de 900 entités dans le monde entier (Bolloré et Vivendi). Ces contributeurs reportent annuellement au Groupe sur leur performance extra-financière dans le cadre de la campagne annuelle de reporting RSE.

L'organisation de la gouvernance RSE est représentée dans le schéma ci-contre.



Organisation de la gouvernance RSE



NB : la gouvernance complète du groupe Bolloré est décrite dans le document d'enregistrement universel. Y sont en particulier présentés les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne « AMF » et les comités spécialisés au sein du Conseil d'administration (comité d'audit, comité des nominations et des rémunérations...).

1.2

Bolloré Logistics, acteur majeur du secteur transport et logistique





1.2

1 PRÉSENTATION DE BOLLORÉ LOGISTICS ET DE SES ACTIVITÉS

La division Bolloré Transport & Logistics est l'un des dix premiers opérateurs de logistique mondiaux ainsi qu'un acteur majeur du transport en Afrique. Avec plus de 35 000 collaborateurs répartis dans 111 pays sur tous les continents, elle exerce ses activités dans les ports, la commission de transport et les chemins de fer. Elle est aussi un acteur important de la logistique pétrolière

en France et en Europe. En 2021, son chiffre d'affaires s'est élevé à 9,8 milliards d'euros.

Bolloré Logistics est l'une des quatre business units de Bolloré Transport & Logistics aux côtés de Bolloré Ports, Bolloré Energy et Bolloré Railways.



La business unit de commission de transport et de logistique internationale de la division Bolloré Transport & Logistics



Gérant et développant 3 concessions ferroviaires en Afrique : Sitarail, Camrail et Benirail.



Leader de la distribution indépendante de produits pétroliers en France.



Acteur global de l'activité portuaire opérant 21 concessions dans le monde dont 17 sur le continent africain.



1.2.1.1. Notre modèle de croissance et de création de valeur

Mission : accompagner nos clients dans leur croissance durable à l'international

La logistique est un levier de performance stratégique. En plaçant le Client au cœur de tous nos processus, nous délivrons des solutions innovantes et personnalisées tout en assurant une pratique des affaires éthique et responsable.

Vision : people-powered innovation

La technologie est au cœur de la performance logistique et de notre création de valeur. Mais c'est l'esprit d'entreprendre et l'engagement individuel des femmes et des hommes de Bolloré Logistics qui font la différence pour relever les défis les plus extraordinaires.

RESSOURCES

- **Capital humain**
 - 20682 collaborateurs répartis dans 111 pays
 - 84,3% des employés ont bénéficié d'une formation (hors HSE : 230260 heures)
- **Opérations**
 - Fort ancrage territorial, 600 agences
 - 3099760 m² d'entrepôts
 - Hubs stratégiques avec haute certification environnementale
 - 1^{er} réseau logistique intégré en Afrique
 - Plateforme collaborative unique de tracing
 - 2 centres d'innovation (Paris, Singapour)
 - Certification SMI (ISO 45001/14001/9001)
- **Achats et Offre de services**
 - Des partenariats structurants avec les grands transporteurs mondiaux
 - Une politique d'achat centrale déployée sur tous les territoires
 - 100% des fournisseurs majeurs évalués par une procédure de due diligence
 - 100% des transporteurs routiers actifs référencés sur la plateforme digitale LINK Partners
 - Une suite d'outil digitaux de gestion de l'offre de services
 - Une gamme de solutions de bout en bout personnalisées et adaptées aux spécificités sectorielles et géographiques
- **Capital Financier**
 - Une structure financière solide
 - La maison mère, le Groupe Bolloré, fondé en 1822 avec un actionariat majoritairement familial

ACTIVITÉS ET ENGAGEMENTS

POWERING SUSTAINABLE LOGISTICS

« Intégrer dans nos opérations quotidiennes les enjeux RSE tout au long de la chaîne d'approvisionnement et accompagner nos clients pour une meilleure efficacité CO₂ et contribuer ainsi à la décarbonation du secteur transport et logistique. »

ASSURER
Une pratique des affaires éthique et responsable dans notre chaîne de valeur logistique.

AGIR
En employeur engagé envers nos collaborateurs.

OFFRIR
À nos clients des solutions Supply Chain durables.

RENFORCER
Les relations avec nos parties prenantes sur les territoires.

NOS LEVIERS STRATÉGIQUES :

- RÉSEAU
- INNOVATION
- OFFRE DE SERVICES
- L'EXPÉRIENCE DU CLIENT
- RSE & QHSE

656 000 TONNES
de fret aérien

opérés par
BOLLORÉ LOGISTICS en 2021

826 000 EVP
de fret maritime

**UN MODÈLE RESILIENT FONDÉ
SUR UNE OFFRE GLOBALE
ADAPTÉE AUX SPÉCIFICITÉS
DES SECTEURS ET DES MARCHÉS**

Transport multimodal

Logistique

Global supply chain

Douane et conformité réglementaire

Projets industriels

RÉPARTITION SECTORIELLE DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2021

- Biens de consommation et commerce de détail **18,5%**
- Luxe / parfums & cosmétiques **11,5%**
- Industries et produits manufacturés **10,5%**
- Énergies **10,3%**
- Santé **9,0%**
- Aéronautique & spatiale / défense **8,0%**
- High Tech / Télécom **6,4%**
- Minière **4,5%**
- Automobile **4,0%**
- Soft commodities **4,0%**
- Produits chimiques / parfums & saveurs **3,9%**
- Aide humanitaire **3,1%**
- Autre **6,3%**

VALEUR CRÉÉE POUR LES PARTIES PRENANTES

- **Collaborateurs**
 - 3986 recrutements dont 59,8% en CDI
 - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR) : 0,37
 - 94,7% des entités avec une couverture santé plus favorable que l'obligation légale
 - 93% des entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs
- **Clients**
 - Ateliers dans les B.Lab organisés avec les clients
 - Intégration du pilier offre de solutions supply chain durable dans la phase 2 du développement du B.Lab
 - Taux de satisfaction globale : 7/10
- **Prestataires et fournisseurs**
 - Déploiement du process de due diligence révisé et de la procédure de gestion des fournisseurs
 - Déploiement de clauses environnementales dans les accords de niveaux de service pour les fournisseurs majeurs
 - Évolution de la plateforme digitale de référencement pour les transporteurs routiers intégrant des critères éthique, qualité, environnement
- **Communautés locales**
 - 99,1% d'emplois locaux
 - 22,2% de femmes parmi les managers employés dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index IIG de l'ONU (indice d'inégalité de genre). Présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays
 - 162 partenariats écoles
 - 207 projets relevant du mécénat tournés principalement vers la jeunesse et l'éducation
- **Écosystème et environnement**
 - Membres des grandes initiatives du secteur transport et logistique pour la lutte contre le changement climatique et la pollution
 - Charte immobilier durable interne (100% des nouvelles constructions certifiées avec un standard environnemental)
 - Charte Biodiversité et plan d'actions international
 - Challenge AcTogether donnant l'opportunité aux collaborateurs de lancer une initiative RSE
 - Extension du plan climat au-delà des 14 entités pays prioritaires (représentant sur l'année de référence 74% et 86% des émissions scopes 1 et 2, dont plus de la majorité en Afrique)

1.2.1.2. Une gouvernance solide appuyée sur une organisation à la fois centrale et locale

L'actionnariat majoritairement familial du Groupe Bolloré, maison-mère de Bolloré Logistics, assure à l'organisation une perspective à long terme. La gouvernance de Bolloré Logistics est robuste, stable et portée par la responsabilité de ses dirigeants avec une nette séparation des rôles de direction et de contrôle.

L'organisation matricielle et transversale de Bolloré Logistics est à la fois géographique et métiers. Elle place le client au cœur de ses processus et combine les avantages d'une organisation locale et globale :

- *Préserver la proximité et la connaissance personnalisée du client, la réactivité et l'esprit d'entreprendre dont bénéficie une organisation locale ;*
- *Mettre en œuvre efficacement des stratégies commerciales et opérationnelles ;*
- *Faciliter la communication interne au sein de Bolloré Logistics ;*
- *Développer l'innovation au sein des activités en coordonnant efficacement l'expertise.*

La gouvernance de Bolloré Logistics s'inscrit dans la continuité de celle de la division Bolloré Transport & Logistics à laquelle elle est rattachée. La déclinaison des politiques et mesures prises est assurée par le Président-directeur général de Bolloré Logistics, qui est également Directeur général adjoint de la division Bolloré Transport & Logistics. La gouvernance de la division Bolloré Transport & Logistics est elle-même connectée à la gouvernance du Groupe Bolloré. De par cette structure matricielle, certaines fonctions support sont pilotées par l'un des niveaux supérieurs de Bolloré Logistics.

Aussi, les fonctions Finance (incluant notamment le contrôle interne), Ressources Humaines, Juridique, Système d'Information et Communication/mécénat sont pilotées au niveau de la division Bolloré Transport & Logistics, où sont définies les politiques, les mesures et plans d'action déclinés au niveau de la business unit Bolloré Logistics.



L'organisation est intégrée pour faciliter le déploiement des stratégies et l'automatisation des processus. La proximité physique avec les marchés tout autant que la responsabilité du management local demeurent les piliers de l'efficacité de l'entreprise.

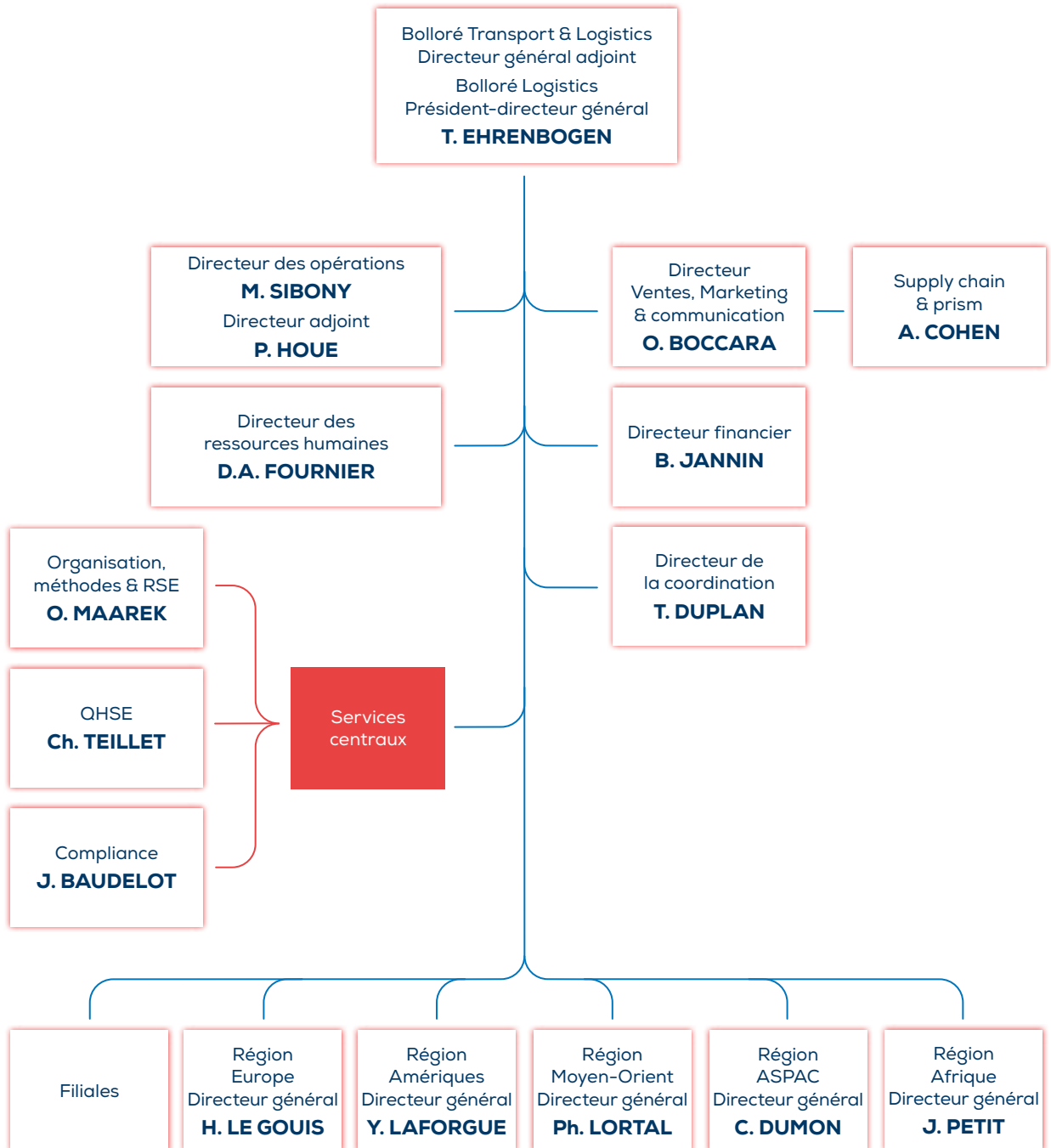
Le Comité exécutif de Bolloré Logistics est composé des directeurs et directrice des départements suivants : Opérations (couvrant également les achats de capacité de transport), Commerce et Marketing, Supply chain et logistique, Finance, Ressources Humaines, RSE, QHSE, Compliance (éthique et conformité), Coordination (fluidité des processus et systèmes d'information), ainsi que des directeurs généraux des cinq régions de l'organisation.

Par ailleurs, les fonctions Achats, Conformité et Éthique, Audit, Assurances, Risques, RSE sont centralisées et sont pilotées au niveau du Groupe Bolloré ; les politiques qui y sont définies sont déclinées directement au niveau Bolloré Logistics. Certains aspects étant propres à la nature même des métiers, leurs politiques sont définies directement au niveau de la business unit Bolloré Logistics ; c'est le cas notamment des politiques climat et QHSE, définies et déployées en cohérence avec le cadre Groupe.

Cette organisation repose sur trois niveaux. *Pour plus de détails, voir le schéma Organisation de la gouvernance RSE paragraphe 1.3.1.*



Comité de direction de Bolloré Logistics



1.2.1.3. Acteur mondial avec une présence internationale et multisectorielle

Qu'il s'agisse de grands groupes pour lesquels elle opère des solutions complexes de pilotage de supply chain ou de PME qui lui confient leurs expéditions internationales, l'offre globale de Bolloré Logistics répond aux besoins de ses 60 300 clients importateurs et exportateurs. Elle est construite autour d'un savoir-faire complet et intégré regroupant cinq domaines de services :

- *Transport multimodal : conception et coordination de plans de transports maritimes, terrestres ou aériens;*
- *Douane et conformité réglementaire : prise en charge des opérations douanières incluant la sécurité et la sûreté des marchandises;*
- *Logistique : gestion des stocks et services à haute valeur ajoutée;*
- *Global supply chain : planification et pilotage des flux en temps réel;*
- *Projets industriels : conception de solutions adaptées aux grands acteurs internationaux de l'énergie, de l'industrie minière, du BTP et d'autres industries.*

Bolloré Logistics, installé dans 111 pays à travers un réseau de 600 agences, rassemble 20 682 collaborateurs. La répartition géographique de son chiffre d'affaires s'établit comme suit :

| | |
|-----------------------------------|------|
| Afrique | 20 % |
| Amériques | 12 % |
| Asie-Pacifique | 19 % |
| Europe | 46 % |
| Moyen Orient / Asie du Sud | 3 % |

Le chiffre d'affaires de Bolloré Logistics est consolidé au niveau de la division Bolloré Transport & Logistics. À noter qu'une agence correspond à un enregistrement informatique dans le système de référentiels. Plusieurs agences peuvent être physiquement localisées sur un même site, dans ce sens où ce site peut incorporer plusieurs agences de services différents telles que : agence commission de transport, agence centre de services partagés douanes et agence centre de services partagés route.

La répartition géographique des 20 682 collaborateurs est la suivante :

| | |
|-----------------------------------|------|
| Afrique | 34 % |
| Amériques | 6 % |
| Asie-Pacifique | 25 % |
| Europe | 30 % |
| Moyen-Orient / Asie du Sud | 5 % |

Bolloré Logistics possède une solide expertise dans les secteurs du luxe et de la cosmétique, l'énergie, les produits pharmaceutiques, les produits alimentaires sous température dirigée et la défense. Dans le secteur aéronautique et spatial, l'entreprise a acquis une réputation de spécialiste auprès d'une clientèle de constructeurs, d'équipementiers ou de compagnies aériennes qui affichent la volonté d'externaliser les services logistiques avec un champ d'exigences de qualité de plus en plus large, et de contraintes de coûts de plus en plus fortes. La répartition du chiffre d'affaires par secteur est indiquée ci-après :

| | |
|----------------------------------------------------|--------|
| Biens de consommation et commerce de détail | 18,5 % |
| Luxe/parfums & cosmétiques | 11,5 % |
| Industries et produits manufacturés | 10,5 % |
| Énergies | 10,3 % |
| Santé | 9,0 % |
| Aéronautique & spatiale / défense | 8,0 % |
| High Tech/Télécom | 6,4 % |
| Minière | 4,5 % |
| Automobile | 4,0 % |
| Soft commodities | 4,0 % |
| Produits chimiques / parfums & saveurs | 3,9 % |
| Aide humanitaire | 3,1 % |
| Autre | 6,3 % |



1.2.1.4. Système de management intégré

Engagée dans une démarche d'amélioration continue, Bolloré Logistics poursuit le déploiement de la certification de son système de management intégré hygiène, sécurité, environnement (HSE) au sein de son réseau. En juillet 2021, Bolloré Logistics a obtenu la triple certification SMI (Système de Management Intégré) délivrée par Bureau Veritas, leader mondial de la certification pour 421 sites dans 77 pays, sur tous les continents, avec le détail de taux de couverture ci-dessous. La certification SMI regroupe l'ensemble des normes relatives à la sécurité au travail (ISO 45001 vs 2018), le management de la qualité (ISO 9001 vs 2015), et l'environnement (ISO 14001 vs 2015).

Destinée à harmoniser les procédures actuelles du réseau, cette nouvelle certification permettra à Bolloré Logistics de poursuivre le déploiement des processus opérationnels communs pour répondre aux exigences de ses clients internationaux et améliorer de façon continue ses méthodes et outils de management pour tendre vers plus d'agilité et de performances.

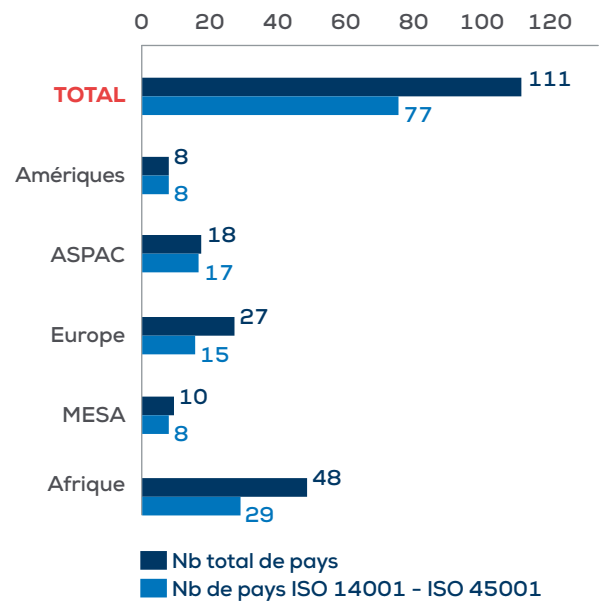
Cette démarche est l'aboutissement d'un travail initié il y a plusieurs années. À noter toutefois que 100% des entités localisées en Afrique sont déjà couvertes par un système de management qualité, environnement, santé et sécurité.

Bolloré Logistics a déployé un système de management environnemental qui a conduit à la certification SMI de 97% du chiffre d'affaires de la BU. En termes de pays, le taux de couverture est de 69,4%.



ISO 14001 - ISO 45001*

NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES PAYS



* À noter qu'en Chine, la norme relative à la sécurité au travail est la norme OHSAS 18001.

- Certification SMI dont ISO 45001 sur 70% de nos sites (64,7% des effectifs).
- Certification SMI dont ISO 14001 sur 70% de nos sites (64,7% des effectifs, 92,9% de la consommation électrique, 94,7% des surfaces).

85 pays sur un total de 111 sont certifiés ISO 9001 (pour le détail par région voir chapitre 2.3, paragraphe 2.3.4.2.).



1.2.1.5. Sécurité et sûreté de la supply chain avec un système efficace dans le monde entier

En tant qu'acteur majeur dans la fourniture de services de transport international, douane et conformité réglementaire, logistique et supply chain pour divers secteurs industriels, Bolloré Logistics a mis en œuvre un système de sûreté efficace et considéré comme une priorité absolue dans l'exécution de ses activités. Avec l'engagement de la Direction générale, Bolloré Logistics s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un Système de management de la Sûreté dans le but de protéger ses collaborateurs et ses infrastructures, les produits et les biens confiés par ses clients. Dans l'exécution de ses activités, l'entreprise s'efforce de fournir un environnement sécurisé grâce à l'utilisation des technologies appropriées, la mise en place et l'application des procédures associées.

Les principes de la politique sûreté de Bolloré Logistics révisée et signée par le Président-directeur général en 2021 sont :

- Répondre pleinement aux exigences en matière de sécurité de l'information, identifiées par les analyses de risques, et selon les principes de l'ISO 27001 au sein de notre management du système d'information;
- Sécuriser ses installations et ses sites, et assurer la gestion des accès et leur traçabilité;
- Limiter l'accès à l'information et aux biens uniquement aux personnes autorisées au sein et en dehors de l'entreprise, et établir un protocole de contrôle approprié pour maintenir la confidentialité;
- Se conformer aux exigences et aux processus spécifiés par les autorités de sûreté nationales et internationales, les clients, et toute autre exigence juridique et réglementaire applicable;

- Assurer un suivi régulier du système sûreté, former, identifier, enregistrer et enquêter sur les incidents touchant à la sûreté pour une amélioration continue;
- Mettre en œuvre toutes les mesures correctives et préventives identifiées, essentielles à la boucle d'amélioration continue;
- Garantir que les principes de sécurité de l'information sont cohérents avec nos activités et bien appliqués;
- La politique sûreté est portée par la Direction, communiquée et comprise au sein de l'entreprise ainsi que chez ses sous-traitants;
- L'adéquation et la pertinence de la politique sûreté sont revues périodiquement par le Comité de Direction de l'Entreprise.

La politique Sûreté de Bolloré Logistics est appliquée dans tous les sites de l'entreprise. La plupart des pays du réseau participent également aux programmes de sûreté mis en place par les États (AEO, C-TPAT, PIP, STP, Agent Habilité sûreté du fret aérien...) et répondent aux exigences requises, leur permettant de disposer de ces agréments sûreté nationaux. Bolloré Logistics déploie en outre un programme de certification sûreté TAPA FSR pour les entrepôts le nécessitant, du fait de leurs activités, avec à ce jour 15 sites certifiés (FSR A ou C) sur l'ensemble des régions.

(Voir certifications sectorielles centrées sur la qualité opérationnelle chapitre 2.3. paragraphe 2.3.4.2).





1.2.1.6. Permis CITES pour réduire le trafic illégal d'espèces sauvages



En tant qu'acteur majeur du transport et de la logistique à l'international, Bolloré Logistics est tout particulièrement concernée par la réglementation relative au transport et au commerce de matériaux issus d'espèces protégées. La Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction, connue par son sigle CITES ou encore comme la Convention de Washington, est un accord international entre États entré en vigueur en 1975. Elle a pour but de veiller à ce que le commerce international des spécimens d'animaux et de plantes sauvages ne menace pas la survie des espèces auxquelles ils appartiennent. Quelque 5 000 espèces animales et 30 000 espèces végétales sont protégées par la CITES de la surexploitation visant à alimenter le commerce international (produits alimentaires, articles en cuir exotique, instruments de musique en bois, souvenirs pour touristes, remèdes, etc.). Toute importation, exportation, réexportation ou introduction de spécimens des espèces couvertes par la Convention doit être autorisée dans le cadre d'un système de permis. Les déclarants en douane de Bolloré Logistics vérifient tous les permis CITES via une procédure dématérialisée depuis 2015. La procédure Douane Import Export France décrit les opérations et points de contrôles nécessaires dans la réalisation de la prestation douane, et plus précisément les exigences relatives à la vérification du classement tarifaire, l'origine et la valeur de la marchandise.

Bolloré Logistics vérifie également la conformité de ses opérations à la réglementation FLEGT (acronyme anglais pour « Application des réglementations forestières, gouvernance et échange commerciaux », soit la réponse de l'Union européenne face au problème de l'exploitation illégale des forêts et du commerce de bois qui en est issu). Celle-ci fixe des obligations aux opérateurs mettant du bois et des produits dérivés sur le marché, agit sur la demande européenne et vise à interdire au bois illégal et aux produits qui en sont dérivés l'accès au territoire européen.

Dans le cadre de sa Charte Biodiversité et ses engagements individuels dans l'initiative act4nature France, Bolloré Logistics a renforcé en 2020 sa lutte contre le trafic illégal d'espèces protégées par la CITES et de bois rares. L'entreprise vient de signer la déclaration du palais de Buckingham de United for Wildlife et de rejoindre sa Taskforce « Transport » regroupant les 120 signataires du secteur du transport et de la logistique. L'objectif à terme est le déploiement d'un plan d'action pour 2025 et de suivi interne sur le sujet (sensibilisation des collaborateurs pour informer au mieux les clients et promouvoir les bonnes pratiques, partenariats externes, traitement et partage des données).



1.2

2 MUTATION DU SECTEUR TRANSPORT ET LOGISTIQUE

1.2.2.1. Émergence de tendances

Ces dernières années, l'environnement du transport et de la logistique internationale a vu émerger plusieurs tendances de fond. Bolloré Logistics accompagne ses clients dans la prise en compte d'enjeux relativement récents en matière d'intégration dans les stratégies d'entreprise :

- *Nécessité de s'unir pour lutter collectivement contre le réchauffement climatique. L'impact du secteur transport et logistique sur les émissions de gaz à effet de serre et la prise de conscience générale ont conduit à un accroissement des besoins des clients et de la volonté des dirigeants en interne pour tendre vers la décarbonation du secteur;*
- *Nécessité de déployer des politiques et plans d'action pour garantir l'intégrité de la supply chain sur tous*

les territoires. En France, la loi Sapin II et la loi sur le devoir de vigilance englobent toute la chaîne d'approvisionnement, sur le territoire national comme à l'international;

- *Explosion démographique dans les pays émergents ;*
- *Croissance exponentielle du e-commerce, impactant fortement les modèles de distribution;*
- *Révolution digitale, permettant l'apparition de nouveaux modèles économiques, ouverts à davantage de coopération et de transparence.*

Au-delà de ces aspects, le contexte exceptionnel de la pandémie en 2020 et 2021 a souligné le besoin fondamental d'une chaîne d'approvisionnement continue, ne serait-ce que pour assurer l'acheminement de biens essentiels aux populations, mais également pour pouvoir soutenir les économies déjà éprouvées à travers le monde.



1.2.2.2. Accélération de la transformation digitale et du développement d'innovations

Une supply chain agile et résiliente est un facteur de création de valeur. Les marchés du fret aérien et maritime sont fortement désorganisés depuis la crise Covid-19 et, plus récemment le conflit en Ukraine. La congestion portuaire sur tous les continents et la fiabilité en baisse des plans de transport s'ajoute à la situation sous-capacitaire des moyens de transport et équipements.

Les risques sur la continuité de la chaîne d'approvisionnement sont désormais majeurs et nécessitent un déploiement accéléré des technologies digitales pour développer la visibilité en temps réel des flux ainsi que les capacités d'anticipation et de réaction aux aléas.

Chez un nombre croissant d'industriels, une refonte des schémas mondiaux d'approvisionnement et de distribution sont à l'étude pour rapprocher les fournisseurs de la production et situer les centres de stockage à proximité des marchés finaux.

Dans le contexte de la crise au premier semestre, Bolloré Logistics a démontré sa capacité à assurer la continuité des flux de ses clients avec la mise en place de rotations de charters aériens et l'engagement reconnu de ses équipes locales. Parallèlement au développement de son capital humain, Bolloré Logistics promeut l'innovation technologique au cœur de sa stratégie de développement via l'intégration de nouveaux outils adaptés. Ainsi, avec le déploiement engagé depuis 2020 de ONE TMS, système unique de gestion des opérations de transport, Bolloré Logistics accélère sa transformation digitale.

1.2.2.3. Bouleversements des chaînes d'approvisionnement et continuité de l'activité de service

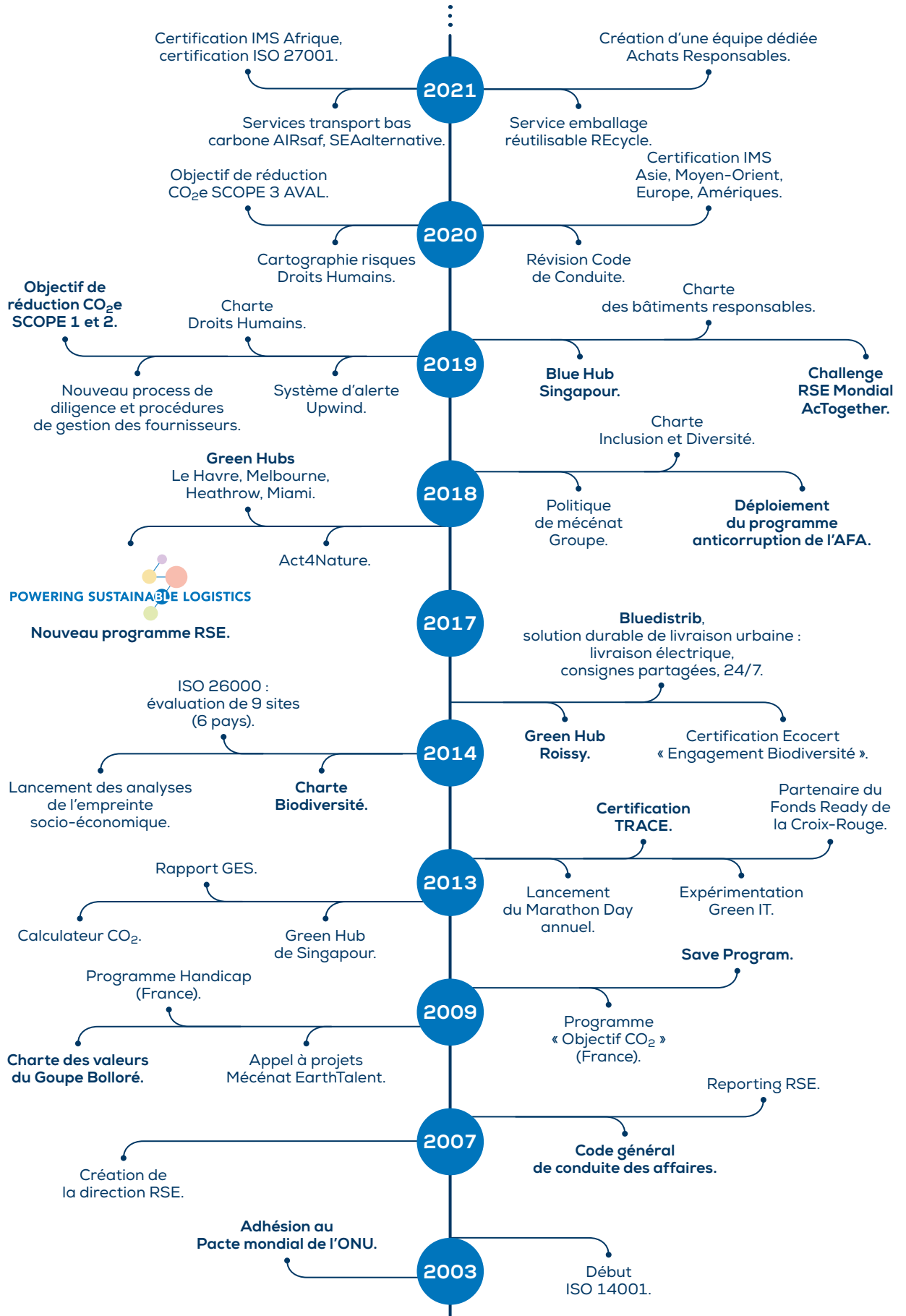
Comme en 2020, l'épidémie Covid-19 et ses conséquences a mis sous tension les chaînes d'approvisionnement en 2021 et la logistique des différents continents impactés. Soucieuse de soutenir l'activité de ses clients tout en leur assurant la même qualité opérationnelle, Bolloré Logistics a adapté son organisation et déployé des moyens importants pour assurer la continuité de ses opérations logistiques afin d'atténuer au maximum les impacts sur les chaînes d'approvisionnement. Les équipes de son réseau international ont fait preuve d'un engagement exceptionnel et se sont unies autour d'un même objectif : coordonner leurs efforts pour trouver des solutions d'approvisionnement alternatives à la fermeture des aéroports et certaines frontières terrestres et proposer des plans de réponse adaptés. Pour faciliter l'acheminement des produits médicaux et pharmaceutiques, une cellule de crise a été constituée autour d'experts internes avec l'objectif de superviser un plan d'urgence prévoyant des solutions évolutives et un processus décisionnel accéléré. Plusieurs services charters ont ainsi été déployés dans les différentes régions autour de solutions fiables et sécurisées, en s'appuyant sur des plateformes certifiées BPF/BPD et CEIV Pharma. En complément, un nouveau service multimodal a été ouvert entre l'Asie et des sites de production situés aux États-Unis et en Europe.



1.3

Une politique RSE structurée dans un programme engageant





1.3

1 GOUVERNANCE RSE DE BOLLORÉ LOGISTICS

1.3.1.1. Politique ancrée avec des engagements renforcés de manière continue au fil des années

Bolloré Logistics développe ses activités dans le cadre des politiques du Groupe Bolloré, signataire depuis 2003 du Pacte Mondial des Nations-Unis. Année après année, Bolloré Logistics renforce ses engagements RSE, en intégrant d'une part la volonté de ses dirigeants et d'autre part, les enjeux environnementaux et sociaux de notre société, exprimés notamment à travers le dialogue établi avec ses parties prenantes. Voir frise chronologique page 25.



1.3.1.2. Une Gouvernance RSE global – local permettant de répondre aux défis mondiaux mais aussi aux enjeux locaux spécifiques

La gouvernance RSE de Bolloré Logistics est organisée comme suit :

- **Au niveau « Corporate » : direction RSE centrale.** La directrice est rattachée au Président-directeur général de Bolloré Logistics. Elle est membre du Comité Exécutif. La stratégie et les plans d'action RSE sont discutés à chaque comité. Les engagements, notamment en matière de lutte contre le changement climatique, sont soumis à la décision du comité exécutif. Au sein du comité exécutif, le directeur des ventes et le directeur des opérations et des achats de fret ont mis en place en 2019 des équipes dédiées chargées de la construction d'offres de transport bas carbone.

- **Chacune des cinq régions comporte au moins un responsable RSE régional.** Dans le cas de l'Asie-Pacifique, cette responsable est dédiée à 100% à la RSE de la région. Depuis 2019, elle a recruté plusieurs personnes pour étoffer son équipe et a fait désigner un relais RSE dans les pays les plus importants en termes d'effectif.

À l'été 2019, la région Afrique s'est dotée d'une responsable RSE dédiée. Depuis septembre 2020, la région Amériques a également recruté une responsable dédiée qui a constitué une équipe. La région Europe en a fait de même. Pour la région Moyen-Orient et Asie du Sud, le responsable QHSE est également en charge de la RSE.

- **La direction RSE et les équipes RSE régionales** travaillent au quotidien à consolider et à enrichir les politiques et les actions. Elles collaborent régulièrement avec les départements concernés au siège : direction RSE du groupe Bolloré, Opérations et Achats, Ressources Humaines, QHSE, Éthique et Conformité, Immobilier.

- **Deux fois par an, la direction RSE** organise et anime le comité de pilotage du programme Powering Sustainable Logistics. Tous les membres de la Direction RSE centrale de Bolloré Logistics, les équipes RSE régionales, les départements concernés au siège listés ci-dessus, des représentants centraux et régionaux des ventes, du marketing, de la direction des systèmes d'information, du juridique sont également conviés. Ainsi, ce sont entre 30 et 40 personnes qui participent activement à la définition et à l'animation du programme Powering Sustainable Logistics. Ils agissent également en tant qu'ambassadeurs de ce programme. Ce comité RSE a pour objectifs de partager des informations sur l'avancement du programme, appuyer des orientations, échanger sur les ressentis du réseau et faire remonter les visions locales. (Pour plus de détails sur la gouvernance des enjeux climatiques, voir chapitre 2.3, paragraphe 2.3.3.1).



1.3

2 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le dialogue est le fondement de notre démarche RSE pour assurer la cohérence de notre programme avec les attentes de nos parties prenantes. Cette approche permet d'identifier et de prioriser les risques liés aux enjeux sociétaux et environnementaux des pays où nous sommes présents, notamment en détectant les signaux faibles. C'est également un excellent moyen de saisir des opportunités d'innovation et de cerner les perspectives de croissance en apportant des solutions au développement économique et social local. Enfin, cela nous permet de mener au mieux nos activités sur les territoires sur lesquels nous sommes implantés. Le dialogue avec les parties prenantes fait partie de la culture d'entreprise, à tout niveau.

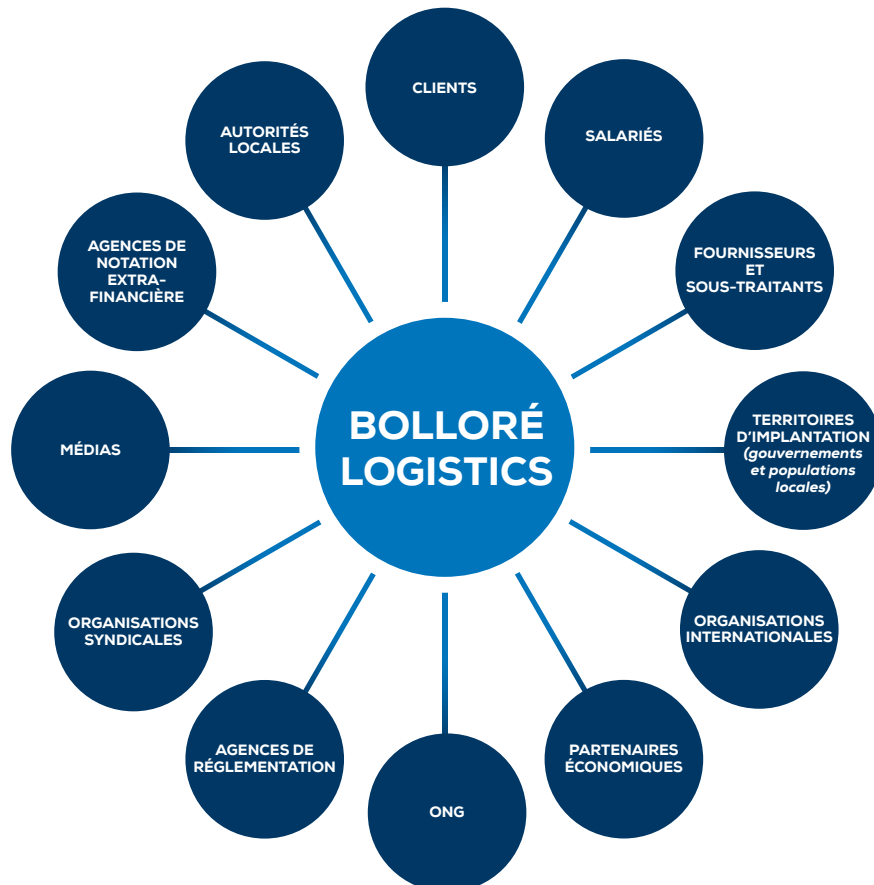
Un dialogue régulier et structuré

Chaque année, Bolloré Logistics prend en considération, dans l'exercice de ses activités, les exigences de ses parties prenantes, qu'il s'agisse :

- des exigences et obligations, émanant des autorités publiques et institutions réglementaires et de marché qu'elle s'applique à anticiper au mieux et pour lesquelles

elle fait évoluer son organisation dans une démarche d'amélioration continue pour répondre au renforcement du contexte législatif, telles que la loi sur le devoir de vigilance, la loi Sapin II, le règlement général sur les données personnelles, la loi sur la lutte contre l'évasion fiscale;

- des agences de notation et d'évaluation de la performance extra-financière;
- des médias ou des ONG en travaillant toujours à cet effort de transparence;
- des clients auprès desquels nous nous engageons à fournir la meilleure qualité de produits et de services dans le respect de nos engagements RSE sur l'ensemble de notre chaîne de valeur;
- des fournisseurs;
- des salariés de l'entreprise;
- des territoires d'implantation;
- des autres partenaires économiques et sociétaux (actionnaires, organisations internationales, organisations syndicales...).



Le tableau ci-dessous présente les principaux canaux de dialogue avec les parties prenantes (non exhaustif).

| PARTIE PRENANTE | MODALITÉS DU DIALOGUE | DÉPARTEMENT |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Clients | <ul style="list-style-type: none"> Échanges en profondeur avec les clients en avant-vente (réponses aux demandes d'information pour référencement, présentations et rencontre lors des appels d'offres) <ul style="list-style-type: none"> Revue d'affaires trimestrielles avec les clients Enquêtes de satisfaction adressées à tous les clients Ateliers d'innovation notamment dans les deux centres d'innovation B.Lab en France et à Singapour Mise à disposition des informations environnementales des prestations de services réalisées Publication du rapport d'avancement du programme RSE Powering Sustainable Logistics Communications directes sur l'actualité de l'entreprise et sur les évolutions réglementaires | QHSE, Commercial, RSE, Opérations et achats, Communication-Marketing |
| Financier et extra-financier | <ul style="list-style-type: none"> Contribution à la communication financière du Groupe Bolloré (les résultats de Bolloré Logistics étant consolidés) Réponse aux questionnaires de notation extra-financière et d'évaluation de la stratégie climat | Communication Finance, Communication RSE |
| Fournisseurs et sous-traitants | <ul style="list-style-type: none"> Revue d'affaires acheteurs/fournisseurs Journées fournisseurs pour les transporteurs routiers en Afrique <ul style="list-style-type: none"> Processus de référencement et sélection des fournisseurs (due diligence, RSE, QHSE...) Réunions RSE sur les politiques respectives Participation aux initiatives sectorielles et groupes de travail sur le développement durable dans le transport et la logistique | Achats et Opérations, QHSE, RSE |
| Collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> Enquêtes collaborateurs Comité RSE dédié constitué d'experts internes issus de toutes les régions géographiques et de tous les métiers <ul style="list-style-type: none"> Cafés solidaires Challenge RSE AcTogether Dialogue social avec les organes de représentation du personnel <ul style="list-style-type: none"> Communication directe opérée par la DRH Utilisation des outils digitaux : intranet, réseaux sociaux, outils collaboratifs, newsletters... | Ressources Humaines, RSE |
| Institutionnels | <ul style="list-style-type: none"> Adhésion et promotion du Pacte Mondial de l'ONU Relations avec les pouvoirs publics | RSE, Achats |
| Société civile | <ul style="list-style-type: none"> Participation à des groupes de travail et organisations locales et internationales sur les enjeux de notre secteur d'activité <ul style="list-style-type: none"> Études d'impact (environnement, sécurité, volet social) et séquences de discussion avec les communautés locales avant la construction de nouveaux sites ou la mise en œuvre de nouveaux projets industriels Programmes sociétaux ; relations écoles et établissements d'enseignement supérieur Partenariats avec des ONG locales | Selon le sujet et l'audience, Opérations, Ressources Humaines, RSE, Mécénat |



Sur les thématiques RSE, les collaborateurs de l'entreprise sont régulièrement consultés pour permettre de recueillir leur ressenti, avis et besoins sur plusieurs thèmes. Ces consultations prennent différentes formes. À titre d'exemples, en 2019, environ 50% des membres des équipes commerciales ont été interrogés sur leurs attentes en matière d'information et de formation en RSE, tandis que les 130 participants à B'Tomorrow, le programme de formation dédié aux jeunes talents, ont été interrogés sur leurs attentes en matière d'actions RSE. En 2020, dans le contexte de la crise Covid-19, 100% des zones ont interrogé leurs salariés sur la gestion de la crise et sur l'appétence et la possibilité de faire du télétravail à l'avenir. Début 2022, les régions ont de nouveau interrogé leurs équipes sur la gestion de la crise et le travail à distance.

Depuis le début 2022, les webinaires live internes sur des thèmes RSE se sont multipliés, les objectifs étant à la fois de diffuser des connaissances, dynamiser les projets, et aussi de créer une relation de proximité et des espaces d'échanges pour recueillir les opinions, expériences et souhaits. Ainsi, Dans le cadre du challenge AcTogether, deux webinaires mondiaux ont été organisés (ouverts à tous), l'un pour la remise des prix en janvier, l'autre pour dynamiser et créer du lien à travers les webinaires live « AcTogether Now », regroupant pour chacun jusqu'à 400 participants. Dans chaque région des webinaires AcTogether ont également été réalisés avec les ambassadeurs locaux du challenge et les collaborateurs.

En parallèle, dans le cadre de B'Sustainable Supply, programme interne de montée en compétences des équipes commerciales de tous les territoires sur des sujets RSE, en particulier liés au changement climatique et aux solutions bas-carbone, 45 webinaires live ont été organisés au 2^e trimestre dans le monde par les responsables RSE centraux et régionaux/locaux.

Enfin, des newsletters de veille et d'actualité sont diffusées régulièrement ainsi que des communications ponctuelles sur les différents canaux de l'entreprise (intranet, réseau social interne, outil collaboratif).

Le dialogue avec les clients sur les thématiques RSE est permanent tout au long de la vie du contrat et intégré dans les opérations quotidiennes en fonction des objectifs de réduction carbone fixés. Par ailleurs, début 2022, une enquête via un questionnaire multilingue a été adressée par la Direction RSE Corporate à 5 000 clients représentatifs de nos activités pour connaître leur appréciation de la stratégie RSE de Bolloré Logistics, leur priorité face aux solutions proposées et faire le point sur leurs objectifs et priorités climatiques au sein de leur organisation. Les résultats ont montré un alignement avec l'identification de ces enjeux et leur traitement au sein de Bolloré Logistics. D'autres initiatives sont également organisées localement.

Avec les fournisseurs, un échange sur les enjeux RSE est établi également de manière constante lors des revues d'affaires.

Le tableau ci-dessous présente les principaux partenariats (non exhaustif).

| THÈME | ENGAGEMENT |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gouvernance durable et sujets transverses | <p>International : Pacte Mondial des Nations Unies, GLEC – Global Logistics Emissions Council, Charte du Conseil français des investisseurs en Afrique – CIAN</p> <p>France : Collège des directeurs du développement durable – C3D (membre administrateur)</p> |
| Climat et emballage | <p>International : EcoTransIT® World Initiative – EWI ; Clean Cargo Working Group – CCGW ; Sustainable Air Freight Alliance – SAFA ; ACT – co-initiative internationale CDP-ADEME ; « Getting to Zero Coalition »</p> <p>France : Commission développement durable Fédération française des transports et de la logistique - TLF ; France Supply Chain by Aslog et son lab SupplyChain4Good ; Label 6 PL ; La Fabrique Circul'R (programme PLV)</p> <p>Singapour : Green Freight Asia, Packaging Partnership Programme (PPP)</p> <p>États-Unis : Smart Way de l'EPA</p> <p>Mexique : programme national « Programa de Transporte Limpio »</p> |
| Biodiversité | <p>International : Conseil international biodiversité & immobilier – CIBI (membre fondateur et administrateur) – Initiative act4Nature France</p> |
| Éducation | <p>International : programme de solidarité Earthtalent pour la jeunesse soutenant des actions donnant accès aux ressources économiques, à l'éducation, à l'autonomisation et à l'entrepreneuriat, en partenariat avec des centres de formation professionnelle locaux et/ou des organisations nationales ou internationales à but non lucratif</p> |

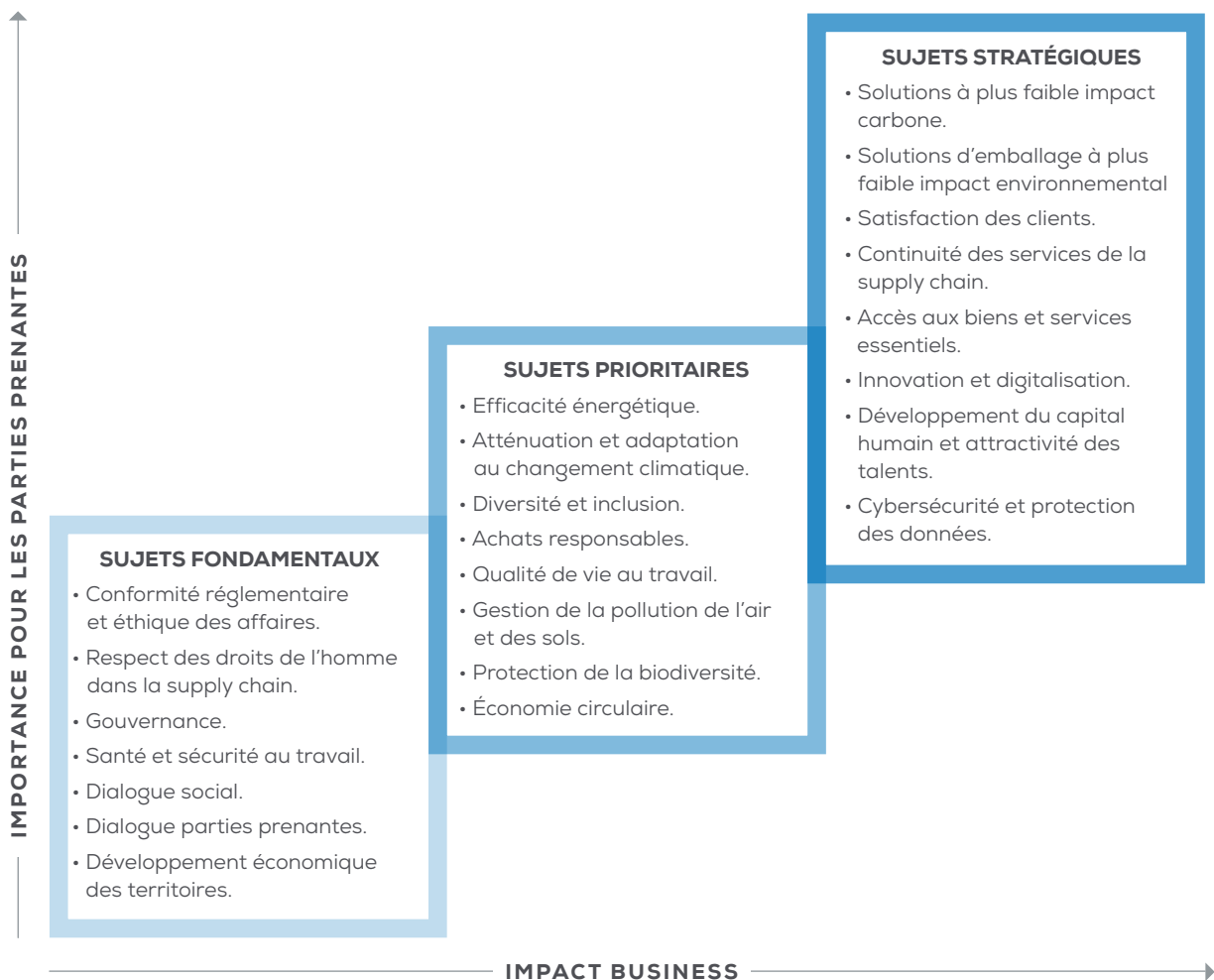
3 PROGRAMME RSE DE BOLLORÉ LOGISTICS

1.3.3.1. Évaluation des enjeux développement durable à travers la matrice de matérialité

Pour une activité responsable et durable, Bolloré Logistics s'attache à affiner son programme RSE en collaboration avec ses parties prenantes.

Afin de mieux appréhender les défis clés et de proposer des solutions stratégiques, Bolloré Logistics a mis à jour en 2020 l'analyse de matérialité de ses enjeux de RSE initialement réalisée en 2016 avec pour objectifs d'évaluer l'importance de ces enjeux de développement durable pour ses parties prenantes et leur impact sur la performance de l'entreprise et d'ajuster son programme RSE à l'horizon 2030.

Les enjeux clés identifiés en collaboration avec les parties prenantes sont présentés dans la matrice ci-dessous croisant en ordonnée les attentes des parties prenantes internes et externes et en abscisse l'impact sur la performance de Bolloré Logistics. Ces enjeux couvrent l'ensemble des aspects environnementaux, sociaux, sociétaux, économiques et de gouvernance du programme RSE Powering Sustainable Logistics.





1.3.3.2. Cartographie des risques extra-financiers

Conformément à la directive sur le reporting extra-financier, le Groupe Bolloré 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, logistique et logistique pétrolière (*Bolloré Ports, Bolloré Logistics, Bolloré Railways et Bolloré Energy*) et ses activités de stockage d'électricité et systèmes (*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 risques et opportunités RSE, couvrant les thématiques attendues par la loi, a ainsi été coté selon une méthodologie, prenant en compte la gravité et la fréquence, alignée sur celle de la cartographie générale des risques 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 l'horizon de 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.

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. La direction générale de Bolloré Logistics a été pleinement intégrée dans ces travaux.

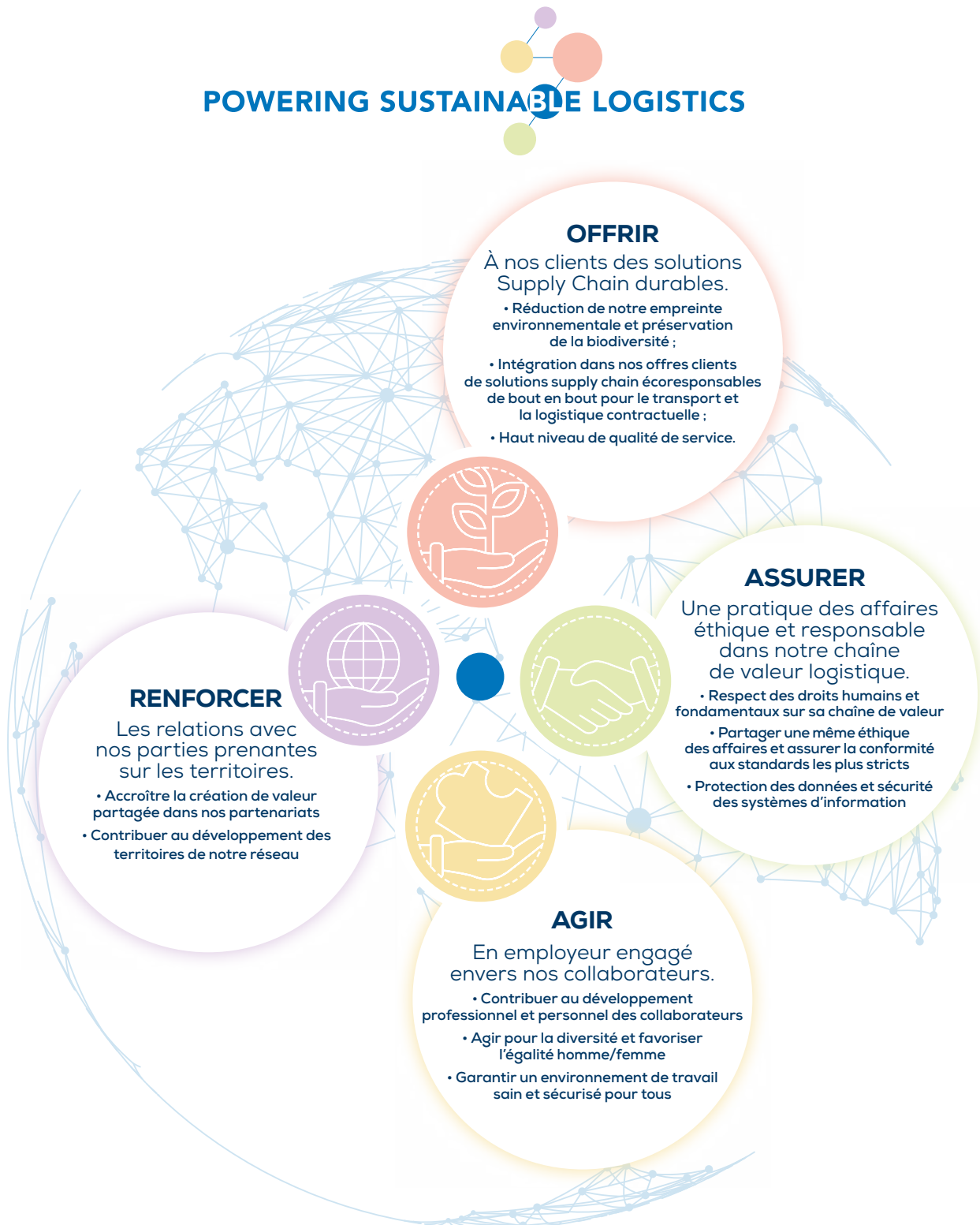
Les risques concernant Bolloré Logistics ont été consolidés dans la cartographie des risques du Groupe Bolloré, selon une méthode de pondération prenant en compte les chiffres d'affaires, les résultats opérationnels et les effectifs.

La cartographie des risques de Bolloré Logistics, actualisée en 2021 au regard des travaux menés et des évolutions réglementaires, présentée ci-après, vient attester la pertinence des enjeux prioritaires de l'entreprise. Aussi, les risques prioritaires identifiés s'intègrent naturellement dans les quatre grands piliers de la stratégie RSE du Groupe Bolloré et du programme RSE de Bolloré Logistics.

La maîtrise des risques prioritaires de Bolloré Logistics est explicitée dans le cadre de la maîtrise des risques du Groupe Bolloré au fil de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) intégrée dans le Document d'enregistrement universel 2021 du Groupe.

| AXES DU PROGRAMME RSE POWERING SUSTAINABLE LOGISTICS | RISQUES PRIORITAIRES EXTRA-FINANCIERS DE BOLLORÉ LOGISTICS | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Agir en employeur engagé envers nos collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> • Santé et sécurité au travail des collaborateurs et des tiers • Attraction et rétention des compétences • Conditions de travail et dialogue social | Chapitre 2.2 |
| Assurer une pratique des affaires éthique et responsable dans notre chaîne de valeur logistique | <ul style="list-style-type: none"> • Droits humains • Corruption et trafics d'influence • Sécurité des systèmes d'information et protection des données | Chapitre 2.1 |
| Offrir à nos clients des solutions Supply Chain durables | <ul style="list-style-type: none"> • Risques et opportunités liés au changement climatique • Pollution locale et gestion des matières dangereuses | Chapitre 2.3 |
| Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | <ul style="list-style-type: none"> • Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales | Chapitre 2.4 |

POWERING SUSTAINABLE LOGISTICS



4 PILIERS – 11 ENGAGEMENTS



1.3.3.3 Powering Sustainable Logistics, le programme d'engagements durables

Pour le secteur transport et logistique, émetteur de gaz à effet de serre, l'enjeu environnemental majeur concerne le changement climatique et la pollution de l'air. En tant qu'acteur global du transport et de la logistique, le rôle de Bolloré Logistics est d'accompagner ses clients pour leur offrir des solutions de supply chain durables, de bout en bout, avec une meilleure efficacité CO₂ et contribuant à la décarbonation du secteur.

Portée par nos valeurs, notre responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) nous conduit également à placer l'éthique, les enjeux sociaux et le développement des territoires où nous opérons au cœur de nos engagements. En intégrant dans nos opérations quotidiennes les enjeux RSE de chacun des maillons d'une chaîne d'approvisionnement responsable, nous contribuons aux enjeux mondiaux de développement durable.

Élaboré collectivement avec les clients et les collaborateurs de Bolloré Logistics, le programme Powering Sustainable Logistics, lancé en 2018, repose sur 4 leviers d'action, en ligne avec les axes RSE du Groupe Bolloré. Fondé sur la norme ISO 26000 d'évaluation des enjeux RSE des parties prenantes, il mobilise l'ensemble des acteurs de la chaîne autour de 11 engagements et des objectifs quantitatifs à atteindre à l'horizon 2030.

Son intégration, tant dans les opérations que dans l'offre commerciale, permet d'inscrire Bolloré Logistics dans une démarche globale de progrès et de performance, à laquelle participe chaque collaborateur à travers le challenge AcTogether, et les directions en local à travers un plan d'action prenant en compte les enjeux des territoires.

Les résultats chiffrés ainsi que le déploiement des plans d'action font l'objet d'une consolidation en central et d'une publication annuelle dans un rapport d'avancement dédié.



Adhérent du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003, le Groupe Bolloré s'engage à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Bolloré Logistics intègre dans le développement de ses activités les 10 principes du Pacte Mondial.



Le Groupe Bolloré répond au questionnaire sur les changements climatiques du CDP avec Bolloré Logistics, qui y rapporte sa stratégie climat. En 2021, il a obtenu le score de A-. Concernant le « Supplier Engagement Rating » (SER), résultante du questionnaire « Supply Chain » répondu sur le périmètre Bolloré Logistics, le scoring A- a été obtenu sur cette même période.



En 2021, Bolloré Logistics a obtenu le statut Platinum pour sa performance RSE sur son périmètre global, évaluée par l'agence de notation indépendante EcoVadis.

1.3.3.4. Intégration globale des impacts environnementaux et sociaux dans la chaîne de valeur

Bolloré Logistics anime sa politique RSE à travers son programme « Powering Sustainable Logistics » afin de réduire les impacts environnementaux de ses métiers et d'accroître la valeur créée pour la société.

POWERING SUSTAINABLE LOGISTICS

8 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 40 CIBLES



20 682 collaborateurs

111 pays sur les 5 continents

1% du transport opéré en propre (base GES)

ENGAGÉE SUR TOUTE LA CHAÎNE

-43% en absolu sur les scopes 1 et 2 D'ici 2027 (base 2017). Alignement 1.5°.

Animation du programme conformité selon les 8 recommandations de l'AFA. Cartographie des risques Droits Humains.

Poursuite du projet pilote Green IT central.
5434 serveurs virtuels et 1161 serveurs physiques.

Certification IMS globale en Asie, Moyen-Orient, Europe, Amériques et Afrique.
107 710 tonnes CO₂e scopes 1 et 2.

-30% sur le scope 3 aval D'ici 2030 (base 2019). Alignement WB2°.

Extension du plan climat sur l'ensemble du périmètre opérationnel. Production d'énergie solaire en Asie Pacifique, développement de nouveaux projets. Achat de certificat d'énergie renouvelable.

Eco-sourcing + recyclage + offre circulaire + réduction déchets.

Procédure due diligence sur 100 % des fournisseurs majeurs. Révision de la plateforme de référencement des transporteurs routiers. Lancement d'offre de services de transport bas carbone AIRsaf, SEAalternative.

Certifications ISO 27001
Extension de la certification en région d'ici 2023. Sécurité SI.

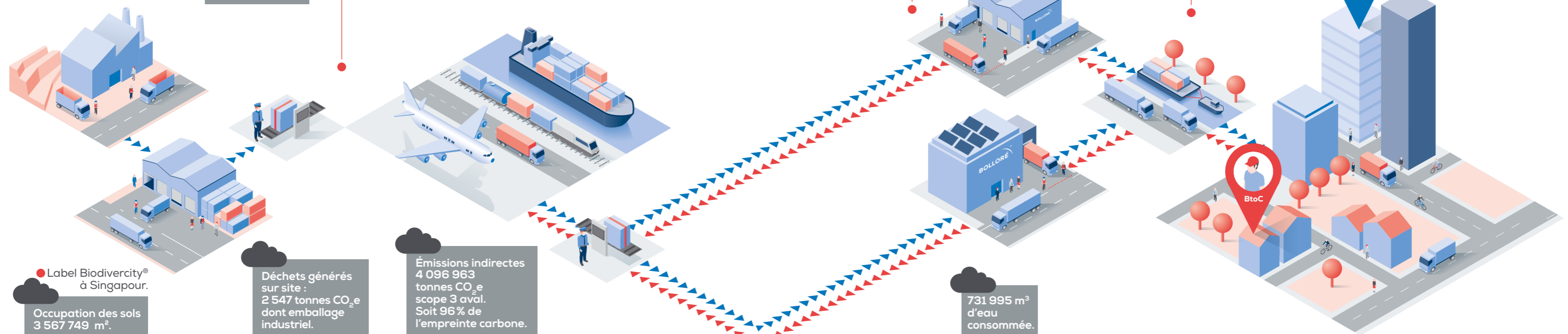
Amélioration du tableau de bord CO₂. 85 % des commerciaux formés. Lancement du programme B'Sustainable Supply pour les équipes commerciales. Intégration du CO₂ dans l'outil de cotation et poursuite des travaux sur les outils de comparaison CO₂e pour le maritime et l'aérien.

80% des sites certifiés ISO 45001 fin 2023.

Lancement de la solution REcycle pour l'emballage réutilisable. Développement de véhicule bas carbone en propre et en sous-traitance dédiée. Compensation carbone sur les services de groupage.

30% En 2022 de managers femmes dans les 40 pays les moins bien notés de l'index GII de l'ONU.

2^e édition du challenge RSE AcTogether. 207 projets sociétaux tournés vers la jeunesse et l'éducation dans tout le réseau. Acheminement de matériels médicaux dans le monde entier pour combattre la Covid-19.



Label Biodiversity® à Singapour.
Occupation des sols 3 567 749 m².

Déchets générés sur site : 2 547 tonnes CO₂e dont emballage industriel.

Émissions indirectes 4 096 963 tonnes CO₂e scope 3 aval. Soit 96% de l'empreinte carbone.

731 995 m³ d'eau consommée.



NOTRE AMBITION : intégrer dans nos opérations quotidiennes les enjeux RSE tout au long de la chaîne d'approvisionnement et accompagner nos clients avec une meilleure efficacité CO₂, contribuant ainsi à la décarbonation du secteur transport et logistique.

1.3.3.5. Contribution aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU

Adoptés en 2015 par les Nations Unies, les Objectifs de Développement Durable (ODD) définissent 17 priorités à atteindre d'ici 2030 pour participer à un développement économique soucieux de respecter les populations et la planète. Membre du Pacte Mondial depuis 2003, le Groupe Bolloré, ainsi que l'ensemble de ses filiales, mettent en place des politiques destinées à contribuer de façon positive aux ODD.

En construisant son programme RSE Powering Sustainable Logistics, Bolloré Logistics a analysé les risques et opportunités de sa chaîne de valeur et a défini ses ambitions à travers 8 ODD, et plus particulièrement 40 cibles. La feuille de route articulée autour du métier de l'entreprise, s'appuie sur les femmes et les hommes qui la composent, et qui œuvrent chaque jour pour contribuer à la ligne directrice du programme visant une croissance économique globale tout en agissant pour le développement social et la réduction de l'impact environnemental.



| ODD | ENJEUX | RÉALISATIONS 2021 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>3.6 3.8 3.9 3.d</p> | <ul style="list-style-type: none"> Assurer l'acheminement des produits médicaux essentiels dans les zones difficiles d'accès ou en situation d'urgence Promouvoir les actions de prévention santé et des systèmes de gestion des risques afin d'agir aux premiers signes d'alerte d'épidémie Développer l'accès direct aux soins dans les pays en développement pour les collaborateurs Déployer des plans de prévention auprès des chauffeurs routiers, collaborateurs et sous-traitants Maîtriser le transport et stockage de marchandises dangereuses | <ul style="list-style-type: none"> 94,7% des entités proposent une couverture santé plus favorable que la législation locale 20% des dépenses de mécénat consacrées à des actions liées à la santé ou à la prévention, en réponse notamment à la pandémie de Covid-19 42 pays, soit 38% du réseau, ont organisé une ou des campagne(s) de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés, des familles ou des communautés locales en 2021 À l'issue de la deuxième édition du challenge RSE AcTogether, 26% des actions menées par les collaborateurs portaient sur les thématiques bien-être au travail et développement personnel 150 000 m² d'espaces intérieurs de nos sites aménagés selon le concept biophilique fin 2021 Plus de 153 000 heures de formation HSE dispensées en 2021 aux sous-traitants et personnel intérimaire soit plus du double en 1 an |
|  <p>4.3 4.4 4.5 4.b</p> | <ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'offre de formation technique pour tous les collaborateurs Développer des formations techniques et professionnelles pour les jeunes Accroître les liens entre les écoles d'études supérieures et l'entreprise Renforcer les partenariats avec l'enseignement en Afrique Favoriser l'accès à l'éducation pour les personnes vulnérables | <ul style="list-style-type: none"> Lancement en 2020 de B'University, l'université d'entreprise Bolloré, qui vient renforcer les engagements du Groupe dans le développement de ses collaborateurs, partout dans le monde Taux de formation des collaborateurs : 84,3% au 31 décembre 2021 (+30,3 points en un an) 162 partenariats avec des écoles en 2021 dont 65,4% en Europe et 21% en Afrique, soit 11% de plus qu'en 2020 1 244 stagiaires et alternants accueillis en 2021, soit 198% de plus d'alternants et 43% de plus de stagiaires qu'en 2020 et, avec notamment un engagement très fort de la France qui recense 53% des effectifs stagiaires 16% des stagiaires et alternants ont été recrutés en 2021 à l'issue de leur formation Obtention sur le site du siège du Label Happy Trainees sur la base d'une enquête menée en 2021, avec un taux de recommandation de nos stagiaires supérieur à 80% 51% des dépenses de mécénat en faveur de l'éducation |



| ODD | ENJEUX | RÉALISATIONS 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> | 8.2 | <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration continue de la représentativité des femmes au sein des effectifs monde à 42,2 % en 2021 (+2,4 points en deux ans) • Sur les 28 pays parmi les moins bien notés du GII 2017 où Bolloré Logistics est implantée, la proportion de femmes au sein des effectifs a progressé de 1,4 point en 2021 à 24,2% (22,2% au niveau management) • 7,3% de bénéficiaires défavorisés intégrés dans les effectifs, soit +2,1 points en un an (personnes en situation de handicap, seniors recrutés après 50 ans toujours en poste, femmes managers issues des 28 pays du GII) • Dans 54,5% des entités, les salariés bénéficient d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel avec 69 accords collectifs signés en 2021 (+4 par rapport à 2020) • Bolloré Logistics Singapour certifiée Great Place to Work en 2020 et Bolloré Logistics France classée 11^e meilleur employeur dans le secteur « Transport de marchandises et logistique » par les salariés français en 2021, au terme d'une enquête parue dans la revue <i>Capital</i> et réalisée par l'institut de sondage Statista • Certification SMI dont ISO 45001 sur 70% de nos sites (64,7% des effectifs) |
| | 8.3 | |
| | 8.4 | |
| | 8.5 | |
| | 8.8 | |
|  <p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> | 11.6 | <ul style="list-style-type: none"> • Étude détaillée des risques physiques sur la totalité des sites face aux changements climatiques • Déploiement auprès des clients de la plateforme digitale Upwind : alerte sur les événements de rupture de chaîne d'approvisionnement, dont les catastrophes naturelles • Développement continu de solutions transport bas carbone • 2^e édition du Challenge RSE AcTogether • Certification Engagement biodiversité par Ecocert du Blue Hub de Singapour et renouvellement des 4 sites certifiés depuis 2015 • Création d'un label interne en faveur de la biodiversité « Site Engagé pour la nature », attribution à 15 sites en 2021 • Bolloré Logistics reconnue Entreprise Engagée pour la Nature en mars 2021 pour la déclinaison de son plan d'actions en faveur de la biodiversité à horizon 2025 sur le périmètre France et Dom Tom • Partenariat signé fin 2021 avec un laboratoire de recherche de l'Université Le Havre Normandie pour étudier l'impact et les marges de progrès en matière de préservation de la biodiversité pour les activités de transport et de logistique de Bolloré Logistics tout au long de sa chaîne de valeur |
| | 11.a | |
| | 11.b | |
| | 11.c | |
| | | |
|  <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> | 12.5 | <ul style="list-style-type: none"> • Certification SMI dont ISO 14001 sur 70% de nos sites (92,9% de la consommation électrique) • Formation en distanciel sur la supply chain durable auprès de 100% des équipes commerciales et acheteurs fret monde avec un taux de réalisation de 85%, lancement début 2022 d'un programme dédié articulé en 4 phases sur 3 mois auquel ont participé plus de 60% des forces commerciales • Multiplication de projets en entrepôt appliquant le modèle 4 R (réduire, réutiliser, réparer, recycler) • Centres d'innovation B.Lab : plusieurs projets pour réduire l'utilisation du plastique dans nos activités fret et logistique. Lancement du service REcycle pour la réutilisation des emballages de transport • Poursuite du PSL Pact : accompagnement des clients grands comptes vers une supply chain plus durable à travers un objectif de réduction commun • Partenariats écoresponsables avec des compagnies maritimes et aériennes majeures • Développement des outils d'aide à la décision dans les offres standard et personnalisées • 2^e édition du challenge RSE interne AcTogether en 2021 : 807 actions finalisées dont 62% sur le thème de l'environnement avec la gestion des déchets, le climat, la biodiversité... |
| | 12.6 | |
| | 12.7 | |
| | 12.8 | |
| | 12.a | |



| ODD | ENJEUX | RÉALISATIONS 2020 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>13.1 13.2 13.3 13.b</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Développer une politique d'adaptation et d'atténuation face aux changements climatiques, renforcer la résilience des bâtiments face aux aléas • Déployer sur l'ensemble du réseau les mesures de la stratégie climat, en particulier dans les pays en développement • Accroître la sensibilisation des parties prenantes internes et leurs compétences pour intégrer dans leurs opérations quotidiennes les enjeux du changement climatique | <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du plan climat avec accompagnement personnalisé des entités pays les plus émettrices (représentant 86% et 74% des scopes 1 et 2) et extension sur l'ensemble du périmètre • Poursuite des travaux sur la roadmap du scope 3 aval visant -30% d'ici à 2030 • Développement de l'offre supply chain durable : solutions industrialisées avec AIRsaf, SEAAlternative, et des solutions personnalisées, organisation d'ateliers clients centrés sur le CO₂ et le zéro plastique • Investissement dans des véhicules bas carbone en propre pour le transport et développement de partenariat avec la sous-traitance pour la mise en circulation de véhicules bas carbone dédiés sur les flux de l'entreprise • Construction d'un programme de formation sur mesure apportant les connaissances et les outils auprès des équipes commerciales (prescripteurs) pour intégrer le CO₂ dans la relation client, déploiement début 2022 • 2^e édition du challenge interne RSE AcTogether avec un accent marqué sur le changement climatique • Participation à des événements extérieurs pour accroître la sensibilisation aux enjeux climatiques (ex. Change Now, France), organisation de webinaires avec des clients et/ou fournisseurs en France, aux États-Unis |
|  <p>16.5 16.7 16.10 16.b</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lutter contre la corruption • Promouvoir le respect des droits humains auprès de nos collaborateurs et de nos partenaires • Soutenir la mise en place d'institutions, résilientes et transparentes • Promouvoir les politiques non discriminatoires et inclusives | <ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des risques Droits Humains suivis d'échanges avec les directions locales • Élaboration par les Directions RH et Formation d'un programme sur deux ans visant à prévenir les discriminations : cinq modules de e-learning, dont les deux premiers ont été lancés au second semestre 2020 et les trois suivants au cours du premier semestre 2021. Cible : personnel RH en priorité, puis toutes les fonctions d'encadrement et de direction. Taux de formation : 86 % au 31 décembre 2021 • Création d'une équipe dédiée aux achats responsables, révision des processus de due diligence appliqués auprès des partenaires et de la procédure « vendor management » • Amélioration de la plateforme digitale LINK Partners dédiée au référencement des sous-traitants routiers (intégrant volets éthique, QHSE, RSE...) • 99 % des collaborateurs fin 2021 sensibilisés à la lutte contre la corruption à travers le module sur le nouveau code de conduite • 73% de l'effectif total des collaborateurs a suivi avec succès le e-learning « RSE, droits humains et devoir de vigilance » lancé en juillet 2020 |
|  <p>17.5 17.7 17.8 17.9 17.10 17.11 17.12 17.16</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au développement des infrastructures dans les pays les moins avancés et à l'accroissement des capacités • Promouvoir les technologies de décarbonation et les innovations en particulier dans les pays en développement • Déployer l'usage du digital dans les problématiques de développement durable • Développer des liens étroits entre les entités et les acteurs économiques locaux pour créer davantage de valeur partagée | <ul style="list-style-type: none"> • 207 projets à impact sociétal réalisés en 2021 regroupant un volume financier à destination de la jeunesse de 62% • Poursuite de l'accompagnement personnalisé des entités pays les plus émettrices de GES, localisées majoritairement en Afrique, support à la définition du plan d'actions climat, échanges avec les directions locales sur les enjeux • Promotion de la plateforme digitale du challenge AcTogether permettant le partage d'idées et d'expériences sur l'ensemble du réseau (actions RSE hors mécénat) |



1.3.3.6. Le challenge AcTogether, une compétition interpays pour booster le programme RSE

1.3.3.6.1. Un challenge mondial accessible à tous avec des objectifs communs de développement durable

Le challenge AcTogether, une compétition interpays qui permet à tous les collaborateurs de l'entreprise de s'engager dans des actions en lien avec le développement durable.

Lancé en 2020 et reconduit en 2021 et 2022, AcTogether présente de nombreux bénéfices :

- contribution à la performance du programme RSE et aux Objectifs de Développement Durable;
- fédérateur en permettant la collaboration des équipes sur des actions créatrices de valeur;
- accessible à tous les collaborateurs, opportunité d'agir à un niveau individuel pour un bénéfice collectif;
- partage des bonnes pratiques et reporting des actions RSE au sein d'une plateforme digitale (base de données) centralisée et partagée;
- source d'inspiration pour les collaborateurs à partir d'actions déjà réalisées dans d'autres pays;



« Relancé pour une troisième édition en janvier 2022, le challenge AcTogether nous permet de relier la stratégie globale à l'action locale ».

Odile MAAREK
Directrice RSE,
Organisation et Méthodes
Bolloré Logistics

Dans quel cadre s'inscrit ce challenge et quel est son objectif ?

À travers le déploiement à l'international de notre programme RSE Powering Sustainable Logistics, nous avons pour ambition d'accroître la valeur environnementale et sociétale de Bolloré Logistics tout au long de la supply chain. C'est dans cette dynamique vertueuse que s'inscrit le challenge AcTogether puisqu'il permet de relier la stratégie RSE globale, définie par les départements centraux de Bolloré Logistics, à l'action locale, en incitant chaque collaborateur à être acteur du programme. Piloté par la Direction RSE avec les représentants RSE en région, cet outil d'animation facilite ainsi l'appropriation par les équipes locales de nos enjeux de développement durable tout en permettant à chacun de contribuer, à son niveau, à nos objectifs globaux.

En quoi consiste AcTogether ?

Il s'agit d'une compétition interpays, accessible via une plateforme dédiée, qui donne à chaque collaborateur l'opportunité de s'engager dans un projet qui l'inspire, en lien avec l'un des quatre domaines d'engagement de notre programme que sont l'environnement, le social, l'éthique ou le sociétal.

Le principe est simple : s'engager dans des actions RSE pour faire gagner son pays et/ou son équipe à la fin de l'année.

Pour ce faire, les équipes peuvent se connecter à la plateforme et s'engager dans deux types d'actions :

- les actions clé en main avec des fiches actions déjà préparées;
- les actions sur mesure conçues et proposées par eux-mêmes.

Ces actions sont classées en trois niveaux selon l'impact visé et la complexité de mise en œuvre. Chaque action est validée par les directions pays puis par nos relais RSE régionaux.

À chaque action lancée ou finalisée, les équipes cumulent des points pour leur pays dans le but de gagner un des 4 trophées offerts en fin d'année :

- le trophée points : afin de garantir l'équité entre chaque pays, un coefficient multiplicateur est attribué en fonction de la taille du pays;
- le trophée objectif : cet objectif est calculé en fonction de l'effectif connecté du pays. Un objectif minimum d'actions a été fixé et doit comporter au moins 25 % d'actions carbone et 25 % d'actions de niveau 2 (plus ambitieuses et innovantes);
- la meilleure action : élue par tous les collaborateurs;
- la meilleure action carbone : élue par la communauté RSE.

Au-delà de l'aspect compétitif, AcTogether constitue un outil de progrès et de mesure de la performance RSE de chaque pays. Outre le fait de mettre en valeur les initiatives réalisées localement, il permet aux pays de démontrer leur capacité à innover et à mobiliser leurs ressources dans un but commun, tout en favorisant l'échange des bonnes pratiques au sein du réseau.

Quels pays ont gagné les trophées à l'issue de cette seconde édition ?

Quatre équipes ont été mises à l'honneur pour l'édition 2021. La France et l'Autriche ont respectivement remporté les trophées « Points » et « Objectifs ». L'Autriche est un petit pays pour Bolloré Logistics : 17 collaborateurs y travaillent, ce qui prouve que l'équité du challenge est respectée.

Le trophée meilleure action a récompensé la Guyane Française qui a investi dans une fontaine à eau permettant de transformer l'humidité de l'air en eau. Enfin, le trophée carbone a été attribué au Blue Hub de Singapour qui a collaboré avec plusieurs fournisseurs, experts et consultants afin d'améliorer l'efficacité du système de climatisation de son bâtiment.

Toutes ces équipes se sont vu accorder une subvention pour développer un projet RSE, interne ou externe, qui leur tient à cœur.



Que retenir de cette édition ?

La communication est un facteur clé de succès pour AcTogether car si les collaborateurs ne connaissent pas le challenge, ils n'y participeront pas. En 2021, nous avons donc poursuivi notre démarche visant à promouvoir AcTogether auprès des collaborateurs. Une newsletter est maintenant publiée tous les mois mettant en avant : le classement des meilleurs pays, l'action du mois, des jeux, des informations sur l'actualité développement durable et les thématiques que nous souhaitons appuyer au sein de notre réseau. Des communications sont également relayées sur les réseaux sociaux internes à l'entreprise.

Chaque région a également nommé des ambassadeurs, 126 dans le monde, qui sont chargés de promouvoir le challenge au niveau local et s'assurent que les actions RSE soient postées sur la plateforme.

Enfin, une cérémonie de remise des prix a été organisée en janvier conviant tous les employés de l'entreprise (près de 600 employés ont assisté aux deux diffusions live organisées pour que chacun puisse se connecter en fonction de son fuseau horaire). Cette cérémonie a permis de présenter les actions phares de l'année et de représenter le challenge aux personnes qui ne le connaissaient pas.

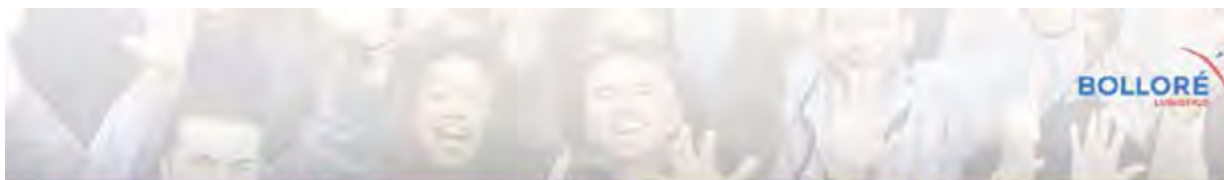
De plus, le challenge a été d'une richesse surprenante. Je retiens avant tout la capacité de nos collaborateurs

à participer activement aux objectifs du programme RSE Powering Sustainable Logistics. La diversité des initiatives est aussi à souligner. Des actions liées à l'efficacité énergétique, la réduction des émissions de CO₂e liées à nos activités, la préservation du capital naturel ou encore au bien-être au travail ont été mises en place. Au total, ce sont 6 700 tonnes de CO₂e et 30 tonnes de déchets qui ont été évitées. Malgré un contexte difficile, nos équipes à travers le monde se sont remarquablement engagées. Je suis pleinement confiante sur le fait que nos collaborateurs se mobiliseront encore davantage sur l'édition 2022.

Quelles sont les challenges et nouveautés pour 2022 ?

En 2022, nous souhaitons continuer à développer notre communauté d'ambassadeurs. Pour cela, nous souhaitons créer des moments d'échanges entre les ambassadeurs d'une même région afin que les bonnes actions soient dupliquées pour créer toujours plus de valeur ajoutée.

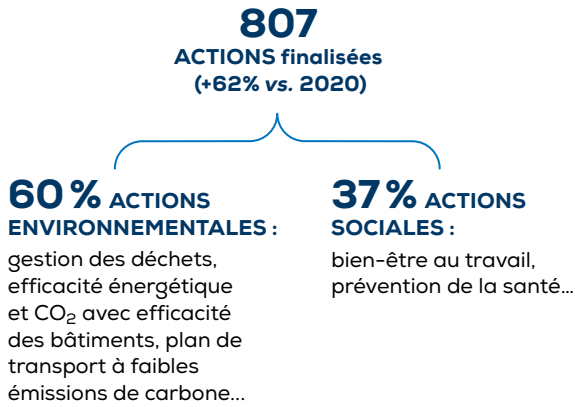
Nous souhaitons également aller plus loin en faisant d'AcTogether le programme de vulgarisation de la stratégie RSE auprès de nos collaborateurs. Nous souhaitons donc organiser des webinars et podcasts afin d'aborder de manière simple les enjeux de développement durable de l'entreprise et les solutions qui peuvent être apportées.



| TROPHÉE POINTS | | TROPHÉE OBJECTIF | | MEILLEURE ACTION | ACTION CARBONE |
|--------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| France Philippines Australie | | Autriche Australio Indonésie | | Transformer l'air en eau potable, Guyane française | Amélioration du système de climatisation, Blue Hub Singapour |
| AcTOGETHER Félicitations aux gagnants 2021 ! | | | | | |
| | | | | | |

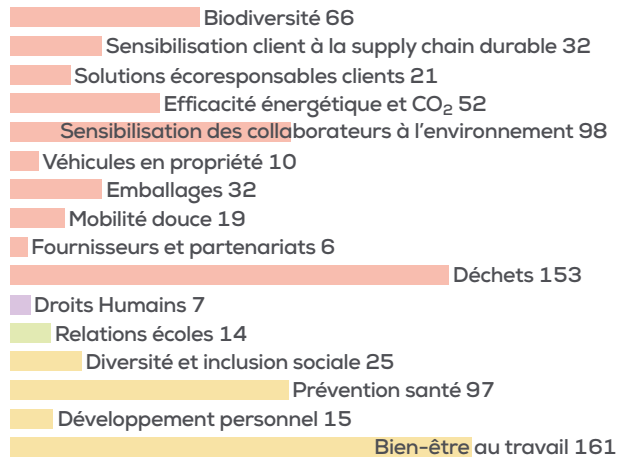


1.3.3.6.2. Une deuxième édition 2021 très dynamique



L'environnement, avec 62% des actions, a été de loin le domaine favori des collaborateurs. Les actions reportées ont évité l'émission de 6 700 tonnes de CO₂e. La politique 4-R (Réduire, Réutiliser, Réparer, Recycler) sur la gestion des déchets a fortement été appliquée durant le challenge, 30 tonnes de déchets ont été évitées. Les initiatives à caractère social tels que des ateliers de bien-être au travail, des événements de team-building ont représenté 35% des actions et ont généré un total de 51 000 impacts positifs à travers le réseau (un salarié pouvant bénéficier de plusieurs impacts positifs).

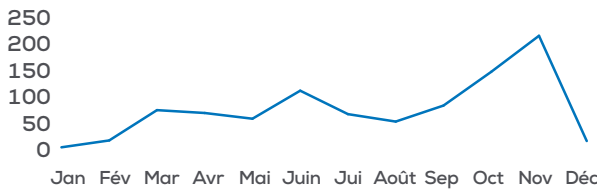
NOMBRE D'ACTIONS PAR DOMAINES ET THÈMES



Environnement : 487
Éthique : 7
Social : 298
Développement local : 15

41

NOMBRE D'ACTIONS MENSUELLES LANCÉES ET FINALISÉES



En 2021, AcTogether a pris son essor suite à son lancement en 2020, lors de la crise sanitaire. Les collaborateurs se sont admirablement mobilisés au dernier trimestre pour offrir une dernière ligne droite de compétition remarquable.

NOMBRE D'EMPLOYÉS AYANT PARTICIPÉ DURANT L'ÉDITION 2021 À DES SESSIONS DE SENSIBILISATION

| ENVIRONNEMENT | | | | | | | | | SOCIAL | | | | DROITS HUMAINS |
|-------------------------|---------------|----------------------------|----------|---------|-------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------|-----------|-----------|-------|-------------------------|----------------|
| Bureaux écoresponsables | Bio-diversité | Énergie dans les bâtiments | Mobilité | Déchets | Change-ment climatique et CO ₂ | Solutions durables clients | Autre sujet environnemental | Camions et véhicules de manutention en propre | Bien-être | Diversité | Santé | Développement personnel | Droits humains |
| 948 | 967 | 487 | 1 091 | 3 163 | 2 074 | 212 | 4 098 | 7 | 5 097 | 2 287 | 8 082 | 1 373 | 1 394 |

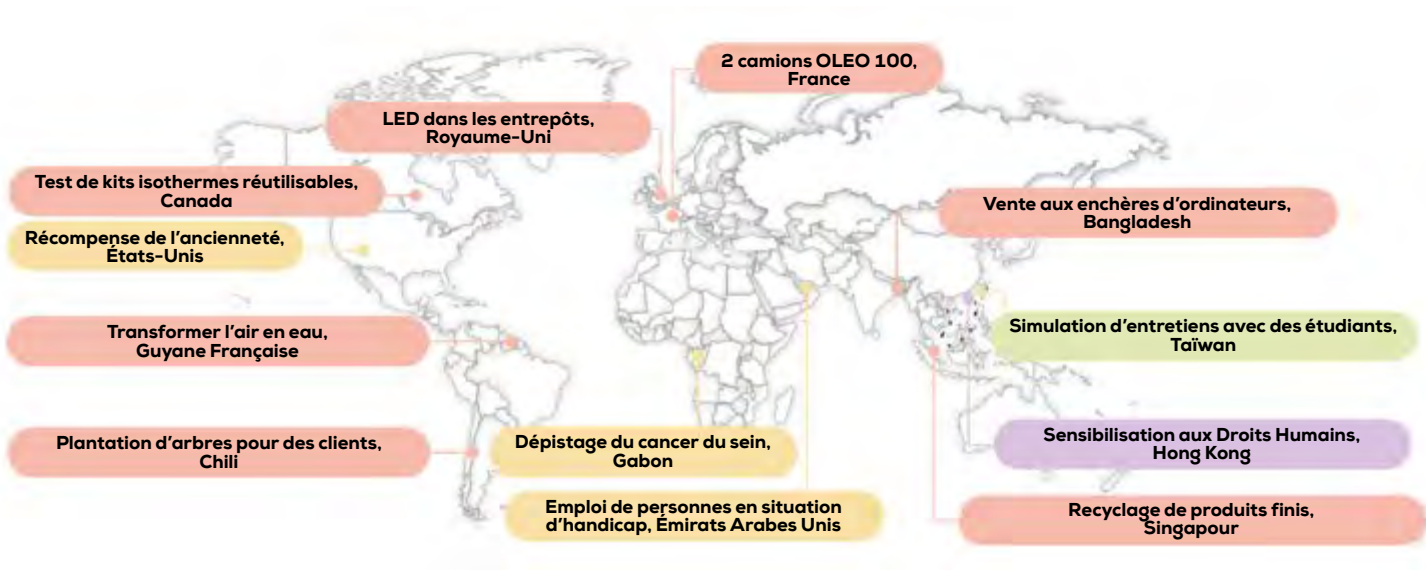
AcTogether représente un formidable levier pour accroître les connaissances et compétences des collaborateurs. Dans ce sens, de multiples ateliers, webinaires, communications ont permis de sensibiliser 31 280 bénéficiaires sur

différents sujets de développement durable (un même collaborateur peut bénéficier de plusieurs ateliers de sensibilisation, ce chiffre n'affirme pas que 31 280 collaborateurs ont bénéficié d'une initiative de sensibilisation).

1.3.3.6.3. Des actions réalisées partout dans le monde

807 actions ont été finalisées durant cette édition. Partout dans le réseau, nos collaborateurs s'engagent pour contribuer à la réalisation d'objectifs communs

de développement durable. Ci-dessous un échantillonnage d'actions réalisées en 2021, que l'entreprise souhaiterait dupliquer en d'autres lieux.





GUYANE FRANÇAISE

ENVIRONNEMENT Gestion de l'eau

Trophée Meilleure action :
Transformer l'air en eau potable.

Bolloré Logistics Guyane Française a acheté une fontaine à eau qui permet de transformer l'humidité de l'air en eau potable. Cette machine est pratique car elle est uniquement branchée à l'électricité et n'a pas besoin d'être connectée au réseau d'eau.

Elle permet également d'économiser l'eau potable.

IMPACT :

Cette action permet d'économiser 4 800 litres d'eau par an.

ÉTATS-UNIS

SOCIAL Bien-être au travail

Programme de récompense de l'ancienneté.

L'an dernier, les États-Unis ont lancé un programme de récompense de l'ancienneté ayant un impact sociétal. Lors du franchissement d'une étape clé d'ancienneté (5, 10 ans ...), le collaborateur reçoit une vidéo personnalisée du CEO région, ainsi que deux cadeaux :

- une carte cadeau responsable qui soutient une cause pour chaque cadeau offert;
- du temps libre pour mener un projet individuel qui lui tient à cœur (volontariat, défi sportif, formation...).

IMPACT :

239 salariés sont positivement impactés par cette initiative.

SINGAPOUR

ENVIRONNEMENT Sobriété

Trophée Action carbone :
Améliorer l'efficacité du système de climatisation.

Le Blue Hub de Singapour a amélioré l'efficacité de son système de climatisation. L'agence a contacté plusieurs de ses fournisseurs, experts et consultants pour maintenir l'efficacité du système en dessous de 0,65. Cela garantira que le bâtiment ne consomme pas d'énergie inutile et évite de fournir la même quantité de climatisation nécessaire. Pour ce faire, un contrôle régulier du bâtiment est effectué grâce à un système de surveillance énergétique.

IMPACT :

402 MWh économisés grâce à l'amélioration et la régulation de la climatisation (10% d'économies).

ÉMIRATS ARABES UNIS

SOCIAL Diversité et inclusion

Emploi de personnes en situation de handicap.

Bolloré Émirats Arabes Unis promeut l'égalité des chances pour les personnes ayant des besoins spécifiques ou des handicaps. Leurs besoins sont pris en compte lors de l'évaluation des compétences du candidat pendant les entretiens de sélection.

Un recrutement s'adaptant aux besoins des collaborateurs et mettant en place un management inclusif et solidaire permet de garantir l'égalité des chances.





CANADA

ENVIRONNEMENT Biodiversité

Installation de ruches.
Bolloré Logistics Canada s'est associé à Alvéole, organisme à vocation pédagogique et écologique, pour sensibiliser à l'importance des abeilles dans notre écosystème. L'agence a ainsi adopté 2 ruches, qui permettront de sensibiliser les salariés et les clients à l'importance de la biodiversité à travers le partage du miel récolté.

IMPACT :
2 ruches ont été installées.

TAIWAN

SOCIÉTAL Relations écoles

Simulation d'entretiens avec des étudiants.
Taïwan a organisé des simulations d'entretiens avec des étudiants de l'Université Centrale Nationale de Taipei pour aider les jeunes générations à préparer leur future carrière.

ROYAUME-UNI

ENVIRONNEMENT Efficacité énergétique

Éclairage LED dans les entrepôts.

Le Royaume-Uni a installé des éclairages LED dans les bureaux et entrepôts de Tilbury et dans les entrepôts de Treforest et Hepworth pour réduire l'impact environnemental global et émettre moins de CO₂. Également à Tilbury, l'installation de capteurs de mouvements garantira que l'éclairage s'éteigne automatiquement lorsqu'il n'est pas nécessaire.

IMPACT :
215 ampoules remplacées par des LED sur 3 sites, 215 MWh économisés.

MEXIQUE

SOCIAL Bien-être au travail

Teambuilding.
Le Mexique afin de créer un environnement de travail agréable a organisé un rendez-vous de Teambuilding mensuel. Des groupes de 10 à 15 employés peuvent s'inscrire à des jeux (organisés par l'équipe Ressources Humaines) afin que tout le personnel se rencontre et apprenne à résoudre un problème en équipe.

IMPACT :
120 collaborateurs bénéficient et doivent participer au moins une fois par an à ces événements.





CÔTE D'IVOIRE

ENVIRONNEMENT
Déchets

Recyclage d'archives papier.
La Côte d'Ivoire a procédé à la revalorisation de ses archives obsolètes, en collaboration avec une entreprise partenaire. Grâce à une solution proposée par celui-ci, les archives ont été triées et transformées en boîte à œufs et en crayons à papier.

IMPACT :
310 tonnes de papiers ont ainsi été recyclées.

INDE

ÉTHIQUE
Droits Humains

Journée Internationale des Droits de la Femme.
Pour célébrer la Journée Internationale des Droits de la Femme, l'agence de Kolkata en Inde (comme 16 autres sites) a organisé des événements pour promouvoir l'égalité au sein de l'entreprise.

IMPACT :
10 collaborateurs sensibilisés lors de cette journée à Kolkata sur les 1 545 reportés mondialement.

ALLEMAGNE

ENVIRONNEMENT
Biodiversité

Plantation d'arbres pour les nouveaux arrivants et anniversaires d'entreprise.
Pour promouvoir la biodiversité, l'Allemagne a réalisé un partenariat avec Planet Tree et plante désormais des arbres pour chaque nouvel employé et pour ceux qui fêtent leurs anniversaires de présence dans l'entreprise. Les arbres sont plantés dans une forêt à environ une heure du siège de Francfort et contribuent à la protection du climat car ils permettent de stocker du carbone.

IMPACT :
22 arbres ont été plantés en 2021.

GABON

SOCIAL
Prévention santé

Dépistage du cancer du sein.
Le Gabon s'est mobilisé durant le mois dédié à la lutte contre le cancer du sein. Une infirmerie a été aménagée pour permettre à toutes les femmes de bénéficier d'un dépistage précoce de ce cancer sans pénaliser leur journée de travail. De plus, un médecin spécialisé a présenté aux femmes de l'entreprise l'importance de réaliser un dépistage précoce et les signes d'alertes qui doivent nécessiter une consultation médicale.

IMPACT :
100 femmes ont bénéficié de ces sensibilisations en faveur de la santé.





FRANCE

ENVIRONNEMENT

Mobilité et voyage d'affaires

Challenge de covoiturage.

Bolloré Logistics Roissy en tant que membre de l'association d'entreprises R'PRO'mobilité a lancé un Défi Covoiturage auprès de ses collaborateurs lors de la semaine de la mobilité qui a eu lieu du 16/09 au 08/10 afin de limiter les émissions liées aux déplacements professionnels. En complément des communications internes en entreprise, des campagnes d'affichage sur les bus allant et sortant de la plateforme aéroportuaire de Paris Charles de Gaulle ont permis de promouvoir le challenge.

IMPACT :

650 personnes ont été sollicitées pour participer à un défi covoiturage pendant la semaine de la mobilité.

COLOMBIE

SOCIAL

Bien-être au travail

Pauses actives.

La Colombie propose à ses salariés de participer à des pauses actives de 10 minutes à l'heure du déjeuner, les lundis, mercredis et vendredis. La pause ZUMBA du vendredi est particulièrement appréciée. Ces activités bénéficient à la santé physique et mental des collaborateurs.

IMPACT :

12 salariés bénéficient de ce programme de bien-être au travail.

MALAYSIE

ENVIRONNEMENT

Déchets en entrepôts

Réutilisation de palettes en bois.

D'anciennes palettes ont été utilisées pour construire une station d'emballage dans l'entrepôt de Shah Alam. Cette action vise à économiser de l'argent et le bois nécessaires à l'achat d'un meuble via la réutilisation, l'avant dernière étape de la méthode 5R, avant de recycler les objets.

IMPACT :

35 kg de bois destinés à la décharge ont été réutilisés pour créer cette station!

BANGLADESH

ENVIRONNEMENT/SOCIAL

Bureaux éco-responsable et bien-être au travail

Vente aux enchères d'ordinateurs déjà utilisés.

Bolloré Logistics Bangladesh promeut la réutilisation d'ordinateurs et PC au lieu de les recycler. L'entreprise a décidé de les vendre à ses salariés via l'organisation d'une vente aux enchères. Réutiliser ces ordinateurs usagés possède de nombreux avantages : les équipements ont une durée de vie plus longue et les collaborateurs ont la possibilité d'acheter des ordinateurs à des prix abordables.

IMPACT :

Cette action permet d'éviter 260 kg de déchets électroniques.





Témoignage sur AcTogether

Interview d'April, Customer Service Associate & Ambassadrice AcTogether de la région Moyen-Orient basée aux Emirats Arabes Unis.

*Qu'est-ce qui vous motive dans le challenge ?
Quels sujets vous inspirent le plus ?*

AcTogether est un challenge inspirant. Il permet aux employés de lancer des initiatives durables qui sont cruciales dans le contexte actuel. Personnellement, je suis plus attirée par les questions environnementales, y compris le sujet du réchauffement climatique. Je crois que promouvoir les petits gestes pour préserver l'environnement tels que le recyclage, aidera à créer un élan de motivation chez les collaborateurs.

Quelle action initiée en 2021 avez-vous préférée ?

L'action phare de cette année a été de mettre en place des sessions de coaching pendant la Semaine du Bien-être. Elles ont couvert des sujets tels que l'intelligence émotionnelle, les problèmes de santé, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et en particulier la santé mentale. L'objectif était d'encourager les discussions libres, d'offrir des conseils et des activités utiles pour améliorer le bien-être général en cette période de crise. Je dirais que ces activités ont été très inspirantes et bénéfiques pour tous.



1.4 Plan de vigilance





Au cours de l'année 2017, la réglementation française s'est enrichie de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Son objectif est de responsabiliser les sociétés transnationales afin de prévenir et d'empêcher la survenance de drames, à l'instar de celui du Rana Plaza survenu au Bangladesh en 2013. Les entreprises concernées doivent donc établir un « plan de vigilance ». Les domaines d'application portent sur les atteintes graves liées aux activités d'une société et de sa chaîne d'approvisionnement sur plusieurs aspects :

- les droits humains et libertés fondamentales ;
- la santé et la sécurité des personnes ;
- l'environnement.

Sont ainsi concernées : les filiales, contrôlées directement ou indirectement par la société mère, ainsi que les activités des fournisseurs et sous-traitants avec

lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Au niveau européen, la proposition de directive publiée en février 2022 par la Commission européenne sur le devoir de vigilance des entreprises vient appuyer la notion de durabilité de l'entreprise. Cette proposition doit désormais être discutée et validée par le Parlement et le Conseil de l'Union Européenne.

Les équipes de Bolloré Logistics travaillent étroitement avec les équipes du Groupe Bolloré pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de vigilance commun décliné dans toutes les filiales.

À travers son approche de vigilance, le Groupe se donne pour objectif d'identifier et de contrôler ses impacts afin de prévenir – et le cas échéant corriger – les situations à risques, et maximiser les externalités positives, dans une perspective de développement durable et partagé.

1.4

1 PRINCIPES FONDATEURS

Le plan de vigilance est établi au niveau de la Direction RSE Groupe, en charge de l'étude, de l'élaboration, des analyses et recommandations devant ensuite être appliquées par les filiales et métiers concernés par les risques identifiés – notamment la Direction des achats, les Directions QHSE, RSE, juridiques, des ressources humaines, de la conformité. Il présente le dispositif et l'approche générale déployée pour instaurer et renforcer sa culture de la vigilance, appliquée au quotidien par ses collaborateurs.

Le plan de vigilance a vocation à être mis à jour de manière régulière et à présenter les nouveaux outils et processus développés pour déployer la démarche vigilance du Groupe sur l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur.

Il repose sur son dispositif éthique, articulé autour de deux documents socles : la Charte Éthique et RSE du Groupe et son Code de conduite, mis à jour en 2020.

- **La Charte Éthique et RSE** recense les engagements du Groupe en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale. Elle constitue le socle à partir duquel sont déclinés les engagements plus spécifiques, formalisés par les chartes Groupe (Charte Droits Humains, Charte Diversité et Inclusion, Charte achats responsables), diffusées à l'ensemble des collaborateurs, dont ceux de Bolloré Logistics, et également disponibles en ligne.
- **Le Code de conduite** s'impose à toute personne agissant au nom du Groupe Bolloré, et par conséquent au nom de Bolloré Logistics, et fixe les comportements attendus, aussi bien dans les opérations quotidiennes que dans les situations sensibles. Il formalise les

recommandations pour prévenir, identifier, et signaler les agissements contraires, notamment au moyen du dispositif d'alerte professionnel.

Le dispositif éthique s'appuie sur les standards internationaux de référence suivants :

- les principes directeurs de l'Organisation des Nations unies ainsi que les principes du Pacte mondial ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les Conventions internationales de l'Organisation internationale du travail ;
- les recommandations de l'Agence française anticorruption.

Du fait de la nature et de la diversité de ses implantations géographiques et de ses activités, le Groupe a retenu une approche de la vigilance qui repose sur les principes suivants :

- assurer la conformité du Groupe et de ses relations d'affaires avec les référentiels internationaux les plus pertinents et les législations locales en vigueur lorsqu'elles sont plus exigeantes ;
- porter une attention particulière à ses salariés, fournisseurs et sous-traitants notamment au travers d'une vigilance sur les conditions de travail et des standards de santé et sécurité élevés pour tous ;
- préserver l'environnement grâce à la mesure de l'impact de ses activités et de celles de ses relations d'affaires ainsi qu'à la mise en place d'actions de protection et d'atténuation des risques environnementaux ;

1.4

2 MISE EN APPLICATION DU PLAN DE VIGILANCE : AU CŒUR DU PILOTAGE DE LA STRATÉGIE RSE

1.4.2.1. Cartographie des risques vigilance et extra-financiers

Les risques vigilance identifiés en 2017 lors de l'élaboration du premier plan de vigilance du Groupe Bolloré ont été répartis selon trois grandes familles de risques : santé et sécurité des hommes et des femmes intervenant dans nos activités et sur notre chaîne de valeur, protection des droits humains et des libertés fondamentales, et préservation de l'environnement. Dans la mesure où plus de 96 % du chiffre d'affaires du Groupe représente des activités de services en B-to-B (hors Communication) et non des activités de production

est de guider l'ensemble des collaborateurs et partenaires commerciaux autour d'un socle de valeurs communes. Ils se déclinent à travers des mesures concrètes, formalisées dans le cadre d'une méthodologie s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue. Par ailleurs, pour optimiser son approche, le Groupe Bolloré a procédé à l'identification des priorités sur lesquelles concentrer ses efforts, en termes de plans d'action et de zones géographiques.

destinées à des consommateurs, les enjeux de traçabilité de matières premières apparaissent comme moins matériels pour le Groupe Bolloré. Cette analyse tient compte également des métiers de Bolloré Logistics et par conséquent est en ligne avec ses activités.

Ces catégories, cohérentes avec les exigences détaillées par la réglementation, ont été confirmées en 2018, à l'occasion de la cartographie des risques RSE Groupe, réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des exigences requises par la déclaration de performance extra-financière et proposant une classification plus détaillée. Les risques vigilance ont ainsi été intégrés au sein de l'univers de risques RSE Groupe, cotés par les membres des Comités de direction et les représentants des fonctions supports et opérationnelles, inscrivant le devoir de vigilance au cœur du pilotage de la stratégie RSE du Groupe (présentation détaillée du plan de vigilance Groupe Bolloré, DEU 2021, Chapitre 2 Performance extra-financière).

Les mesures de prévention et d'atténuation mises en œuvre pour l'ensemble des risques RSE et vigilance de Bolloré Logistics sont détaillées dans le présent rapport et présentées dans les différents piliers de son programme RSE Powering Sustainable Logistics.





1.4.2.2. Mutualisation des risques extra-financiers et devoir de vigilance

| CATÉGORIES DE RISQUES VIGILANCE GROUPE BOLLORÉ (PLAN DE VIGILANCE) | DESCRIPTION DU RISQUE POUR LE PÉRIMÈTRE BOLLORÉ LOGISTICS | RISQUES IDENTIFIÉS DANS LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS | GOVERNANCE DU RISQUE GROUPE BOLLORÉ - BOLLORÉ LOGISTICS |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Santé et sécurité | <p>Ces risques renvoient aux enjeux relatifs à des conditions de travail sûres et décentes : prévention des accidents, provision de matériels et de formation adaptés pour effectuer travail en toute sécurité, garantir un cadre de travail sur standard hygiène, sécurité.</p> <p>Le périmètre du cadre de maîtrise des risques comprend : les collaborateurs, les salariés de ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants, populations riveraines et communautés locales.</p> <p>Une vigilance spécifique est portée sur les activités de manutention et de transport.</p> <p>Concernant la santé et la sécurité des usagers et des tiers, l'activité de transport routier, en propre et en sous-traitance, représente un risque pour les populations riveraines et communautés locales, qui est pris en compte également dans le plan d'action déployé par les directions achats et QHSE.</p> <p>Le cadre de maîtrise des risques associés à ces enjeux est renforcé par des procédures adaptées et spécifiques. Par ailleurs, l'entreprise applique une vigilance constante et un suivi rigoureux des risques sanitaires associés à ses différents territoires d'implantation et déploie les plans d'action et mesures nécessaires.</p> | <p>Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers (chapitre 2.2 paragraphe 2.2.1)</p> | <p>Directions générales</p> <p>Directions QHSE</p> |
| | | <p>Attraction et rétention des compétences (chapitre 2.2 paragraphe 2.2.2)</p> | <p>Directions RH</p> |
| | | <p>Conditions de travail et dialogue social (chapitre 2.1 paragraphe 2.1.2, chapitre 2.2 paragraphe 2.2.2)</p> | <p>Direction RH</p> <p>Directions QHSE</p> |
| Environnement | <p>L'exécution des services de transport engendre, de manière significative, des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques.</p> <p>Bien qu'il s'agisse essentiellement des émissions indirectes du scope 3 aval, Bolloré Logistics a identifié cet enjeu comme majeur. Identifié comme risque, il représente également une opportunité croissante en matière de différenciation auprès des marchés. Les émissions de GES issues de l'exploitation des bâtiments (entrepôts et bureaux) sont aussi prises en compte dans les plans d'actions. Il en est de même pour celles liées à la flotte de véhicules en propre, même si celle-ci représente moins de 1 % du total du transport traité par Bolloré Logistics en termes d'émissions de CO₂.</p> <p>L'entreprise est également amenée à traiter des opérations de transport et de stockage de marchandises dangereuses, qui représentent un risque de pollution des sols, de l'eau et de l'air. Ces activités spécifiques sont strictement encadrées. L'usage des emballages (plastique, cartons, bois) dans les activités transport et logistique représente également un impact quant à la préservation du capital naturel.</p> <p>La prévention de situation de pollution, d'accidents environnementaux pouvant notamment porter atteinte aux écosystèmes dont dépendent les populations riveraines aux activités de l'entreprise, et la maîtrise de son empreinte carbone sont encadrées par des procédures et des mesures et plans d'actions objectifs, proportionnellement à l'impact environnemental potentiel.</p> | <p>Pollution locale et transport/stockage des matières dangereuses (chapitre 2.3. paragraphe 2.3.2)</p> <p>Risques et opportunités liés au changement climatique (chapitre 2.3 paragraphe 2.3.3)</p> | <p>Directions générales</p> <p>Directions QHSE</p> <p>Directions RSE</p> <p>Direction des achats</p> <p>Direction des opérations</p> |
| Droits humains et libertés fondamentales | <p>Selon les contextes socio-économiques, politiques et d'implantation, les activités de l'entreprise peuvent avoir un impact sur les enjeux relatifs aux droits humains. L'entreprise a identifié les trois aspects les plus matériels par rapport à ses activités, sur lesquels elle s'engage à déployer une vigilance raisonnable : les droits fondamentaux des travailleurs, les droits fondamentaux des communautés locales, et la contribution à une empreinte sociétale positive.</p> <p>Les risques associés à sa chaîne d'approvisionnement sont détaillés au sein du chapitre 2.1.4. achats responsables.</p> | <p>Promouvoir les droits humains dans la chaîne de valeur (section 2 chapitre 2.1.2)</p> <p>Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers (chapitre 2.1 paragraphe 2.1.2, chapitre 2.2 paragraphe 2.2.1)</p> | <p>Directions générales</p> <p>Directions QHSE</p> <p>Directions RH</p> <p>Directions RSE</p> <p>Direction de la conformité et référents éthiques et QHSE</p> <p>Comité de pilotage droits humains</p> |

1.4.2.3. Procédures d'évaluation, suivi de la performance et des mesures en œuvre

À travers le reporting extra-financier annuel et les reporting mensuels QHSE au sein des divisions et des business units dont Bolloré Logistics, plus d'une centaine d'indicateurs de moyens et de résultats sont suivis, ajustés et enrichis chaque année, concernant les thématiques sociales, environnementales, sociétales et de gouvernance (voir chapitre 3.2.).

Partagées et étudiées en interne dans une logique d'amélioration constante et de suivi de la performance, les données les plus pertinentes sont publiées au sein de la DPEF du Groupe, et du présent rapport RSE pour le périmètre spécifique de Bolloré Logistics, qui présente les cadres de maîtrise des risques (description, politiques et plans d'actions déployés, indicateurs) dans le détail. Le processus de collecte, mis à jour par l'intégration d'indicateurs complémentaires, est optimisé chaque année. Les audits externes annuels liés à la DPEF permettent de valider la robustesse des données remontées, et présentées dans ce rapport pour le périmètre Bolloré Logistics, illustrant la bonne application des différents cadres de maîtrise des risques, s'appuyant notamment sur une approche par cycles de vigilance.

1.4.2.4. Mise en place de cycles de vigilance

Dans le cadre de la construction de son dispositif de vigilance, le Groupe Bolloré a élaboré une approche dédiée, afin de répondre aux enjeux identifiés.

Cette approche, par cycles de vigilance, repose sur quatre temps de l'exercice du devoir de vigilance : l'identification des risques, l'élaboration de plans d'action associés, le suivi de ces plans d'action et l'élaboration d'objectifs, et la reddition d'information sur les résultats des dispositifs mis en place. Cette méthodologie se retrouve dans la maîtrise des risques RSE présentée au sein de la DPEF du Groupe Bolloré et du rapport RSE de Bolloré Logistics.

Elle permet, à chaque étape du cycle, de s'assurer que les choix appropriés sont opérés pour exercer une vigilance raisonnable et effective sur les enjeux prioritaires retenus. L'analyse de la performance des mesures déployées s'adosse ainsi à la mise en œuvre d'actions correctives dans une démarche d'amélioration continue.

1.4.2.5. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

En 2018, la Direction de la conformité, la Direction des ressources humaines et la Direction RSE ont travaillé de concert à la révision du système d'alerte existant, qui intègre désormais dans un ensemble les sujets concernant, d'une part, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, et, d'autre part, les thématiques du devoir de vigilance, qui ont été définies et détaillées. En effet, la loi dite « Sapin II » requérant la mise en place d'un système de recueil des signalements similaire à celui exigé par la loi sur le devoir de vigilance, les systèmes ont été développés sur une même plateforme dans un souci de mutualisation et dans le respect des exigences de l'AFA et de la CNIL.

Ce dispositif d'alerte a fait l'objet de consultations des instances représentatives du personnel pour adaptation au référentiel de la CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel destinées à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles.

Son déploiement et les processus de collecte et traitement des signalements sont explicités au sein de la procédure d'alerte, disponible sur le site Internet du Groupe Bolloré et accessible depuis le site Internet de Bolloré Logistics. Son lien Internet est également mentionné sur les documents de référence majeurs tels que le Code de conduite et la Charte éthique et RSE.

Le traitement des alertes est piloté au niveau du siège, et est encadré par le Président du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui exerce sa mission en toute indépendance. La soumission d'une alerte est ouverte à tous : le dispositif permet à tout collaborateur du Groupe Bolloré, de ses partenaires commerciaux, ou toute personne dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par l'activité du Groupe de porter à sa connaissance un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou encore des agissements contraires au Code de conduite du Groupe.

Les signalements émis au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité par des référents dédiés selon la nature de l'alerte. Le cas échéant, les alertes feront l'objet d'une enquête permettant d'établir, dans un délai raisonnable, la matérialité des faits qui en font l'objet.

Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de leurs auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires seront prises à l'encontre de la ou les personnes mises en cause. Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel.



1.4

3 ZONE GÉOGRAPHIQUE PRIORITAIRE

Si la démarche de vigilance du Groupe, et donc de Bolloré Logistics, s'applique sur l'ensemble de son périmètre d'implantation, et s'étend aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants, pour optimiser son approche, le Groupe a établi une zone géographique prioritaire sur laquelle il concentre ses actions pour l'exercice de son devoir de vigilance. Antérieurement centrée sur 25 pays de l'Afrique subsaharienne, cette zone avait été définie à partir de critères de représentativité (effectif, activités du Groupe) et sur la base de l'Indice de Développement Humain des pays concernés. En 2021, la démarche de cartographie des risques droits humains a permis de mettre à jour cette zone géographique, et de dégager au niveau du Groupe :

- un périmètre prioritaire de 48 entités, soit 30 entités pour la business unit Bolloré Logistics, représentant 13% de l'effectif total de Bolloré Logistics ;
- dont un périmètre de vigilance renforcée de 13 entités au niveau Groupe, soit 8 entités pour la business unit Bolloré Logistics, représentant 1,6% de l'effectif total de Bolloré Logistics.

(Voir chapitre 2.1.2. Garantir le respect des droits humains, paragraphe 2.1.2.1.3. Cartographie des risques).

1.4

4 IMPLÉMENTATION DU PLAN DE VIGILANCE DEPUIS 2017

La direction générale de Bolloré Logistics, ainsi que l'ensemble de ses entités opérationnelles, sont pleinement intégrées dans la mise en œuvre du plan de

vigilance Groupe. Les différentes actions ont été menées dans ce sens sur la période rapportée avec une pleine intégration des équipes et du réseau de Bolloré Logistics.

1.4.4.1. Synthèse de la mise en œuvre du plan de vigilance et faits marquants 2021

Les politiques, plans d'action et indicateurs déployés pour mesurer la performance de la maîtrise des risques RSE, en matière de préservation de l'environnement, de la santé et de la sécurité des personnes, et du respect des droits humains, sont explicités et développés au sein de ce rapport dans les piliers concernés.

Le tableau pages suivantes vise à représenter la démarche d'amélioration continue de l'approche vigilance au sein de l'entreprise avec les faits marquants 2021 en matière de santé sécurité des personnes, et du respect des droits humains.

| | 2017 À 2020 | 2021 – FAITS MARQUANTS DU PÉRIMÈTRE OPÉRATIONNEL DE BOLLORÉ LOGISTICS, THÈMES SANTÉ, SÉCURITÉ, DROITS HUMAINS |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cartographie des risques | <p>Pilotage au niveau du Groupe avec intégration des activités de la business unit Bolloré Logistics</p> <p>En 2017 : Mutualisation de l'approche vigilance avec la stratégie RSE Groupe (définition d'un univers de risques vigilance et cotation des risques RSE avec les Comités de direction).</p> <p>En 2019 : Mission Pilote Bolloré Transports & Logistics (BTL) en Côte d'Ivoire. Des entretiens ont été organisés en local, pour sensibiliser les services aux enjeux vigilance, et recueillir des informations sur les pratiques et processus déployés sur le terrain.</p> <p>En 2020 : Mise en place d'un Comité de pilotage. Elaboration d'une cartographie des risques droits humains Bolloré transport & Logistics dont les activités de Bolloré Logistics à travers un questionnaire, intégrant une analyse par critères géographiques.</p> | <p>Activités directes de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> Finalisation de la cartographie des risques droits humains du de Bolloré Transport & Logistics incluant Bolloré Logistics suite au lancement du questionnaire droits humains annoncé en 2020. Cet exercice a permis de dégager un périmètre prioritaire. <p>Activités des fournisseurs et sous-traitants</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration et paramétrage d'un outil d'évaluation pour mesurer le degré de vigilance à apporter sur les fournisseurs et sous-traitants. La démarche est aboutie sur les enjeux éthiques et anticorruption : les travaux doivent se poursuivre en 2022/23 sur les autres enjeux de vigilance. |
| Actions mises en œuvre Environnement | <p>Cadre de maîtrise des risques RSE</p> <p>Pilotage au niveau du Groupe avec contribution de la business unit Bolloré Logistics sur ses activités</p> <p>Formalisation des cadres de maîtrise des risques RSE (politiques, plans d'action et indicateurs) au sein de la DPEF et organisation d'ateliers de maîtrise avec les porteurs de risques pour assurer le suivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2017 : Élaboration de la démarche d'approche par cycles de vigilance. En 2019 : Revue du dispositif éthique Groupe et du système d'alerte. En 2020 : Élaboration d'objectifs Groupe par risques, validés par le Comité éthique - RSE et anticorruption. <p>Environnement</p> <p>Pilotage au niveau Bolloré Logistics en cohérence avec le cadre Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadre de maîtrise des risques environnementaux des activités Bolloré Logistics dont analyse des risques physiques des sites face au changement climatique (année 2020). Développement et renforcement des certifications ISO 14001 sur les activités. Élaboration de la stratégie climat et définition des engagements scopes 1 et 2 (2018) et scope 3 aval (2020). | <p>Activités directes de l'entreprise</p> <p>Cartographie des risques droits humains menées sur le périmètre de BTL dont Bolloré Logistics</p> <ul style="list-style-type: none"> Définition d'un périmètre prioritaire. Lancement des premières actions correctives (renforcement de la sensibilisation et de la formation, intégration des engagements dans les process RH). Identification d'actions de long terme en collaboration avec les directions RSE et RH des filiales qui s'inscriront dans un nouveau plan d'action droits humains en cours d'élaboration. <p>Mesure sur le périmètre Asie Pacifique du niveau de progression des actions et bonnes pratiques sur des thèmes sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> Lancement pilote sur les 18 entités en Asie-Pacifique d'une campagne de collecte des actions à impact positif. Collecte et analyse des actions et bonnes pratiques sur la base d'un questionnaire auto-déclaratif sur les thèmes suivants : gestion de la crise sanitaire et soutien aux collaborateurs, prévention des épidémies, organisation du travail, conditions et qualité de vie au travail, santé mentale et physique et bien-être, formation, pratiques managériales, droits humains, diversité et inclusion, dialogue social. <p>Renforcement des indicateurs de vigilance sur le périmètre de la cartographie (périmètre prioritaire et renforcé)</p> <p>Renforcement des certifications notamment ISO 45001</p> |



| | 2017 À 2020 | 2021 – FAITS MARQUANTS DU PÉRIMÈTRE OPÉRATIONNEL DE BOLLORÉ LOGISTICS, THÈMES SANTÉ, SÉCURITÉ, DROITS HUMAINS |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actions mises en œuvre Environnement | <p>Santé et sécurité des personnes</p> <p>Co-Pilotage au niveau du Groupe (Conformité) de la division BTL (RH) et de la business unit Bolloré Logistics (RH, QHSE) en cohérence avec le cadre Groupe</p> <ul style="list-style-type: none">• Cadre de maîtrise des risques santé et sécurité Groupe applicable aussi bien pour les salariés directs que pour les salariés des entreprises sous-traitantes.• Développement et renforcement des certifications notamment ISO 45001 sur les activités. <p>Éthique et droits humains</p> <p>Co-Pilotage au niveau du Groupe (Conformité) de la division BTL (RH) et de la business unit Bolloré Logistics (RH, QHSE) en cohérence avec le cadre Groupe</p> <ul style="list-style-type: none">• Cadre de maîtrise des risques sociaux Groupe.• Cadre de maîtrise des risques droits humains Groupe.• Cadre de maîtrise des risques sociétaux.• En 2019 : Formalisation de la Charte droits humains et d'un plan d'action Groupe 2019-2020 ; conférence de sensibilisation du management siège.• En 2020 : Validation et déploiement du dispositif éthique révisé (charte Éthique & RSE, Code de conduite, Charte Droits Humains, Charte Diversité & Inclusion et Charte Achats Responsables) accompagné d'un plan de sensibilisation (dont elearning Droits Humains). | <p>Formation et sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none">• Poursuite du déploiement du module e-learning présentant les enjeux Droits Humains en entreprise (disponible Français, Anglais, Espagnol), présentée comme une formation obligatoire.• Déploiement d'un module de sensibilisation sur le code de conduite du Groupe.• Multiples e-newsletter envoyées aux collaborateurs et mise en ligne d'information sur l'intranet. Campagne de communication à l'occasion de la semaine du développement durable, sur le devoir de vigilance pour rappeler les enjeux, les politiques et dispositifs en place et les formations à disposition des équipes.• Elearning traitant de thématiques « devoir de vigilance » à travers les engagements du code de conduite déployé en 2021. (Ces modules ont été intégrés aux formations obligatoires à suivre pour tout nouvel arrivant.• Formation HSE et actions de sensibilisation HSE.• Challenge RSE AcTogether : mise à disposition des collaborateurs d'un kit de sensibilisation (français et anglais) à la promotion des Droits Humains en entreprise. <p>Activités des fournisseurs et sous-traitants</p> <p>Poursuite de la structuration du programme achats vigilance</p> <ul style="list-style-type: none">• Constitution d'une équipe « achats responsables » 100% dédiée.• Traduction des chartes déjà disponibles en anglais et français en version espagnole et portugaise.• Transposition de la Charte achats responsables et d'une clause RSE dans les process des équipes juridiques et équipes achats.• Poursuite de la sensibilisation et formation des acheteurs.• Poursuite des travaux de cartographie des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement.• Poursuite des évaluations RSE des fournisseurs et sous-traitants.• Poursuite des audits/inspections HSE.• Des demi-journées et journées de sensibilisation en présentiel des transporteurs aux procédures Éthique, QHSE et RSE, dont en 2021 organisées dans 14 pays africains.• Mise en place d'un permis à point interne délivré aux chauffeurs des sous-traitants routiers en Afrique à l'issue d'une formation basée sur 14 règles d'or.• Journée de sensibilisation sur les risques et les règles décrites dans la Charte des Transporteurs pour 73 directeurs d'entreprises de transport route en Côte d'Ivoire, au Nigéria et en Guinée.• Sessions pour former/reformer 1267 chauffeurs routiers appartenant à 106 entreprises de transport en Côte d'Ivoire, Nigéria, Bénin et Guinée. |

Le tableau de correspondance ci-dessous regroupe de manière synthétique les informations constitutives du plan de vigilance de Bolloré Logistics.

Au sein du présent rapport, les éléments constitutifs du respect des Droits humains au sein des activités directes et indirectes de Bolloré Logistics font l'objet d'un chapitre au sein de la section éthique 2.1. La démarche de vigilance opérée au sein de la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs et sous-traitants) est présentée dans

le détail dans le chapitre achats responsables 2.1.4. Les éléments détaillés du plan de vigilance relatif à la santé et sécurité des collaborateurs sont présentés dans la section 2.2. Enfin, les politiques, mesures prises et résultats associés sur l'approche de vigilance concernant les enjeux environnementaux sont présentées de manière complète dans le chapitre 2.3. Offrir à nos clients des solutions supply chain durables.

| | ACTIVITÉS DIRECTES DE BOLLORÉ LOGISTICS | ACTIVITÉS DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Droits humains et libertés fondamentales | | |
| Cartographie des risques | Analyse des risques Cartographie des risques droits humains et identification d'un périmètre prioritaire | Analyse des risques RSE des fournisseurs et des sous-traitants systématique sur toutes les familles d'achats |
| Procédures d'évaluation régulière | Audits et inspections QHSE | Procédure de due diligence sur tous les fournisseurs avec risque élevé ou majeur |
| Actions d'atténuation et de prévention | Charte droits humains Charte Diversité & Inclusion Accord Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de vie au travail Bolloré Logistics France | Code de conduite Chartes achats responsables Charte des transporteurs route Afrique Formation des fournisseurs et des acheteurs |
| Mécanismes d'alerte | Dispositif d'alerte centralisé | Dispositif d'alerte centralisé accessible à toutes les parties prenantes, y compris les collaborateurs de fournisseurs ou sous-traitants |
| Dispositif de suivi et d'évaluation | Indicateurs droits humains | Audit des transporteurs routiers et des entrepôts sous-traités par le réseau QHSE |
| Santé et sécurité | | |
| Cartographie des risques | Analyse des risques RSE Analyse des risques opérationnels SME (SMI) Manuel opérationnel santé, sécurité, environnement entrepôt, site et yard | Analyse des risques RSE des fournisseurs et des sous-traitants systématique sur toutes les familles d'achats |
| Procédures d'évaluation régulière | Audit interne et inspection Audit externe Suivi de l'accidentologie et bilan HSE mensuel | Audits/inspections QHSE des sous-traitants routiers Suivi de l'accidentologie et bilan HSE mensuel |
| Actions d'atténuation et de prévention | Formations des salariés Politique QHSE Procédures définies dans le manuel opérationnel santé, sécurité, environnement entrepôt, site et yard Guide technique conception entrepôt santé, sécurité, environnement et sûreté | Code de conduite des fournisseurs Clause contractuelle Charte d'achats responsables Politique d'achats responsables Charte des transporteurs en Afrique Formation et sensibilisation des sous-traitants |
| Mécanismes d'alerte | Dispositif d'alerte centralisé | Dispositif d'alerte centralisé accessible à toutes les parties prenantes, y compris les collaborateurs de fournisseurs ou sous-traitants |
| Dispositif de suivi et d'évaluation | Actualisation régulière de l'analyse des risques Suivi et traitement des audits et inspections internes QHSE plateforme PROGRESS et B'Excellent | Plans d'actions correctrices des faiblesses constatées lors des audits Suivi et traitement des audits et inspections internes QHSE plateforme PROGRESS et B'Excellent |



| | ACTIVITÉS DIRECTES DE BOLLORÉ LOGISTICS | ACTIVITÉS DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Environnement | | |
| Cartographie des risques | <p>Analyse des risques RSE</p> <p>Analyse des risques industriels SME (SMI)</p> <p>Analyse des risques physiques des sites face au changement climatique</p> | Analyse des risques RSE |
| Procédures d'évaluation régulière | <p>Évaluation régulière dans le cadre du système de management environnemental (système de management intégré)</p> <p>Suivi des indicateurs environnementaux (relatifs aux risques industriels)</p> <p>Campagne annuelle de mesure des indicateurs environnementaux</p> | <p>Questionnaire d'évaluation des fournisseurs majeurs aérien et maritime</p> <p>Compagnies : niveau de service attendu de la compagnie (Service Level Agreement : SLA) avec critères environnementaux</p> <p>Procédure d'auto référencement des sous-traitants routiers dans LINK PARTNER</p> <p>Audits QHSE des transporteurs routiers</p> |
| Actions d'atténuation et de prévention | <p>Procédures définies dans le manuel opérationnel santé, sécurité, environnement entrepôt, site et yard</p> <p>Procédure de gestion des déchets</p> <p>Plan d'actions scopes 1, 2 et 3</p> <p>Solutions de transport plus efficace en termes CO₂ pour les clients</p> <p>Solutions d'économie circulaire pour les clients</p> <p>Formations des acheteurs et des commerciaux</p> | <p>Code de conduite applicable aux fournisseurs et sous-traitants</p> <p>Clause contractuelle, SLA</p> <p>Charte d'achats responsables</p> <p>Politique d'achats responsables</p> <p>Formation des acheteurs</p> <p>Formation QHSE des sous-traitants</p> <p>Intégration de critères environnementaux dans les outils d'aide à la décision d'achat pour les capacités de transport maritime et aérien</p> <p>Action de sensibilisation client organisée conjointement avec les fournisseurs</p> |
| Mécanismes d'alerte | Dispositif d'alerte centralisé | Dispositif d'alerte centralisé accessible à toutes les parties prenantes, y compris les collaborateurs de fournisseurs ou sous-traitants |
| Dispositif de suivi et d'évaluation | <p>Suivi de la performance du programme Powering Sustainable Logistics sur les objectifs fixés</p> <p>Suivi et traitement des audits et inspections internes QHSE plateforme PROGRESS et B'Excellent</p> | <p>Suivi et traitement des audits fournisseurs QHSE plateforme PROGRESS et B'Excellent</p> <p>Suivi des SLA lors des revues d'affaires avec les compagnies maritimes et aériennes</p> <p>Suivi de l'évaluation annuelle RSE des compagnies maritimes et aériennes</p> |

1.4.4.2. Approche par cycle de vigilance

L'approche par cycle de vigilance explicite la méthodologie utilisée par les collaborateurs dans le cadre de la maîtrise des risques identifiés. Elle permet d'illustrer la démarche du Groupe à travers différents exemples concrets, et pertinents en ce qu'ils renvoient à des enjeux transverses (environnementaux, sociaux et droits humains, santé et sécurité). Depuis 2017, le Groupe Bolloré a illustré son devoir de vigilance à travers différents exemples de cycles :

| | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cycles de vigilance mis en avant en 2017 | Risques santé B to B sur les activités portuaires et ferroviaires Risques environnementaux sur les sites de stockage d'hydrocarbures de Bolloré Energy |
| Cycles de vigilance mis en avant en 2018 | Gestion des accidents graves |
| Cycles de vigilance mis en avant en 2019 | Diversité et Inclusion |
| Cycles de vigilance mis en avant en 2020 | Procédures de stockage et transport de matières dangereuses |

En 2021, les cycles de vigilance retenus sont le cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire et le cycle de vigilance mining, tous deux applicables au périmètre opérationnel de Bolloré Logistics.

1.4.4.2.1. Cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire Covid-19

• Identification du risque

Activités : l'ensemble des collaborateurs et métiers des activités du Groupe Bolloré.

Pays identifiés : l'intégralité du périmètre d'implantation Groupe.

Risques : maladie infectieuse émergente très localisée dans les premiers mois de l'année 2020, l'épidémie provoquée par le coronavirus SARS-CoV-2 s'est déployée mondialement jusqu'à devenir une pandémie, exigeant la mise en place de mesures spécifiques en raison de la contagiosité et la dangerosité du virus, pour les personnes à risques en particulier. Le premier enjeu majeur identifié par le Groupe renvoie à son engagement RSE porté par l'axe social de sa stratégie : la protection de la santé et de la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de leurs activités. Le second enjeu majeur renvoie à la continuité des activités du Groupe : le Groupe a en effet été identifié comme fournisseur de services essentiels, notamment en matière d'acheminement des produits et marchandises jugés prioritaires.

• Traitement du risque

Gouvernance : Directions ressources humaines, Directions QHSE, Direction générale et directions locales, cellule de crise Groupe et cellules de crises au sein des différentes business units.

Outils : la criticité de ces enjeux implique la collaboration de toutes et tous ainsi que le déploiement d'outils et de process adaptés aux spécificités organisationnelles et opérationnelles des différentes activités du Groupe.

Mesures générales communes aux Business units du Groupe Bolloré :

- élaboration de plans d'urgences pour les différentes business units ;
 - déploiement des stratégies vers les directions locales (renforcement des dispositifs de prévention en pourvoyant les salariés et les installations d'équipements adéquats, mise en place de mesures adaptées dans les pays où un confinement était requis, aménagement pour permettre le télétravail lorsque cela est possible, et le travail sur site en respectant la distanciation sociale et les restrictions de déplacements le cas échéant) ;
 - organisation de sessions de sensibilisation dédiée à la prévention de la propagation du virus et à l'accompagnement les collaborateurs dans l'adaptation de leur organisation de travail ;
 - mobilisation aux côtés de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants) pour faciliter la continuité de nos activités et renforcement de la vigilance sur le strict respect des délais de paiement fournisseurs pour ne pas pénaliser leur trésorerie ;
 - soutien d'initiatives solidaires à travers le monde pour contenir la propagation du virus, venir en aide aux plus démunis, ou encore soutenir l'économie locale (don de kits de lavage des mains à des structures locales, prestation à titre gracieux d'acheminement de denrées agroalimentaires, levées de fonds, etc.)
- Spécificités Bolloré Logistics**
- En sus des éléments ci-dessus, l'entreprise a démontré sa capacité à assurer la continuité des flux de ses clients avec différentes mesures :
- adaptations organisationnelles pour la continuité de sa mission (rotation des charters aériens, innovation technique et déploiement de nouveaux outils en matière de gestion des opérations de transport) ;
 - constitution de stocks stratégiques d'équipements de protection et priorisation selon les risques identifiés dans les différents territoires d'opérations ;
 - développement du plan de réponse Covid-19 par la Direction QHSE Corporate de Bolloré Logistics (possibilité de faire appel à un service d'assistance psychologique étendu aux ayants droit) ;



- mise en place d'une task force à l'été 2020 pour préparer l'adaptation de l'offre de service à l'arrivée des vaccins, composée de 6 000 experts répartis dans 24 pays.
- déploiement de campagnes de vaccination Covid-19 à l'attention des collaborateurs et des tiers, notamment au Kenya, Ghana et au Sénégal (représentant environ 700 collaborateurs) et certains pays de la région MESA.
- organisation de campagnes de dépistages avec prises en charge des coûts.

Globalement, à travers les différents échanges menés tout au long de l'année avec les directions managériales locales (RH ou direction pays), il est à noter que pour les entités de Bolloré Logistics la gestion de la crise sanitaire est apparue comme une première priorité conduisant à la mise en place de mesures d'amélioration des dispositifs HSE en place, avec notamment sur tout ou partie des entités pays du réseau de Bolloré Logistics :

- **À court terme, pour mieux lutter contre la diffusion du Covid-19 :**
 - système de contrôle systématique des « Vitals » – signes vitaux – tels que la température et le niveau d'oxygène dans le sang, à l'entrée de tous les bâtiments;

- système de dépistage aléatoire du Covid-19 par des tests antigènes;
- distribution de kit de Covid (gants, masques, visières et gels hydroalcooliques) et installation de stations de désinfection (distributeurs de gel, produits antibactériens, etc.);
- mise en place de canaux de communication dédiés à la gestion de la crise sanitaire dans l'entreprise;
- mise à jour et renforcement des standards HSE de l'entreprise (actualisation des formations premiers secours et AED – défibrillateur, formation, sensibilisation, boîte à idée...)
- **À long terme, pour prévenir les épidémies et renforcer les conditions sanitaires dans les locaux :**
 - achat d'équipement de contrôle et de purification de l'air (particules PM2.5);
 - augmentation du nombre de certifications QHSE, d'audits et de la fréquence des contrôles;
 - rénovation et aménagement des espaces communs dont principalement les cuisines et salles à manger, notamment avec l'installation de bacs à vaisselle supplémentaires pour les employés, la mise à disposition de couverts, une meilleure gestion des déchets, etc.

Exemple d'actions phare déployées en 2021 sur la région Afrique

- **Congo :** organisation d'une session de sensibilisation à destination de plus de 650 collaborateurs, et d'une campagne de vaccination ayant permis de cibler plus de 2 500 personnes (salariés directs, ayants-droits, sous-traitants).
- **Kenya :** plus de 500 collaborateurs ont reçu une première dose.
- **Sénégal :** en partenariat avec le centre de santé de Hann-bel air, l'entité a facilité les opérations de vaccination au profit du personnel ce qui a permis de cibler 243 collaborateurs.
- **Côte d'Ivoire :** don d'un dispensaire mobile pour les tests et d'équipements à l'Institut National d'Hygiène Publique et de l'Institut Pasteur (gel, masques, vivres) et campagne de vaccination ayant ciblé plus de 930 personnes. Mandaté par le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), les équipes ont assuré le transport de près de 500 000 doses vaccins et de seringues en Côte d'Ivoire.

En 2021, en Afrique, 81 projets de mécénat dédiés au Covid ont été organisés depuis 2020, et touchant plus de 10 000 bénéficiaires.



1.4.4.2.2. Cycle de vigilance au sein des activités mining de Bolloré Logistics

Le Groupe Bolloré n'exerce pas d'activités d'extraction minière. Dans le cadre de ses activités de transport et de logistique, le Groupe fait preuve de la plus grande vigilance dans la sélection de ses partenaires commerciaux et ses clients dans le transport lié aux activités de l'industrie minière qui représente 4,5% de ses activités en volume de chiffre d'affaires productif.

• Identification du risque

Activité : parmi les différentes catégories de services de transport proposées par la filiale Bolloré Logistics, les activités de transport au service de clients opérant dans l'industrie minière sont illustratives de l'approche de cycle de vigilance déployée par le Groupe. En effet, ces activités s'opèrent dans la zone définie comme prioritaire au sens du plan de vigilance et sont, par leur nature, à risques multiples.

Pays identifiés : en cohérence avec la méthodologie de priorisation explicitée au sein du plan de vigilance, les pays localisés au sein de la zone géographique vigilance ont été identifiés comme prioritaires.

Risques : Bolloré Logistics n'exerce aucune activité d'extraction de minerais mais est amenée à effectuer des prestations de transport pour des clients opérant dans ce secteur. Or, les risques dans l'industrie minière sont nombreux : risques de contribution directe ou indirecte aux conflits, et risque de violation des droits humains associés à l'extraction, au commerce, au traitement et à l'exportation des ressources ; risque sur l'exploitation illégale des terres, risque dépollution des milieux et risque d'atteinte à la santé des populations locales.

• Traitement du risque

Gouvernance : les risques environnementaux, sociaux et sociétaux associés aux activités de transport et de logistique de l'industrie minière ont été identifiés depuis de nombreuses années, ils font l'objet de mises à jour régulières, et sont principalement traités par les Directions QHSE, qui s'appuient sur différents outils et process.

Outils : les chartes et politiques générales de Bolloré Logistics encadrant les activités notamment en Afrique, y compris les activités de transport de produits et matériels liés à l'industrie minière, couvrent l'ensemble des enjeux identifiés :

- *Code de conduite et chartes du dispositif éthique et RSE Groupe : Code de conduite applicable aux collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants et tiers, Charte Éthique et RSE, incluant la Charte droits humains, la Charte Diversité et Inclusion, ainsi que la Charte achats responsables ;*
- *procédures QHSE : Charte du transporteur routier en Afrique (règles de conduite), politiques qualité, politiques préventives en matière de drogues et d'alcool, santé, HSE et sûreté, référencement et suivi des transporteurs au sein de la base de données interne, plateforme de pilotage corporate Bolloré Logistics « B'Excellent » dédiée aux activités Qualité, Santé, Sécurité et Environnement ;*

- *la Charte du transporteur : charte qualité à signer par les transporteurs sous-traitants en même temps que le contrat, rappelant notamment la nécessaire conformité avec les exigences du Groupe concernant l'interdiction de recours direct ou indirect au travail des enfants, ou encore la conformité au Code de conduite Groupe ;*
- *la politique des minerais de conflits.*

Le système de management intégré QHSE comprend plusieurs procédures, adaptées aux territoires ciblés. Un état des certifications par pays est suivi, avec une gestion des certifications au niveau global. En 2020, la région Afrique avait obtenu une certification multisite incluant les entités du Groupe présentes en Afrique et déjà certifiées. En 2021, une nouvelle étape a été franchie avec l'obtention d'une certification globale, qui couvre l'Afrique (136 sites) et les autres régions du Groupe. Cette certification permet une harmonisation des pratiques au sein du Groupe et un meilleur contrôle des opérations réalisées par les entités locales (voir chapitre 1, paragraphe 1.2.1.4).

Participation au programme ITSCI, relatif à la chaîne d'approvisionnement responsable de minerais et à leur traçabilité, dans la région des Grands Lacs.

Certifications et référentiels suivis par la division

| | |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ISO 9001 | Management de la qualité |
| ICMC | Transport et stockage de cyanure |
| ISO 45001 | Management de la santé et de la sécurité au travail |
| SQAS | Systèmes qualité, sécurité et environnement en lien avec le transport de marchandises dangereuses |
| ISO 14001 | Management environnemental |
| TAPA FSR C | Sûreté des entrepôts |

Cadre général de maîtrise des risques

Les divisions du Groupe Bolloré mettent en place des procédures d'atténuation des risques prenant en compte toutes leurs parties prenantes : salariés, sous-traitants et prestataires réalisant des missions sur les installations du Groupe, ainsi que les communautés avoisinantes. Des formations obligatoires afférentes à chacune des dimensions ci-dessous sont détaillées dans un standard Bolloré Logistics. Dans le cadre des activités de transport et logistique spécifiques au secteur industriel minier, la maîtrise des risques associés repose



notamment sur deux aspects identifiés comme prioritaires :

- un encadrement strict de la sous-traitance ;
- la gestion des produits dangereux.

Encadrement de la sous-traitance

La gestion des sous-traitants et des tiers fait l'objet d'un encadrement spécifique comprenant :

- une procédure de sélection et évaluation annuelle ;
- une annexe à tous les contrats de sous-traitance hors transport listant les engagements minimaux attendus de la part des sous-traitants (QHSE les exigences minimales) ;
- une annexe à tous les contrats de sous-traitance de transport listant les engagements minimaux attendus de la part des sous-traitants (Subcontracted road transport requirements) ;
- l'intégration de la Charte du transporteur, rappelant les documents justificatifs exigés et attendus de la part des prestataires, et soulevant les formations obligatoires devant être suivies (procédures spécifiques Bolloré Logistics, mise à niveau, etc.) ;
- l'intégration de la clause RSE : un dispositif en cours de déploiement dans les différents départements achats, devant être intégré dans tous les processus de contractualisation d'ici à 2022 ;
- une procédure de management des sous-traitants, définissant les contrôles réalisés par Bolloré Logistics (HSE management of subcontractors) ;
- dans le cadre de la certification ISO 9001, pour chaque entité certifiée, une fiche d'identité pour chaque processus a été mise en place. L'un des éléments de cette fiche est l'identification des parties intéressées et de leurs attentes. Cette fiche a été identifiée en 2018 comme un support possible pour le renforcement des process relevant du devoir de vigilance/RSE.

Gestion des produits dangereux

Concernant la gestion des produits dangereux, une procédure spécifique détaille la façon dont les marchandises dangereuses sont gérées, stockées et transportées. Les rares cas de situations accidentelles ayant un impact sur l'environnement sont également couverts par des procédures formalisées spécifiques : déversement accidentel, prévention/protection incendie par exemple. Le transport de cyanure fait l'objet de plans particuliers.

Une réponse de gestion de crise : Bolloré Logistics dispose d'une procédure Crisis Management Process, explicitant l'organisation à mettre en place face à une situation de crise et décrivant les procédures et outils pour coordonner la communication aussi bien au sein de l'entreprise qu'avec les parties prenantes externes (médias, autorités locales et autres tierces parties). Ce document identifie plusieurs catégories de risques selon différents événements (catastrophes naturelles, violations des droits humains, défaut des installations, accidents industriels, crises politiques ou sanitaires etc.) et propose une méthodologie de réponse. Cette procédure est complétée par un plan de continuité des activités, par pays, pour permettre un retour à la normale au plus vite en cas de situation d'urgence.

Une vigilance spécifique selon les étapes

Une vigilance spécifique est assurée à chaque étape de l'activité, compte tenu des enjeux associés aux phases d'import et d'export des activités minières, respectivement :

- les phases de construction (import) ;
- les phases de transport des matières premières (export) telles que le cuivre, le matériel de supply aux mines et agents chimiques d'extraction.

Phase d'import

Préparation de la phase d'export des minerais

Conformément à ses engagements, le Groupe considère que sa responsabilité démarre dès lors qu'un projet est aspecté. Le processus de mise en place des procédures de l'export d'un minerai s'organise plusieurs années en amont de la phase d'exploitation, encadré par un suivi réalisé dans une approche qualitative stricte, autour de critères précis et d'une méthodologie de screening et de profilage des sociétés concernées.

Lorsqu'un projet ne remplit pas les critères de Bolloré Logistics, il est décidé de décliner la participation de Bolloré Logistics à la phase d'import et à la phase d'export.

Phase d'export

Identification des risques

Trois types de minerais font l'objet d'une vigilance accrue : le tantale, l'étain et le tungstène, regroupés sous l'appellation des « minerais 3Ts ». Essentiels dans la manufacture de nombreux produits électroniques, ces minerais sont susceptibles de passer entre les mains de nombreux intermédiaires. Le Groupe, en tant que commissionnaire de transport déploie en conséquence tous ses outils pour assurer une diligence raisonnable afin de prévenir les risques.

Des études terrain sont réalisées systématiquement en amont d'un projet pour identifier les routes à utiliser, les zones à risques, les zones de stationnement, ponts et villages existants à traverser. Cela permet de repérer les potentielles difficultés propres à chaque trajet. Un rapport est ensuite réalisé pour répertorier tous les points identifiés dans le cadre de cette analyse et y adjoindre les actions de maîtrise des risques dans le but d'optimiser la sécurité. Il identifie notamment, avec photos, les établissements scolaires sur l'itinéraire, les nids-de-poule et dos-d'âne, les marchés, les lignes électriques, ou tout autre élément significatif, et précise le comportement à adopter face à ceux-ci. Des projets ont déjà été refusés car ils impliquaient trop de risques (nombreux villages, routes non praticables).

Organisation de l'export des minerais

Pour garantir et mettre en œuvre les meilleurs standards en matière de santé, sécurité et droits humains attendus au sein de son activité logistique, le Groupe ne traite qu'avec des partenaires membres de l'ITSCI, un programme de traçabilité conforme aux recommandations de l'OCDE sur les chaînes d'approvisionnement en minéraux responsables.

Déploiement d'une diligence raisonnable vis-à-vis des clients ou appels d'offres du secteur minier

Le programme ITSCI aide également les entreprises à établir la diligence raisonnable par le biais d'évaluations des risques et d'audits indépendants, et établit et communique mensuellement une liste d'organismes (mines, exportateurs) présentant des informations incohérentes. Par principe de précaution, le Groupe et par conséquent Bolloré Logistics exclut toute collaboration avec ces organismes. Les transporteurs font quant à eux l'objet d'une gestion interne et de procédures Groupe spécifiques. Cette diligence raisonnable est systématiquement réalisée pour les nouveaux entrants, couplée à un audit de terrain.

Mesure de réduction des risques santé, sécurité et environnement

Dans le cadre de ses activités logistiques, le transport d'intrants chimiques implique la gestion et le stockage de matières et produits dangereux. Le système de management QHSE intégré de Bolloré Logistics permet de garantir la maîtrise du risque de pollution, et de garantir les meilleurs standards en matière de santé et sécurité. Dans ce cadre, le cyanure fait l'objet de mesures spécifiques et d'un encadrement strict, notamment à travers la certification ICMC (*International Cyanide Management Code*) qui impose de nombreuses exigences afin de mettre les procédés sous contrôles et complétant les réglementations nationales et internationales. En 2021, cinq entités du Groupe (BTL Burkina, BTL Côte d'Ivoire, BTL Ghana, BTL Sénégal et Sogeco Mauritanie) ont la certification ICMC relative au transport de cyanure. L'entité BTL Ghana (seule entité du Groupe à réaliser ce type d'opération) a également obtenu la certification de ses opérations d'entreposage du cyanure. Les audits de renouvellement ont lieu tous les trois ans et le dernier a

été réalisé en 2021. Des formations spécifiques sont dispensées aux chauffeurs. Chaque départ de convoi fait l'objet d'une inspection de l'ensemble des camions. Les véhicules suivent une maintenance préventive au moins une fois par an, et un plan de maintenance est exigé des sous-traitants de Bolloré Logistics. Toutes les parties impliquées sont tenues d'assister aux formations.

Consultation et dialogue avec les parties prenantes

Des sessions de concertation avec les populations des communes traversées par les convois transportant les produits les plus sensibles sont organisées au travers des études terrain. Les échanges sont formalisés par la signature d'une fiche de présence et des référents sont nommés dans chaque pays afin de maintenir un dialogue. Dans une logique d'amélioration continue, les membres de l'ITSCI, dont le Groupe Bolloré est lui-même adhérent, se réunissent annuellement dans les locaux de l'OCDE, dans le cadre de conférences et d'échanges de bonnes pratiques de maîtrise des risques associés aux minerais 3Ts.

Indicateurs cycle de vigilance mining

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre d'accidents liés au transport de cyanure | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de déversements accidentels | 0 | 0 | 3 |
| Nombre de non-conformités lors des audits tierce partie sur le code ICMC | 0 | NA | 0 |

NA : non applicable.

1.4

5 TABLEAU DES INDICATEURS DE VIGILANCE

Les données présentées dans le tableau ont vocation à illustrer la performance de l'approche de vigilance raisonnable sur la zone géographique prioritaire identifiée pour le périmètre opérationnel Bolloré Logistics dans le cadre de la cartographie des risques Droits Humains Groupe.

Le périmètre de la campagne de cartographie Droits Humains comprend :

- 113 entités de Bolloré Logistics pour un effectif de 20 048 collaborateurs, soit 97% de l'effectif total.
- dont 30 entités prioritaires identifiées et réparties dans 25 pays (représentant 13% de l'effectif total de Bolloré Logistics),

- dont 8 entités parmi ce périmètre prioritaire (représentant 1,6% de l'effectif total de Bolloré Logistics) devant faire l'objet d'une vigilance renforcée par le niveau élevé de criticité géographique

Sur le périmètre prioritaire répartis sur 25 pays, 17 sont certifiés ISO 14001 et ISO 45001 (certification SMI, système de management intégré). Les autres pays mettent en œuvre un système de management environnemental et de la santé, sécurité en cohérence avec la politique HSE Bolloré Logistics.



| | PÉRIMÈTRE DE LA CAMPAGNE DE CARTOGRAPHIE DROITS HUMAINS | PÉRIMÈTRE PRIORITAIRE | PÉRIMÈTRE DES HUIT ENTITÉS EN VIGILANCE RENFORCÉE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Enjeux santé et sécurité | | | |
| Part des salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale | 93% | 94% | 100% |
| Part des entités où la couverture santé couvre les ayants droit | 81% | 93% | 88% |
| Part d'entités où la couverture santé n'est pas une obligation légale | 62% | 57% | 50% |
| Part des entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale (inclus les entités où la couverture santé n'est pas une obligation légale) | 96% | 93% | 50% |
| Part des salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise | 66% | 67% | 66% |
| Part d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | 86% | 93% | 88% |
| Taux de gravité des accidents du travail pour les salariés (x 1 000) | 0,09 | 0,03 | 0,02 |
| Taux de fréquence des accidents du travail pour les salariés (x 1 000 000) | 0,77 | 0,81 | 0,00 |
| Heures de formations HSE à destination des salariés | 32 675 | 3 127 | 268 |
| Part des entités certifiées ISO 45001 | 84% | 80% | 62,5% |
| Enjeux environnement | | | |
| Part des entités disposant d'une politique environnementale | 100% | 100% | 100% |
| Part des entités disposant d'un SME | 100% | 100% | 100% |
| Part des entités certifiées ISO 14001 | 84% | 80% | 62,5% |
| Enjeux droits humains | | | |
| Enjeux diversité et inclusion | | | |
| Part de femmes recrutées en CDI | 46% | 38% | 21% |
| Part de femmes ayant reçu au moins une action de formation/total femmes | 94% | 90% | 61% |
| Part de collaborateurs inscrits ayant suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion | 85% | 86% | NA |
| Part d'hommes managers/total hommes | 19% | 18% | 15% |
| Part de femmes managers/total femmes | 16% | 19% | 17% |
| Enjeux dialogue social | | | |
| Nombre d'accords collectifs signés | 69 | 13 | 3 |
| Part de l'effectif salarié couvert par une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel | 78% | 81% | 84% |
| Part d'entités déployant des mesures spécifiquement dédiées à améliorer l'expression des salariés | 96% | 93% | 88% |
| Enjeux conditions de travail | | | |
| Part d'entités déployant des mesures spécifiquement dédiées à l'amélioration des conditions de travail | 98% | 97% | 100% |
| Part d'entités déployant des process pour vérifier l'âge des collaborateurs à l'embauche | 96% | 97% | 100% |
| Part d'entités assurant le versement des salaires sur une base régulière | 100% | 100% | 100% |
| Enjeux relatifs à l'impact local | | | |
| Part de managers employés localement | 91% | 86% | 86% |
| Nombre de partenariats écoles | 162 | 21 | 4 |
| Nombre de stagiaires et alternants | 1 410 | 194 | 12 |
| Part de salariés ayant reçu au moins une action de formation | 83% | 75% | 53% |
| Pourcentage de CDD transformés en CDI/total recrutement CDI | 16% | 26% | 28% |
| Nombre d'actions sociétales déployées | 203 | 72 | 22 |
| Bénéficiaires | 43 130 | 2 284 | 27 |
| Nombre de projets mécénats dédiés à la jeunesse | 100 | 34 | 9 |
| Bénéficiaires | 24 722 | 1 757 | 2 |
| Nombre de projets mécénats jeunesse spécifiquement tournés vers l'éducation | 62 | 22 | 6 |
| | * Sur 71 entités réalisant le reporting RSE | * Sur 17 entités réalisant le reporting RSE | * Sur 3 entités réalisant le reporting RSE |





2

**ENGAGEMENTS RSE
DE BOLLORE LOGISTICS :
INTÉGRATION DES ENJEUX
AU CŒUR DES MÉTIERS
ET DES OPÉRATIONS
DE L'ENTREPRISE**





2.1

ASSURER une pratique des affaires éthique et responsable dans notre chaîne de valeur logistique



- Respect des droits humains et fondamentaux sur sa chaîne de valeur
- Partage d'une même éthique des affaires et conformité aux standards les plus stricts
- Protection des données et sécurité des systèmes d'information



8.388



126127



16.5 16.7 16.10 16b



17.5 17.10 17.11 17.12



Les nouvelles attentes normatives et sociétales ont conduit à l'intégration progressive d'une démarche de diligence raisonnable au sein du Groupe Bolloré et par conséquent au sein de Bolloré Logistics, dans toutes ses opérations et également dans le cadre de ses relations d'affaires.

Bolloré Logistics, acteur mondial de la supply chain, opère sur les cinq continents et travaille avec des milliers de fournisseurs ou de sous-traitants pour fournir des services et solutions à des milliers de clients. L'entreprise agit comme un agrégateur de solutions de transport et logistique (achats et vente de capacité de fret, logistique, transport multimodal...), elle doit être continuellement vigilante sur le partage d'une même éthique des affaires

au sein de son organisation et sur l'intégrité des tiers avec lesquelles elle est en relation, pour prévenir tout risque de corruption, d'atteinte aux droits humains ou à l'environnement.

Ainsi, l'entreprise 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.



2.1

1 UNE POLITIQUE ÉTHIQUE REPOSANT SUR DES ENGAGEMENTS PARTAGÉS

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

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, et par conséquent Bolloré Logistics, 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 dispositif éthique s'appuie sur les standards internationaux de référence suivants :

- les principes directeurs de l'Organisation des Nations unies ainsi que les principes du Pacte mondial ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les Conventions internationales de l'Organisation internationale du travail ;
- les recommandations de l'Agence française anticorruption.

Bolloré Logistics 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. La sécurité des systèmes d'information au sein de son organisation et en relation avec ses partenaires commerciaux est également une priorité pour Bolloré Logistics, ceci afin d'assurer une pratique responsable au sein de la chaîne de valeur logistique.

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, et par conséquent Bolloré Logistics, 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.

Bolloré Logistics a articulé son programme RSE Powering Sustainable Logistics autour de quatre leviers d'action. Le levier éthique et conformité « Assurer une pratique



des affaires éthique et responsable dans notre chaîne de valeur logistique » regroupe les objectifs du Groupe Bolloré décrits ci-dessus à travers les engagements suivants :

- respect des droits humains et fondamentaux sur sa chaîne de valeur ;
- Partage d'une même éthique des affaires et conformité aux standards les plus stricts ;
- protection des données et sécurité des systèmes d'information.

À travers ses engagements spécifiques, Bolloré Logistics cible plus particulièrement les Objectifs de Développement Durable suivants :

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE VISÉS | CIBLES |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ODD 8 Travail décent et croissance économique | 8.3 8.8 |
| ODD 12 Consommation et production responsables | 12.6 12.7 |
| ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces | 16.5 16.7 16.10 16.b |
| ODD 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs | 17.5 17.10 17.11 17.12 |

Pour plus de détails sur la contribution de Bolloré Logistics aux ODD, chapitre 1., paragraphe 1.3.3.5.



KPIs du programme Powering Sustainable Logistics

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET FONDAMENTAUX SUR SA CHAÎNE DE VALEUR

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Déploiement des dispositifs requis sur 100 % des pays (application du Code de conduite, procédure d'alerte, Comité éthique, devoir de vigilance, cartographie des risques). | Objectif atteint | 100 % des dispositifs déployés dans tous les pays du réseau. | 100 % des dispositifs déployés dans tous les pays du réseau. | 100 % des dispositifs déployés dans tous les pays du réseau. | 100 % des pays couverts par ces dispositifs |
| Cartographie des risques droits humains réalisée sur 100% des pays. | 2023 | Cartographie des risques réalisée sur 87 % du périmètre entités, représentant 97 % de l'effectif total. | Nouvel objectif défini. | | |
| Réalisation d'une étude d'analyse de positionnement des entités pays sur le niveau des salaires par rapport au salaire décent local déployée sur 100% des pays. | 2023 | Nouvel objectif défini. | | | |
| 100% des collaborateurs sensibilisés au module e-learning sur les Droits Humains en entreprise. | 2022 | 81 % des collaborateurs ont suivi le module e-learning Droits Humains en entreprise traduit en plusieurs langues. | Nouvel objectif défini. | | |
| 100 % des acheteurs sensibilisés au module elearning sur les Droits Humains en entreprise. | Objectif atteint | 100 % des acheteurs sensibilisés par le module e-learning Droits Humains. | Nouvel objectif défini. Au moins un atelier de travail sur les droits humains réalisé avec les quatre familles d'achat (achats généraux, fret, production, travaux/infrastructures). | | |
| 100 % des fournisseurs majeurs, compagnies maritimes et aériennes, font l'objet d'une évaluation annuelle RSE. | Objectif atteint | évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Due diligence sur les fournisseurs majeurs air et mer. |

69

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

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 100% des nouveaux salariés formés à l'éthique des affaires, à la concurrence déloyale, à l'anticorruption et aux Droits Humains en entreprise. | Objectif atteint | Intégration des modules e-learning dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants. | 100 % des nouveaux collaborateurs formés. | 96% des salariés formés en décembre 2018 + 100% des nouveaux collaborateurs. | 96 % des salariés formés. |
| 100% des salariés formés au Code de Conduite révisé fin 2020 et anti-corruption. | Objectif atteint | 99,5% des collaborateurs formés. | Nouvel campagne en cours de déploiement. | 96 % des salariés formés en décembre 2018. | 96 % des salariés formés. |
| 100% des collaborateurs les plus exposés formés sur 8 thèmes spécifiques. | Objectif atteint | 99,5 % | Formation effectuée en priorité à destination des directeurs région et pays déclarés prioritaires pour préparer le déploiement sur toutes les populations à risque en 2021 des 8 modules réalisés. | Nouvel objectif Thèmes : conflits d'intérêt, cadeaux et invitations, paiements de facilitation, intermédiaires, mécénat et sponsoring, embauche, sanctions internationales, concurrence et cartels. | |

KPIs du programme Powering Sustainable Logistics (suite)

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|

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

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Contrôle du dispositif conformité sur 12 pays par an par la Direction Conformité. | Objectif atteint | Contrôle sur 45 pays en Afrique, 4 contrôles réalisés au niveau régional (Amérique, Europe, MESA, Asie Pacifique), 1 sur les services centraux au siège. | Reporté en raison de la crise sanitaire-Covid19. | Contrôle de conformité en cours au 4 ^e trimestre 2020 sur 12 pays identifiés comme prioritaires. À noter que 109 contrôles de conformité ont été réalisés en 2019, soit 100% du périmètre. | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Certification globale ISO 27001. | 2023 | Certification ISO 27001 en décembre 2021 de la DSI centrale, B'IS, qui dirige les systèmes d'information dont la sécurité sur l'ensemble du réseau des SI de l'entreprise. Déploiement prévu de la certification sur la région Asie Pacifique en 2022, puis progressivement aux autres régions. | En 2020 le Gap analysis pour mise en conformité ISO 27001 a été réalisé. | Nouvel objectif défini en 2020. | Mise en place d'une politique de sécurité des systèmes d'information effective dans 100% des entités. |
| 100% des collaborateurs européens connectés sensibilisés à la protection de leurs données personnelles. | 2021 | 85% des collaborateurs européens formés (réglementation européenne, indicateur à fin 2020, pas de nouvelle campagne). | 85% des collaborateurs formés. | 81% des collaborateurs européens formés. | 74% des collaborateurs européens informés. |
| 100% des collaborateurs connectés sensibilisés aux atteintes à la sécurité de l'information et à la cybersécurité. | 2022 | 88% des collaborateurs formés aux risques cybersécurité (3 formations : hameçonnage, sécurité des emails, ingénierie sociale). | Déploiement de nouveaux modules de formation en cours. | 74% des collaborateurs sensibilisés aux atteintes à la sécurité de l'information (nouvel objectif 2020, taux de formation avec succès à novembre 2020). | |



2.1

2 GARANTIR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

2.1.2.1. Dispositif global reposant sur les standards internationaux

2.1.2.1.1. Axe prioritaire pour l'entreprise

Sa forte présence à l'international conduit le Groupe, dont la business unit Bolloré Logistics, 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 l'entreprise, 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 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.

L'identification et le traitement de ces risques font l'objet de mesures, visant tant le périmètre interne de l'entreprise que sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance, qui sont détaillées dans le chapitre consacré au plan de vigilance (chapitre 1.4. Plan de vigilance).

2.1.2.1.2. Politique et gouvernance

Le Groupe Bolloré 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. Compte tenu de l'importance de ses activités sur le continent africain, le Groupe Bolloré est également signataire de la charte du Conseil français des investisseurs en Afrique (CIAN).

En inscrivant cet enjeu comme pilier fondamental de sa stratégie RSE, le Groupe Bolloré a formalisé des engagements dédiés au sein de son dispositif éthique Groupe, composé notamment du Code de Conduite, de la Charte Éthique & RSE Groupe, de la Charte Achats Responsables, de la Charte Diversité et Inclusion et de la Charte Droits Humains. En tant que filiale du Groupe Bolloré, les cadres de ces politiques s'appliquent en totalité à Bolloré Logistics, son organisation, ses employés, ses partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants et les communautés riveraines de ses activités. **Le Code de conduite** fixe les comportements attendus et

formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler les agissements contraires. Le Code de conduite s'applique aux collaborateurs, mandataires et partenaires commerciaux. Un dispositif de sensibilisation et de formation visant à s'assurer que tous ses collaborateurs et partenaires commerciaux aient une bonne compréhension du Code de conduite et puissent s'y conformer dans le cadre de leurs activités quotidiennes est déployé mondialement notamment pour les activités de Bolloré Logistics. Les employés identifiés comme exposés à des risques spécifiques font l'objet de formations complémentaires.

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 et de ses filiales 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 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.

La Charte droits humains est complétée par les engagements exprimés par le Groupe, et par conséquent par Bolloré Logistics, dans sa Charte pour la diversité et l'inclusion, consacrée à l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, l'accueil et l'insertion des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes. (voir chapitre 2.2. partie 2.2.2.1)

Afin de respecter les engagements exprimés au sein de la Charte droits humains, 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 sous la responsabilité de leurs Directions générales.

La gouvernance des enjeux éthiques est pilotée par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui se réunit une à deux fois par an afin d'établir les lignes directrices (Chapitre Gouvernance de la RSE paragraphe 1.1.2 et 1.3.1) qui seront appliquées par les services concernés,

et déployées auprès des services opérationnels. 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.

En 2019, un Comité de pilotage opérationnel sur les Droits Humains a été créé, il se réunit au moins une fois par an. Ce Comité intègre les interlocuteurs RSE des divisions et filiales du Groupe, ainsi que les fonctions support (juridique, ressources humaines, achats, conformité, QHSE, communication, etc.).

Au niveau de la mise en œuvre opérationnelle des engagements en matière de Droits Humains sur le périmètre de Bolloré Logistics, le déploiement des politiques et des plans d'actions associés est piloté par plusieurs fonctions dépendant de la cible au sein de la chaîne de valeur.

| RESPECT DES DROITS HUMAINS SUR LA CHAÎNE DE VALEUR | POLITIQUES | GOVERNANCE OPÉRATIONNELLE BOLLORÉ LOGISTICS |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite • Charte Ethique et RSE • Charte Droits Humains • Charte Diversité et Inclusion • Politique RH et affaires sociales • Process de recrutement • Politique QHSE • Dispositif d'Alerte | Directions Ressources Humaines et Affaires sociales, RSE, QHSE, Juridique et Conformité Direction Générale centrale et locale |
| Fournisseurs et sous-traitants | <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite • Charte achats responsables • Charte Droits Humains • Process de Due Diligence • Process « vendor management » • Charte du transporteur routier en Afrique • Politique QHSE • Dispositif d'Alerte | Direction Achats, Juridique, Conformité, QHSE, RSE, Direction Générale centrale et locale |
| Communautés riveraines | <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite • Charte Ethique et RSE • Charte Droits Humains • Dispositif d'Alerte | Direction des opérations Directions Projets industriels Direction QHSE Direction Générale centrale et locale |

2.1.2.1.3. Cartographie des risques

Afin d'affiner l'identification des enjeux droits humains au sein de ses activités, une démarche de cartographie des risques droits humains pilotée par le Groupe a été déployée fin 2020 notamment sur le périmètre opérationnel de Bolloré Logistics.

Ce périmètre représente 113 entités de Bolloré Logistics pour un effectif de 20048 collaborateurs, soit 97 % de l'effectif total.

Les directions locales ont été interrogées à travers un questionnaire auto-déclaratif portant sur six thématiques :

travail forcé et esclavage moderne, conditions de travail et bien-être, harcèlement et discrimination, travail des enfants, santé et sécurité, et relations avec les fournisseurs et sous-traitants.

Les résultats obtenus selon ces six thématiques ont été pondérés par un indice de criticité Droits humains, élaboré à partir de référentiels internationaux permettant d'aboutir à une moyenne des indices des référentiels du Human Freedom Index, de l'Indice de Développement Humain de l'ONU, du Global Slavery Index et du global freedom score de l'ONG Freedom House.



L'analyse des données collectées qui en a suivi s'est traduite par une série de sessions de restitution interne qui se sont organisées en 2021. Parmi les conclusions de cette démarche, il est à noter :

- l'identification de 30 entités prioritaires (représentant 13% de l'effectif total de Bolloré Logistics), dont 8 entités (représentant 1,6% de l'effectif total de Bolloré Logistics) devant faire l'objet d'une vigilance renforcée par le niveau élevé de criticité géographique ; réparties sur 25 pays :
 - 18 pays d'Afrique et Moyen-Orient (Angola, Bénin, Gabon, Guinée, Sierra Leone, Madagascar, Ouganda, République Centrafricaine, Malawi, Mali, Tchad, Maroc, Niger, Burundi, Zimbabwe, Gambie, Liban, Soudan du Sud),
 - 6 pays d'Asie-Pacifique (Malaisie, Indonésie, Vietnam, Philippines, Timor, Cambodge) et le Mexique.
- une bonne appropriation des enjeux et la robustesse des processus RH et QHSE sur le terrain permettant

une bonne maîtrise des enjeux sociaux en entreprise (ex : 100% des entités prioritaires déploient des process spécifiquement tournés vers la vérification de l'âge des collaborateurs à l'embauche).

Sur le périmètre prioritaire répartis sur 25 pays, 17 sont certifiés ISO 14001 et ISO 45001 (certification SMI, système de management intégré). Les autres pays mettent en œuvre un système de management environnemental et de la santé, sécurité en cohérence avec la politique HSE Bolloré Logistics.

Campagne 2020 cartographie des risques Droits Humains, périmètre Bolloré Logistics

A noter que pour certaines questions, le fait que l'entité a déclaré ne pas mettre en place de dispositif pour s'assurer du respect d'un élément, ne signifie pas que cet élément n'est pas conforme.

| | ENTITÉS BLX SOLLICITÉES POUR LA CARTOGRAPHIE DH *** | PÉRIMÈTRE PRIORITAIRE** | VIGILANCE RENFORCÉE* |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|
| Votre entité développe-t-elle des dispositifs destinés à l'amélioration des conditions de travail et/ou du bien-être au travail ? | 98 % | 70 % | 100 % |
| Votre entité facilite-t-elle l'expression des salariés ? | 96 % | 70 % | 88 % |
| Votre entité s'assure-t-elle que ne soient pas pratiqués de paiements de contrepartie, ou tout type de retenues (salaire, papiers d'identités, etc.), aux travailleurs, avant ou après le début de l'emploi ? | 98 % | 100 % | 88 % |
| Votre entité s'assure-t-elle qu'il n'est pas pratiqué de retenues non légales (salaire, etc.) en cas de résiliation de la relation de travail à l'initiative du salarié ? | 100 % | 100 % | 100 % |
| Votre entité a-t-elle mis en place un dispositif afin que ses salariés reçoivent leur salaire sur une base régulière ? | 100 % | 100 % | 100 % |
| Votre entité s'assure-t-elle à ce que ses employés travaillent dans des locaux, sûrs, adaptés et salubres ? | 100 % | 100 % | 100 % |

*Le périmètre «vigilance renforcée» est composé de 8 entités, 1,6% de l'effectif total de Bolloré Logistics.

**Le périmètre prioritaire comprend 30 entités, 13% de l'effectif total de Bolloré Logistics.

***Ce périmètre représente 113 entités de Bolloré Logistics pour un effectif de 20 048 collaborateurs, soit 97% de l'effectif total.



Au-delà de la confirmation du périmètre prioritaire de vigilance, cette cartographie des risques droits humains a également permis :

- le lancement d'actions correctives immédiates concernant notamment des agencements des locaux de certains sites,
- d'appuyer les actions de sensibilisations auprès des directions locales,
- de développer le plan de formation,
- de remonter des bonnes pratiques.

2.1.2.1.4. Dispositif d'alerte

Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements mis à disposition des parties prenantes internes et externes, est un dispositif unique au sein de permettant de porter à connaissance un crime ou un délit, une violation de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement présumé au Code de conduite. Les signalements peuvent notamment concerner la corruption et le trafic d'influence, les pratiques anticoncurrentielles, le non-respect de programmes de sanctions économiques, les atteintes à l'environnement, à la santé et la sécurité des personnes, les violations de droits humains et libertés fondamentales, les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel.

(voir présentation détaillée chapitre 1.2.3. Plan de Vigilance paragraphe 1.2.3.2.5. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements)

2.1.2.2. Droits fondamentaux des travailleurs

2.1.2.2.1. Dispositifs en place pour garantir le respect des droits des travailleurs sur la chaîne de valeur

Le respect des droits des travailleurs repose notamment sur les enjeux suivants : la santé et la sécurité des personnes intervenant dans le cadre des activités du Groupe, la rémunération, la gestion du temps de travail et des congés payés, la représentation des salariés, ainsi que la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. Bolloré Logistics met ainsi en place des mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des collaborateurs de ses fournisseurs et sous-traitants, en complément des dispositifs en place pour ses propres collaborateurs.

Santé et sécurité

Bolloré Logistics déploie 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 2.2. paragraphe 2.2.1). À noter que les entités prioritaires identifiés dans la cartographie des risques droits humains sont intégrées dans le système de management de la santé/sécurité animé dans le cadre de la politique QHSE. À ce titre, en

2021 sur ce même périmètre, 5 446 audits et/ou inspections HSE ont été comptabilisés auprès des effectifs permanents et 30 auprès des sous-traitants. Sur les territoires présentant des enjeux sanitaires particulièrement élevés, dus par exemple à des déficits infrastructurels, l'entreprise contribue à des actions de réponses spécifiques (ex : lutte contre le VIH, le paludisme etc.)

Rémunération

Bolloré Logistics met en place une politique de rémunération respectant les législations locales sur le salaire minimal. L'entreprise s'assure du versement régulier d'un salaire correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées. (voir chapitre 2.2 paragraphe 2.2.2.1). En 2022, une étude d'analyse de positionnement des entités pays sur le niveau des salaires par rapport au salaire décent local sera démarrée sur le périmètre de Bolloré Logistics.

Temps de travail et congés payés

Respect des législations locales et déploiement 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 (voir chapitre 2.2 paragraphe 2.2.2.2).

Représentation des salariés

Respect du dialogue social : respect des législations nationales sur la liberté d'association, droit à la négociation collective etc. En cas de législation restrictive, Bolloré Logistics 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 2.2 paragraphe 2.2.2.2).

Lutte contre le travail forcé et l'emploi des travailleurs mineurs

Bolloré Logistics s'engage à respecter les législations locales sur l'âge minimum 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 présentant des risques potentiels de dangerosité. Cet engagement est formalisé pour les fournisseurs et sous-traitants dans le Code de conduite et la Charte Achats Responsables que ces derniers doivent respecter.

Lutte contre toute forme de discrimination

Bolloré Logistics proscrie toute pratique discriminante envers les travailleurs pour des motifs tels que l'ethnie, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. L'égalité professionnelle femmes-hommes est notamment identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe, notamment pour Bolloré Logistics : en 2021,



- la part de manager femmes a augmenté dans l'absolu passant de 1 327 femmes managers (soit 36,8% de l'effectif manager) contre 1 145 (36,4%) en 2020 (périmètre reporting RH) ;
- 47,2% de l'effectif formé sont représentées par des femmes qui ont bénéficié d'une formation (hors HSE) ;
- 94% des femmes ont reçu au moins une formation (périmètre reporting cartographie droits humains).

Afin de diffuser les bonnes pratiques et de s'assurer du respect des principes liés à la diversité et l'inclusion, un outil collaboratif été développé en 2020. Initialement centré sur l'aide au recrutement, il a été étendu en 2021 pour regrouper l'ensemble des process et guidelines RH internes, ainsi que les Chartes. Destiné à l'ensemble du réseau collaborateurs des ressources humaines, il facilite la mise en œuvre et permet la bonne appropriation des engagements et process de Bolloré Logistics.

2.1.2.2.2. Évaluation du niveau de progression des actions et bonnes pratiques sur des thèmes sociaux et droits humains

Dans le prolongement de la cartographie des risques droits humains déployés sur 97% du périmètre Bolloré Logistics, une mission pilote d'évaluation du niveau de progression des actions et bonnes pratiques sur des thèmes sociaux a été lancée sur la région Asie Pacifique. Piloté par la Direction RH centrale, un questionnaire a été envoyé, à la fin du premier semestre 2021, à 18 pays de cette zone, soit l'ensemble des territoires de la région Asie-Pacifique, avec comme objectif de recenser toutes les bonnes pratiques et actions relatives aux thèmes suivants : gestion de la crise sanitaire et soutien aux collaborateurs, prévention des épidémies, organisation du travail, conditions et qualité de vie au travail, santé mentale, physique et bien-être, formation, pratiques managériales, droits humains, diversité et inclusion, dialogue social.

Cette démarche va être poursuivie et approfondie en 2022 ; elle sera progressivement élargie à l'ensemble des régions de l'entreprise. Au-delà de l'aspect d'évaluation, cette démarche a permis de mobiliser les directions RH locales sur des thèmes majeurs du pilier social et droits humains. Elle permet aussi d'agir sur la bonne appropriation par les entités des politiques corporate formalisées, de partager les bonnes pratiques et d'encourager les directions locales à multiplier les initiatives à impact positif.

En attendant un déploiement plus large sur les autres régions, cette démarche a été animée oralement lors des réunions de directions RH mensuelles organisées avec les entités pays par la direction RH centrale.

2.1.2.2.3. Fournisseurs et sous-traitants

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 fournisseurs et sous-traitants, dans la continuité des dispositifs mis en place pour les collaborateurs. 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, du Code de conduite, et intégrés dans le dispositif de diligence raisonnable. Les politiques, dispositifs opérationnels, plans d'actions et résultats sont présentés dans le chapitre 2.1.4. Achats responsables).

Le déploiement opérationnel de la politique Droits Humains pour les activités indirectes et en particulier visant les salariés des fournisseurs et sous-traitants de Bolloré Logistics est présenté dans le chapitre achats responsables (2.1.4). Il se traduit notamment par :

- Une approche de diligence raisonnable menée dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants, qui reçoivent systématiquement le dispositif éthique en amont de la relation contractuelle afin qu'ils puissent s'y conformer.
- Une politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et sous-traitants, formalisée par la Direction de la Conformité.
- La constitution en 2021 d'un département achats responsables, travaillant notamment au renforcement des aspects droits humains dans les procédures éthiques.
- L'élaboration et l'insertion d'une clause RSE et d'une clause compliance au sein des contrats, illustrant la concrétisation de la démarche achats responsables du Groupe.
- L'animation d'actions de sensibilisation spécifiques afin d'accompagner les juristes et les équipes achats dans les négociations avec les partenaires commerciaux

2.1.2.3. Droits fondamentaux des communautés et riverains de nos activités

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 et par voie de conséquence les entités de Bolloré Logistics, déploient des processus de diligence raisonnable tournés vers ces parties prenantes externes afin :

- d'assurer leur sécurité vis-à-vis des activités de l'entreprise (pour la mise en œuvre d'opérations logistiques relatives aux activités de projets industriels – secteurs énergie, construction, minier – des études terrain sont réalisées systématiquement en amont d'un projet, pour plus de détail chapitre 1.2.3. Plan de vigilance, paragraphe 1.2.3.4.2.2. Cycle de vigilance) ;

- 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 1.2.3. Plan de vigilance paragraphe 1.2.3.2.5. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements) ;
- de promouvoir le droit à un environnement sain, en préservant l'environnement.

L'entreprise s'inscrit également dans une démarche de progrès, consistant à déployer tous les moyens raisonnables appropriés destinés à développer les externalités positives générées par ses activités, tout au long de sa chaîne de valeur. En effet, l'engagement en faveur du développement des territoires constitue un axe majeur de la stratégie RSE de Bolloré Logistics (voir chapitre 2.4.).

2.1.2.4. Sensibilisation et formation des parties prenantes

La bonne appropriation des politiques, dispositifs opérationnels et procédures impliquent des actions régulières de sensibilisation et de formation de l'ensemble des collaborateurs, contribuant à faire croître dans la culture de l'entreprise, le respect et la promotion des droits humains.

Aussi en complément des actions spécifiques menées à travers le réseau de la communauté des ressources humaines et du haut management, diverses actions ont été organisées tout au long de l'année 2021, comme par exemple :

- Campagne de communication à l'occasion de la semaine du développement durable, sur le devoir de vigilance pour rappeler les enjeux, les politiques et dispositifs en place, ainsi que les formations à disposition des équipes :
- Poursuite du déploiement du module e-learning présentant les enjeux Droits Humains en entreprise, traduit en plusieurs langues, au 31 décembre 2021 81 % des collaborateurs ont réalisé cet elearning.

| EN % | AFRIQUE | AMÉRIQUES | ASIE-PACIFIQUE | MOYEN-ORIENT ET ASIE DU SUD | EUROPE | TOTAL |
|----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-----------------------------|-------------|-------------|
| Part des collaborateurs formés au module droits humains | 74 % | 82 % | 90 % | 95 % | 82 % | 81 % |

- Déploiement d'une campagne de sensibilisation sur la diversité via notamment une série de modules d'elearning sur la diversité et l'inclusion s'adressant notamment aux collaborateurs des services RH et à l'ensemble des managers, et aux directions.
 - 86 % des collaborateurs inscrits ont suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.
 - 82 % des collaborateurs inscrits, associés aux métiers des ressources humaines, ont suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.
- Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux droits humains à travers le module Code de



conduite, abordant les droits humains et présentant le fonctionnement du système d'alerte (99 % des collaborateurs sensibilisés en 2021)

- Challenge RSE AcTogether : à travers ce programme mondial les collaborateurs sont invités à réaliser des actions entrant dans le cadre du programme RSE de Bolloré Logistics. Après un processus de validation interne, ils peuvent réaliser des actions qu'ils créent de bout en bout ou utiliser les kits actions clés en main disponibles sur les quatre piliers du programme RSE.
 - Mise à disposition des collaborateurs d'un kit de sensibilisation (français et anglais) aux Droits Humains en entreprise.
 - Réalisation d'actions par les collaborateurs en faveur de la promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination à l'occasion de la journée des droits des femmes en France, Singapour, Philippines, Malaisie, Fidji, Japon, Australie, Canada, Brésil, États-Unis, Indonésie, Inde, Allemagne, Hong Kong, Chine, Espagne, Qatar, Côte d'Ivoire, Bangladesh, Vietnam...
 - Actions pour la promotion du handicap dans plusieurs pays.

2.1

3 PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

2.1.3.1. Des enjeux nationaux et internationaux intégrés dans nos opérations

Corruption et trafic d'influence

De par ses activités et ses implantations géographiques, la corruption et le trafic d'influence ont été qualifiés, dans le cadre de l'analyse des risques extra-financiers, comme prioritaires à l'échelle de la business unit Bolloré Logistics.

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 :

- *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*
- *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, et par conséquent de Bolloré Logistics, 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 de l'entreprise. Une attention particulière a été accordée aux zones géographiques (notamment sensibilité du pays au risque de corruption selon l'indice CPI de Transparency International) et à l'exposition des différentes activités de Bolloré Logistics aux risques de corruption.

Contrôle des exportations et sanctions internationales

Il s'agit pour le Groupe Bolloré d'observer les réglementations internationales, communautaires et nationales, applicables aux métiers du Groupe et par

conséquent de Bolloré Logistics, 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 groupes 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 groupes 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 ».

Respect des dispositions sur la concurrence

Les sociétés du Groupe Bolloré, dont Bolloré Logistics, 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.

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

2.1.3.2.1. Gouvernance de la conformité

Comme indiqué au début de ce rapport, les domaines éthique et conformité figurent parmi ceux centralisés et pilotés directement au niveau du Groupe Bolloré ; les politiques qui y sont définies sont déclinées opérationnellement au niveau de Bolloré Logistics.

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 ces 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 ;*
- *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, (directeur, 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 cadre de maîtrise des risques liés à l'éthique et à la conformité au sein de Bolloré Logistics s'intègre donc dans ce dispositif. La gestion des activités de Bolloré Logistics est intégrée à la Direction de la conformité du Groupe avec un responsable dédié. Le directeur conformité Groupe et son équipe sont en relation directe avec le Président-Directeur Général de la business unit Bolloré Logistics, ainsi qu'avec le réseau des délégués conformité locaux.

Afin de répondre aux enjeux montants et techniques relatifs aux sanctions internationales, le responsable « export control » et sanctions internationales, sous l'autorité du directeur de la conformité du Groupe, est en relation directe avec l'ensemble des fonctions métiers centrales et locales de Bolloré Logistics (Direction des Systèmes d'Information pour le projet One TMS – Transport Management System, opérateurs en douane, services commerciaux et opérationnels), ainsi que

l'ensemble du réseau local des délégués conformité.

La gouvernance éthique et conformité ainsi que l'animation du dispositif s'opèrent à travers différents Comités épousant de manière transverse les différents niveaux de l'organisation.

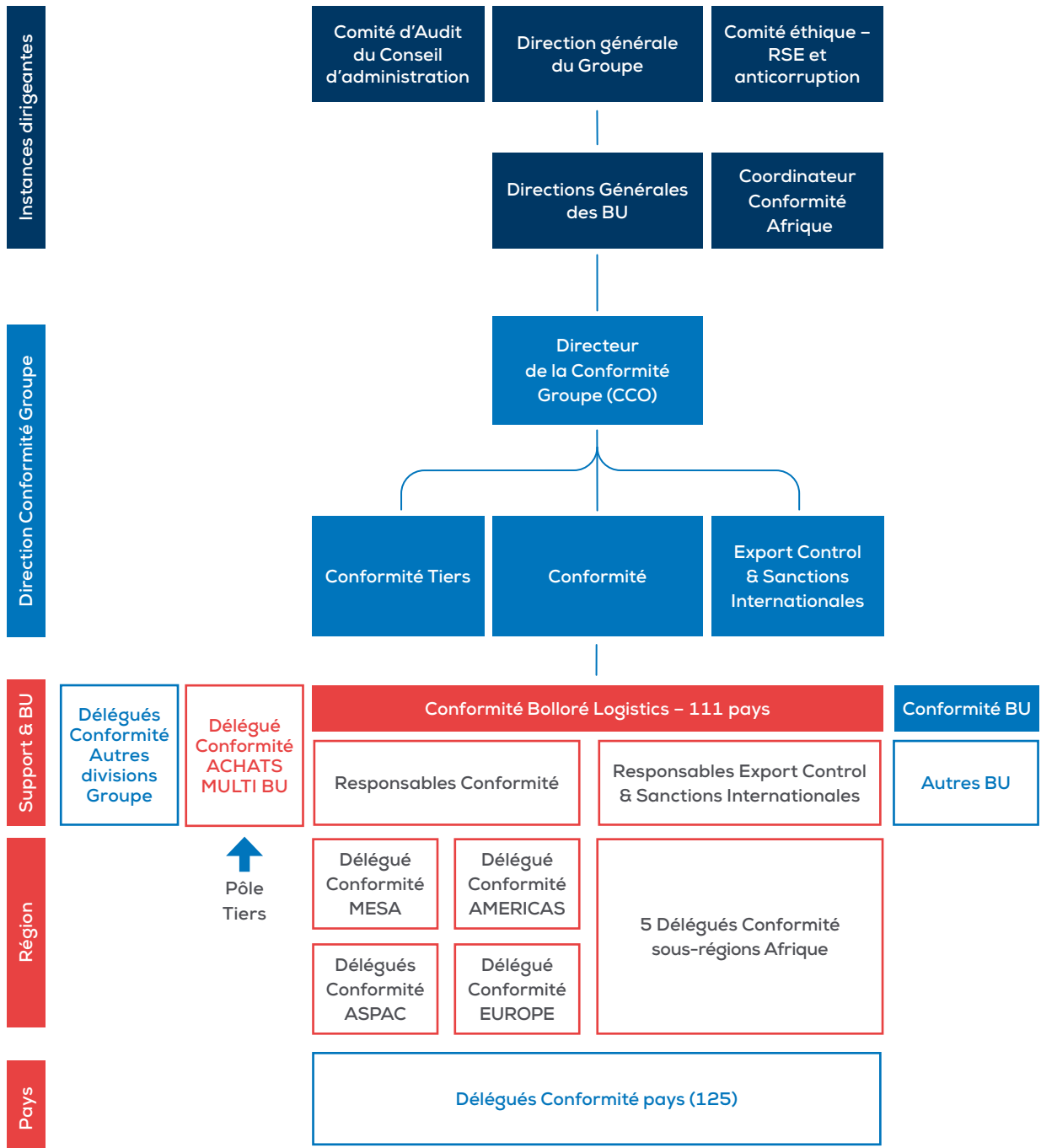
Au niveau de la direction exécutive de Bolloré Logistics, l'éthique et la conformité sont également systématiquement intégrées à l'agenda du Comité Exécutif central et des comités exécutifs régionaux. Par ailleurs, au niveau pays des comités anticorruption ont lieu sur une base régulière ayant pour objectif d'appuyer l'engagement de l'instance dirigeante locale, le suivi des plans d'actions et la communication sur l'ensemble des nouvelles procédures et processus. Reprenant généralement les instructions du siège, ces comités abordent par exemple les éléments suivants : procédure administrateur, procédure sur les conflits d'intérêt, point sur les formations, accueil d'un auditeur pour l'entité concernée, point sur la Due Diligence des tiers, ...

Au troisième trimestre 2021, a démarré une nouvelle instance de gouvernance, le Comité conformité interrégional avec les délégués conformité des cinq régions prévu toutes les six semaines. L'objectif est de réunir tous les délégués régionaux, d'échanger et de rappeler les lignes directrices de la conformité, le rôle du délégué et de monitorer les actions en cours et à entreprendre (pour plus de détail sur l'organisation et la tenue des comités en 2021 voir paragraphe 2.1.3.3.1. Animation de la gouvernance).

Enfin, pour assurer le déploiement des politiques et plans d'actions sur l'ensemble des territoires où Bolloré Logistics opère, il s'appuie sur un réseau de relais composé en 2021 de 135 délégués Conformité (125 délégués conformité pays, 5 délégués conformité région Amériques, Europe, Moyen Orient Asie du Sud, Asie Pacifique, 5 délégués conformité sous-régions Afrique). Ils rapportent à une double hiérarchie, à la fois locale assurée par le management du pays, et centrale représentée par la Direction Éthique et Conformité permettant ainsi une vision globale des enjeux, une meilleure cohérence dans l'exécution et un système plus sécuritaire.

Depuis 2016, le groupe a rejoint l'organisation Trace en tant que membre. TRACE International, Inc. est une organisation reconnue mondialement dans la lutte contre la corruption et est également fournisseur de solutions de gestion des risques des tiers. L'adhésion à TRACE aide les entreprises à mener leurs activités dans le respect de la déontologie et du respect de la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), de la loi sur la corruption du Royaume-Uni (UK Bribery Act) et autres lois anticorruption.

Organisation Gouvernance conformité



2.1.3.2.2. 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, et par conséquent Bolloré Logistics, a déployé un programme de conformité inspiré des standards internationaux en la matière, notamment les lignes directrices de l'AFA, du FCPA américain, de l'OFAC américain et du Serious Fraud Office britannique, visant à prévenir, détecter et dissuader et reposant sur les piliers suivants :

• Engagement de l'instance dirigeante

Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe, et donc celle de Bolloré Logistics, 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).

• Code de conduite

La démarche éthique et conformité du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et des principes incarnés et appliqués par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde et par conséquent ceux de Bolloré Logistics. Le Code de conduite est accessible sur le site Internet du groupe et de Bolloré Logistics. Il 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.

Pour une meilleure compréhension par tous, il est actuellement disponible en français, anglais, espagnol, portugais, allemand, chinois, japonais, néerlandais, italien, tchèque, indonésien, khmer, coréen, vietnamien, birman et thaï.

• Dispositif d'alerte

Ce dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel des sociétés du Groupe Bolloré,

dont Bolloré Logistics, et aux parties prenantes extérieures de porter à connaissance un crime ou un délit, une violation de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement présumé au Code de conduite du Groupe Bolloré, résultant des activités des sociétés du Groupe ou de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Accessible par Internet à l'adresse alert.bollore.com, ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux modes classiques de remontée d'informations tels que la voie hiérarchique qu'il complète. La personne effectuant un signalement recevable par le biais du site <https://alert.bollore.com> bénéficie du statut de lanceur d'alerte (confidentialité de ses données personnelles et absence de sanction disciplinaire). Les signalements peuvent notamment concerner la corruption et le trafic d'influence, les pratiques anticoncurrentielles, le non-respect de programmes de sanctions économiques, les atteintes à l'environnement, à la santé et la sécurité des personnes, les violations de droits humains et libertés fondamentales, les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel.

• 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. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré et par conséquent de Bolloré Logistics, en permettant :

- l'identification des processus et risques bruts de corruption associés
- l'analyse du dispositif de maîtrise des risques existants
- l'appréciation des risques de corruption résiduels après la mise en œuvre de ces mesures
- la définition de mesures de maîtrise des risques additionnelles pour limiter au mieux les risques résiduels non nuls.





Dans le domaine des sanctions internationales, une analyse a également été réalisée au sein des activités de Bolloré Logistics afin de mettre en œuvre des processus permettant d'atténuer les risques identifiés.

L'objectif de la cartographie des risques est d'aboutir à l'assurance raisonnable que tous les risques ont été identifiés et correctement évalués et hiérarchisés.

Il en découle des plans d'action annuels ; leur réalisation conditionne une partie du bonus des directeurs pays locaux.

Les Réalisations des Plans d'Actions (RPA) est un dispositif mondial décliné à chaque pays et consolidé par région présentant le suivi de la Réalisation du Plan d'Actions local en réponse à la cartographie des risques permettant de réduire le risque voire de l'éliminer. Chaque RPA pays présente un taux de réalisation par action. Ce dispositif est déployé sur 100% du périmètre.

• Évaluation des tiers

Le Groupe Bolloré, dont Bolloré Logistics, 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 en matière de sanctions économiques (le détail du dispositif est présenté dans le chapitre 2.1.4. Achats Responsables).

• 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.

• 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.

• Dispositif de contrôle et d'évaluation interne du système

Un reporting dédié vise à collecter des informations sur notre système anticorruption, et une démarche spécifique de contrôle des dispositifs est menée par l'audit interne du Groupe.

2.1.3.2.3. Faits marquants 2021

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 2021 a par ailleurs été marquée par le Contrôle de l'effectivité du dispositif par l'Agence Française Anticorruption dans le cadre de la convention Judiciaire d'Intérêt Public (CJIP) commencée en février 2021 pour une durée de 2 ans. Ce contrôle concerne la société Bolloré SE elle-même ainsi que 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. Cet accord conclu n'équivaut ni à une reconnaissance de culpabilité ni à un jugement de condamnation. La société Bolloré SE conteste vigoureusement les faits allégués, qui ont fait l'objet de nombreux recours devant les cours et tribunaux.

Il est à noter qu'opérationnellement la business unit Bolloré Logistics n'est pas concernée.

Pour plus d'informations concernant l'enquête Togo et Guinée, et les allégations en question à l'encontre de la société Bolloré SE, voir paragraphe de la page 152 du document d'enregistrement universel 2021 du Groupe Bolloré, accessible en ligne

2.1.3.3. Résultats 2021

Une intense activité a mobilisé toutes les équipes au cours de l'année 2021 en respectant les directives de confinement liées au contexte sanitaire. Si certaines actions ont dû être repensées notamment par les restrictions de déplacement ou de regroupement en présentiel, elles n'ont pas remis en cause la dynamique rendue possible par l'engagement réaffirmé des instances dirigeantes.

Afin d'illustrer cette dynamique, on peut mentionner pour 2021 :

2.1.3.3.1. Animation de la gouvernance

L'animation des différents comités s'est poursuivie sur la période. Outre les comités dédiés, la thématique éthique et conformité est également à l'agenda des Comités exécutifs centraux et régionaux.

| NOM DU COMITÉ | FONCTIONS REPRÉSENTÉES | FRÉQUENCE | OBJECTIFS | NOMBRE RÉALISÉS SUR 2021 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Comité d'audit du conseil d'administration de Bolloré SE – Niveau Groupe Bolloré | Président du Comité d'audit et administrateurs indépendants | 2 par an (paragraphe 1.10.4.1. DEU 2021 Groupe Bolloré) | Notamment suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe | 2 |
| Comité Ethique, RSE & anti-corrupcion (CERSEAC) - Groupe Bolloré | L'ensemble des fonctions de DG des activités du Groupe (divisions et business units comprises) | 2 par an | Entérine la politique anticorrupcion du Groupe | 2 |
| Comité des risques - Groupe Bolloré | Les fonctions de direction Gestionnaire de risques de la Holding | 2 par an | Suivi de principaux risques du Groupe | 2 |
| Comité spécifique à la conformité - Niveau Bolloré Logistics | CEO - DRH - HMO (Achats et conception/ exécution des services transport et logistique) - QHSE - Direction Projets Industriels | 10 par an | Alerter la Direction sur tous sujets conformité - Tone from the Top | 10 |
| Comités conformité intergional - Bolloré Logistics | Délégués conformité régionaux, délégués sous-régions et délégués locaux des entités les plus importantes pour la zone Afrique | Toutes les 6 semaines | Interaction régionale | 2 comités (lancement de l'initiative en sept. 2021) |
| Comités anti-corrupcion local - Bolloré Logistics | Au niveau pays : DG - DAF - Délégués conformité + chefs de services | Mensuelle | Communication/ animation au niveau de chaque entités | 560 |
| Comité conformité Tiers - Intermédiaires et Agents en douane (agent de représentation, intervenants pour formalités administratives, apporteurs d'affaires, fusion acquisition, courtier en douane) | Direction conformité centrale et toute personne idoine selon les dossiers (délégué conformité, équipe opérationnelle, direction générale ou commerciale) | Mensuelle | Vérifier le retour de Due diligence des intermédiaires, prise de décision si manquement ou détection de sanction | Créé fin 2021 4 comités au dernier trimestre 2021 |
| Comité conformité Tiers - Clients | Direction conformité centrale | Planification des réunions comité conformité Tiers - Clients en 2022 | Vérifier leur retour de Due diligence, prise de décision si manquement ou détection de sanction | Screening opéré sur 2021, pas de réunion comité conformité Tiers - Clients |
| Comité conformité Tiers - Fournisseurs | Direction conformité centrale, Directeur des Opérations et Achats, Directeurs métiers, Directeurs Achats de Production et Industriels, Directeur Achats hors production | Bi mensuelle | Vérifier leur retour de Due diligence, prise de décision si manquement ou détection de sanction | 13 comités au dernier semestre 2021 |



2.1.3.3.2. Engagement de l'instance dirigeante

Cet engagement est notamment matérialisé :

- 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.

Cette mobilisation de l'instance dirigeante s'est à nouveau affirmée, comme chaque année, lors de la Journée mondiale anticorruption du 9 décembre 2021. A cette occasion quatre webinaires dans chaque région ASPAC/MESA, Europe, Afrique et Amériques à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse e-mail ont été organisés. Ces webinaires, animés par les représentants des Directions régionales, opérationnelles et commerciales, ainsi que des responsables de la Direction conformité du Groupe et leurs délégués conformité locaux et ont aussi permis d'incarner la dimension locale de l'engagement du Groupe. 3917 collaborateurs du périmètre Bolloré Logistics ont assisté en direct aux webinaires et une estimation de plus de 2000 visionnages en replay ont été comptabilisés sur ce même périmètre. En raison du contexte sanitaire lié au Covid et des mesures de prévention pour assurer la préservation de la santé des collaborateurs, les réunions en présentiel lors de la journée mondiale anticorruption regroupant les collaborateurs sur les sites de l'entreprise n'ont pas pu s'organiser sur une même dynamique en 2020 et 2021 qu'en 2019. (voir paragraphe 2.1.3.3.11. Formation et sensibilisation des parties prenantes).

- par l'appréciation de la performance des principaux directeurs des filiales de Bolloré Logistics. Le taux de Réalisation des Plans d'Actions impacte à hauteur de 25% le bonus du directeur pays et du directeur financier pays ;
- par la mise en place et la tenue des comités anticorruption. Ces comités sont le relai local de l'engagement des instances dirigeantes dans chacune des entités.

2.1.3.3.3. Procédures opérationnelles

Après des mises à jour en 2020, certaines procédures opérationnelles ont fait l'objet de modifications en 2021. Elles sont diffusées par email par voie hiérarchique au public concerné et au-delà, elles font l'objet d'action de formation ciblée et sont mises à disposition sur l'intranet en français et en anglais et sont applicables par l'ensemble du réseau Bolloré Logistics. Leur traduction en langue locale s'opère sous la responsabilité du délégué conformité local. Elles sont accessibles en permanence via l'outil collaboratif dédié au réseau conformité. Chaque procédure nouvelle ou modifiée fait l'objet d'une communication spécifique adressée à des populations cibles. Au 31 décembre 2021 les procédures suivantes sont déjà mises en place :

- Cadeaux et invitations ;
- Paiements de facilitation ;
- Conflits d'intérêts ;
- Évaluation des fournisseurs et sous-traitants ;
- Évaluation des intermédiaires (agents douaniers, agents commerciaux) ;
- Évaluation des clients ;
- Procédure Administrateurs & Actionnaires.

Au cours de l'année 2022, une nouvelle procédure opérationnelle concernant le mécénat et le sponsoring sera élaborée et déployée localement. À noter qu'il existe déjà un guide du Mécénat qui couvre les demandes actuelles. Les procédures opérationnelles font l'objet d'action de formation auprès de la cible visée.

2.1.3.3.4. Système de gestion du transport - TMS

Notre système de gestion de l'Export control pour nos activités de transport a été renforcé en 2021 avec la progression du déploiement mondial de notre nouveau Transport Management System (One TMS). Ce système de gestion permet ainsi une vérification plus fine des organisations tiers, des personnes et des pays concernés par les transactions. De manière systématique, dès lors qu'il y a des restrictions ou sanctions internationales, une intervention de la direction des systèmes d'information est opérée sur le système de gestion des ordres de transport avec un impact opérationnel direct sur les réservations de capacité de transport.

2.1.3.3.5. Code de conduite traduit en 15 langues

Le nouveau code élaboré en 2020 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 sanctions internationales et les pratiques anticoncurrentielles. Le code de conduite définit la politique du Groupe et détaille, pour l'ensemble de ses employés, dont ceux de Bolloré Logistics, et partenaires, les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Ce code décrit les situations sensibles pouvant survenir dans la conduite de nos activités (par exemple, des cadeaux et invitations inconvenant et les paiements de facilitation) et fournit également des recommandations pour les prévenir, les identifier et les signaler. L'année 2021 a été consacrée au processus d'information sur ce nouveau code de conduite dans nos filiales : information collective, lorsque la filiale est dotée de règlement(s) intérieur(s), intégration du code de conduite, et, le cas échéant, procédure de consultation des instances, autorités ou services compétents si nécessaire.

2.1.3.3.6. Dispositif d'alerte

La sensibilisation des équipes au dispositif d'alerte s'est poursuivie en 2021 à travers les actions de communication interne (newsletter), les formations réalisées au cours de l'année dans le module sur le code de conduite et dans les 7 modules de formation et lors de la Journée mondiale anticorruption du 9 décembre 2021.



2.1.3.3.7. Cartographie des risques de corruption

Le Groupe dispose depuis 2018 d'une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, réalisée entre autres sur la division Bolloré Transport & Logistics, comprenant le périmètre de Bolloré Logistics, en adoptant une approche par les risques.

Pour le périmètre de Bolloré Logistics notamment, les risques ont été clairement dénombrés et définis. La cartographie des risques a été validée par les instances dirigeantes du Groupe :

- Directeurs Généraux des BU, divisions et du Groupe;
- Comité Éthique, RSE et anticorruption;
- Comité d'Audit du Conseil d'Administration.

Des travaux ont été entrepris pour mettre à jour les cartographies en 2022 selon une méthodologie uniformisée permettant une consolidation au niveau du groupe.

2.1.3.3.8. Évaluation des tiers

Trois politiques d'évaluation des tiers (intermédiaires, fournisseurs, clients) sont mises en place au sein de Bolloré Logistics. La politique d'évaluation des fournisseurs est déclinée à trois niveaux entité locale, central siège et une déclinaison spécifique pour la France en raison de la densité du maillage réseau et du nombre de fournisseurs.

Au cours de la période reportée, les actions entreprises se sont poursuivies. Afin d'asseoir la démarche, une fonction dédiée totalement à la responsabilité de la conformité des tiers a été créée au niveau de la Direction Conformité Groupe pour appuyer le déploiement de la procédure notamment sur le périmètre Bolloré Logistics. Ainsi s'est poursuivi pour les intermédiaires avec le monitoring des instances dirigeantes, le screening des intermédiaires déjà en place et la mise en place de la procédure pour tout nouvel intermédiaire ; le suivi des processus concernant les fournisseurs centraux et la mise en place du processus pour les fournisseurs locaux. En 2021 une nouvelle procédure pour les clients a été élaborée et diffusée. Il s'agit de

s'assurer au préalable d'une relation commerciale de l'intégrité de nos clients (actionnariats, personnes politiquement exposées, ...). Cette démarche reposant sur une classification client est basée sur un niveau de criticité prenant en compte notamment l'index Transparency International et le volume de facturation, aboutissant à une classification client de niveau de risque. En ce qui concerne le respect des sanctions internationales, l'approche commune développée permet aussi d'identifier les éventuels tiers à risques.

256 clients ont fait l'objet d'une évaluation de conformité en 2021 à travers un screening opéré par l'outil conformité Catalyst de la société Bureau Van Dijk. En complément, le service spécialisé de GRP, Global Risk Profile, est sollicité.

Par ailleurs, en 2021 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.

La démarche d'évaluation des risques pour les intermédiaires, les fournisseurs et les clients de Bolloré Logistics répond aux exigences du référentiel anticorruption, tout en s'adaptant à son modèle économique et à son organisation opérationnelle. (pour plus de détail sur les fournisseurs et sous-traitants voir chapitre 2.1.4. Achats responsables)

2.1.3.3.9. Réalisations des Plans d'Actions (RPA)

Ce dispositif mondial est déployé sur 100 % du périmètre de Bolloré Logistics, propre à chaque pays et consolidé par région. Chaque RPA pays présente un taux de réalisation par action. Le taux de RPA permet de mener une évaluation des mesures de prévention prises pour passer d'un risque brut à un risque net.

En 2021, la moyenne par région du taux de Réalisation des Plans d'Actions est la suivante : Afrique : 92 %, Amériques 97 %, Asie-Pacifique 100 %, Moyen Orient Asie du Sud 96 %, Europe 88 %. L'Europe affiche un taux plus faible en raison de trois pays scandinaves qui ont été intégrés plus récemment.

Le taux de réalisation du plan d'action qui impacte à hauteur de 25% le bonus les directeurs pays et les DAF locaux est utilisé également dans le cadre de l'audit interne et du contrôle de conformité.

2.1.3.3.10. Renouvellement certifications TRACE

A fin 2021, les filiales Bolloré Logistics UK, USA, Singapore, Angola, Ouganda, Nigeria et Côte d'Ivoire sont certifiées.

2.1.3.3.11. Formation et sensibilisation des parties prenantes

La formation et la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes de la chaîne de valeur est un pilier fondamental pour prévenir les risques et garantir la conformité aux standards les plus stricts.

Différentes mesures sont mises en place :

- Campagne de communication sur les nouveaux outils et documents de référence en cas de mise à jour
- Révision et réorganisation de l'espace intranet pour une meilleure lisibilité affichant l'ensemble du programme de conformité, politiques et procédures, ainsi que les Kits de formation, les supports et outils de communication (présentation, replay webinaires, affiches)

- Formation et sensibilisation à la politique déployée, au Code de conduite et aux procédures
- Formation obligatoire des nouveaux arrivants et traçabilité de la remise du Code de Conduite
- Collaborateurs sans poste de travail informatisé : traçabilité de la remise du Code de Conduite et formations présentiels
- Mise à jour des catégories de métiers les plus exposées
- Entretiens annuels : intégration de questions sur les risques (exemple : conflit d'intérêt) dans le cadre de l'entretien individuel du collaborateur avec son N+1

La nouvelle formation conformité Groupe a été déployée en 2021. Elle est composée d'un module principal sur le Code de Conduite obligatoire pour tous les collaborateurs et de sept modules e-learning complémentaires pour les catégories de métiers les plus exposées aux risques de corruption (Conflits d'intérêt, Cadeaux et invitations, Paiements de facilitation, Intermédiaires, Embauche, Sanctions internationales, Concurrence et cartels). Un nouveau module Mécénat et sponsoring sera diffusé au 4e trimestre 2022. Par ailleurs, des posters ont été diffusés permettant à tous d'obtenir l'essentiel de l'information relative au Code de conduite et dispositif d'alerte professionnelle. Une version imprimable de ces posters est disponible dans le kit de communication en français, anglais, espagnol, portugais, allemand, chinois, japonais, néerlandais, italien, tchèque, indonésien, khmer, coréen, vietnamien birman et thaï.

| FORMATION ELEARNING CONFORMITÉ, AU 31 DEC 2021 | NOMBRE D'INSCRIPTIONS | % DE LA CIBLE VISÉE | NOMBRE DE COMPLÉTUDE | % DE COMPLÉTUDE |
|------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|-----------------|
| Code de conduite du groupe Bolloré | 15 441 | 100 % | 15 365 | 100 % |
| Sanctions Internationales | 10 207 | 100 % | 10 139 | 99 % |
| Paiements de facilitation | 9 595 | 100 % | 9 542 | 99 % |
| Cadeaux et invitations | 3 185 | 100 % | 3 174 | 100 % |
| Sponsoring & Mécénat | 3 048 | 100 % | 3 038 | 100 % |
| Pratiques anticoncurrentielles et cartels | 2 394 | 100 % | 2 390 | 100 % |
| Intermédiaires | 2 258 | 100 % | 2 249 | 100 % |
| Risque de corruption dans les process RH | 1 177 | 100 % | 1 173 | 100 % |

En complément du déploiement des formations et des événements organisés lors de la journée mondiale anti-corruption de décembre (paragraphe 2.1.3.3.2. Engagement de l'instance dirigeante), des sessions de sensibilisation auprès des salariés sont organisées localement. C'est le cas par exemple à Singapour, où en mars 2022, les équipes dirigeantes se sont mobilisées pour échanger avec 137 collaborateurs sur les thèmes suivants : sanctions internationales, anti-corruption, due diligence, protection des données.

Au global, les sessions de formation ou de sensibilisation à l'anti-corruption et aux enjeux éthique et conformité :

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------------|-------|-------|-------|
| Nombre d'événement en présentiel | 161 | 127 | 90 |
| Nombre de participants | 6 788 | 5 598 | 2 609 |

En 2022, en raison de l'allègement des restrictions sanitaires liées au contexte Covid-19, les sessions de sensibilisation en présentiel vont reprendre. A ce titre, un objectif de formations en présentiel ciblant 5700 collaborateurs dont le niveau d'exposition au risque est plus élevé (catégorie de personnel à risque en contact avec des agents publics, collaborateur sans matériel informatique) a été fixé à fin juin 2022.

Le déploiement des standards les plus stricts auprès des fournisseurs et sous-traitants est détaillée dans le chapitre 2.1.4. Achats responsables.

2.1.3.3.12. 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 ayant été finalisées lors des exercices précédents, ces contrôles ont été déployés en 2021 : de nombreuses missions d'assistance à mise en œuvre des contrôles comptables SAPIN 2 ont été réalisées ; les contrôles de 3e niveau portant sur les contrôles comptables anticorruption ont commencé à se déployer au printemps 2021 lors des audits terrains des filiales.

Le respect des sanctions internationales est suivi à travers des contrôles financiers existants.

Les contrôles comptables, au nombre de 20, sont réalisés par les directions financières de chaque pays en lien avec le Contrôle interne de la Direction Financière. Ils s'intègrent dans le taux de Réalisation des Plans d'Actions.

Contrôles Comptables (CC)

- CC.01 Paiement de factures fournisseurs
- CC.02 Bons provisoires
- CC.03 Remboursement NDF
- CC.04 Revue des marges
- CC.05 Contrôle débours débiteurs
- CC.06 Contrôle débours créditeurs
- CC.07 Validation DAC et entrée en stocks
- CC.08 Choix du fournisseur
- CC.09 Cadeau/invitation
- CC.10 Emissions d'avoires
- CC.11 Transporteurs
- CC.12 Paiement
- CC.13 Mécénat
- CC.14 Gestion de la caisse
- CC.15 Facturation
- CC.16 Réserves fournisseurs & clients
- CC.17 Rapprochements bancaires
- CC.18 Écritures manuelles (OD)
- CC.19 Émissions d'actions
- CC.20 Paiement commissions

2.1.3.3.13. Contrôle du dispositif conformité par la direction conformité Siège

Sur l'année 2021, la direction conformité a organisé 55 contrôles du dispositif de conformité avec 246 parties prenantes internes.

Pour des raisons sanitaires et de restrictions de déplacement liées au Covid-19, les sessions ont été organisées à distance. L'objectif de ces contrôles est de s'assurer de la bonne compréhension et la bonne prise en compte, dans la gestion quotidienne des opérations, des 8 recommandations de l'AFA, sur lesquelles repose le programme de conformité interne. à travers des questions ouvertes sur une trentaine de thèmes (relatifs à l'engagement de l'instance dirigeante, le code de conduite, le dispositif d'alerte, la cartographie des risques, l'évaluation des tiers, les contrôles comptables, la formation, les contrôles et l'audit interne), la direction conformité centrale a pu s'assurer de l'atteinte de l'objectif, échanger avec les parties prenantes internes sur les politiques, procédures et processus, plans d'action et résultats, accompagner sur des correctifs immédiats à apporter.



| RÉGIONS | CIBLE | FONCTIONS REPRÉSENTÉES | NOMBRE DE CONTRÔLES DE CONFORMITÉ RÉALISÉS EN 2021 |
|----------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Afrique | 45 pays | Direction conformité siège Délégués locaux et membres de la direction générale locale | 45 |
| Amériques | Région entière | Direction conformité siège Délégués régionaux et membres de la direction générale régionale (CEO, DG sous-régions, CFO, HFO, HMO (achats, opérations), RH, Directeur juridique) | 1 |
| Asie-Pacifique | Région entière | Direction conformité siège Délégués régionaux et membres de la direction générale régionale (CEO, DG sous-régions, CFO, HFO, HMO (achats, opérations), RH, Directeur juridique) | 1 |
| Europe | Région entière | Direction conformité siège Délégués régionaux et membres de la direction générale régionale (CEO, DG sous-régions, CFO, HFO, HMO (achats, opérations), RH, Directeur juridique) | 1 |
| MESA | Région entière | Direction conformité siège Délégués régionaux et membres de la direction générale régionale (CEO, DG sous-régions, CFO, HFO, HMO (achats, opérations), RH, Directeur juridique) | 1 |
| Siège | Services centraux | Direction conformité siège Directions centrales : Infrastructure – Immobilier, achat Matériel / Technique, DRH, finance, systèmes d’information, Assistants des directions centrales | 6 |

2.1.3.3.14. Dispositif de contrôle et d'évaluation interne par la direction contrôle interne groupe et audit interne groupe

Contrôle interne

Le contrôle interne intervient dans le suivi et le déploiement des contrôles comptables avec un accompagnement et une assistance sur la mise en œuvre des contrôles comptables de 1^{er} et 2^e niveaux.

Ces contrôles permettent d'exercer des contrôles spécifiques en matière d'anticorruption à différents niveaux de l'organisation. Sur le thème des sanctions internationales, des contrôles financiers sont effectués sur les transactions afin de s'assurer du respect des sanctions.

10 missions d'accompagnement et de déploiement du contrôle interne ont été réalisées en 2021 couvrant 12 entités de Bolloré Logistics, dont 8 en Afrique, 3 en Europe et 1 aux Émirats arabes unis.

Audit interne

Sur la base d'une démarche spécifique d'audit du dispositif général de conformité anticorruption, destinée à apprécier ses différentes composantes, réalisée en 2020 par l'audit interne du Groupe, un dispositif de

3^e niveau a été élaboré et revu, pour l'année 2021, par le Comité Éthique, RSE et anticorruption. A ce titre la Direction d'audit interne Groupe a réalisé 4 missions en 2021 sur le périmètre opérationnel de Bolloré Logistics, soit un total de 32 semaines-hommes de ressources mobilisées.



Procédure de sélection et de référencement des intermédiaires et des courtiers en douane de Bolloré Logistics

L'objectif de cette procédure est de détailler les processus et les règles régissant les relations avec les Intermédiaires que Bolloré Logistics a mandatés ou mandatera en son nom pour soutenir le développement commercial de Bolloré Logistics ou pour assurer l'interface avec les autorités publiques locales.

Les Intermédiaires, selon le modèle d'affaires de Bolloré Logistics, sont les agents de représentation (en gestion locale ou centrale), les apporteurs d'affaires, les consultants commerciaux, les distributeurs, les intermédiaires en fusions et acquisitions, les tiers intervenant pour réaliser des formalités administratives; cette procédure concernant également les courtiers en douane.

Cette procédure repose sur des principes clés régissant les relations contractuelles avec les Intermédiaires :

- Les Intermédiaires sont tenus de respecter le Code de conduite du Groupe Bolloré;
- Ils sont impérativement sélectionnés par Bolloré Logistics.
- Ils doivent impérativement déclarer avoir pris connaissance et s'engager à respecter les dispositions du Code de conduite du Groupe Bolloré et de la législation nationale et internationale en matière de lutte contre la corruption;
- Les Intermédiaires agissent dans le cadre d'un mandat et d'obligations clairement définis;
- Leurs compétences sont soigneusement évaluées avant toute nomination, au vu de la mission à exécuter et de leur conformité avec les principes du Code de conduite du Groupe Bolloré;
- Leur rémunération est notamment liée à la complexité du mandat attribué, de la valeur ajoutée de l'Intermédiaire et des standards généralement appliqués sur le marché ou le territoire concerné;
- Un contrat consigne formellement la relation établie entre Bolloré Logistics et un Intermédiaire.

Pour compléter la procédure, un circuit de validation désignant responsabilité, approuvateur et destinataire a été clairement établi pour chacune des étapes, du processus de l'identification de l'intermédiaire à l'archivage des éléments.

2.1.3.4. Lutte contre l'évasion fiscale

Suite à l'entrée en vigueur 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, le Groupe a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de ladite loi. S'agissant de l'objectif de lutte contre l'évasion fiscale, bien que le Groupe disposât déjà de processus internes permettant de répondre aux exigences de cette loi, certains ont encore fait l'objet d'adaptation.

2.1.3.4.1. 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, dont Bolloré Logistics, 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.

2.1.3.4.2. 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 dont

celles de Bolloré Logistics 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'avocat.



2.1

4 RELAYER NOS ENGAGEMENTS RSE PAR UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

La Direction des Achats est le principal relais des engagements RSE de Bolloré Logistics auprès de ses fournisseurs. Sa mission est de garantir la disponibilité des services et produits nécessaire à l'activité, par la sélection de fournisseurs répondant aux exigences opérationnelles et économiques et également à nos attentes en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Il s'agit de contribuer à la compétitivité des entités opérationnelles tout en faisant vivre les valeurs fondamentales de la Charte Éthique et RSE et du Code de Conduite du Groupe Bolloré, documents de référence de chacune des divisions et business units, dont Bolloré Logistics.

La Direction des Achats se structure autour de quatre familles :

- Les achats opérationnels, propres à Bolloré Logistics ;
- Les achats de fret sont au cœur des activités de Bolloré Logistics. En effet, l'activité principale de Bolloré Logistics consiste à réserver des capacités de transport à l'international à bord de navires et d'avions, sans

en être propriétaire. Le préacheminement et le post acheminement sont en général confiés à des transporteurs routiers sous-traitants, la flotte en propre de Bolloré Logistics étant extrêmement limitée (voir paragraphe 2.3.3.3.5.2.2.). La catégorie des achats de fret représente 90% du montant total des achats de Bolloré Logistics. Au sein de ce segment, les achats de capacités maritimes et aériennes comptent pour 70% du volume financier. Les 30% restants concernent les achats de transport routier (le rail est utilisé ponctuellement). Pour exercer son activité, Bolloré Logistics a également besoin d'entrepôts. La plupart du temps, Bolloré Logistics opère elle-même ses entrepôts. Il arrive toutefois que la prestation d'entrepôt soit sous-traitée. La part de cette sous-traitance est néanmoins très faible par rapport à la totalité des achats ;

- Les achats généraux, aussi appelés « hors production » : infrastructure informatique, software, mobilité, moyens généraux incluant les études de marché. Cette famille d'achats est commune à l'ensemble du Groupe Bolloré ;

- Les investissements en Capex (infrastructures), concentrés autour des grands projets de construction dans le monde (immeubles de bureaux et entrepôts). Cette famille d'achats est commune à l'ensemble du Groupe Bolloré ;
- Les achats industriels : engins de levage, racks, camions... Cette famille d'achats est commune à l'ensemble du Groupe Bolloré.

2.1.4.1 Politique et gouvernance

Une politique claire

La politique d'achats responsables a été formalisée en 2020 dans une Charte Achats Responsables.

La Charte Achats Responsables, signée par le Directeur des Achats du Groupe, décrit les principes fondamentaux qui régissent les relations de chacune des entités du Groupe Bolloré avec ses fournisseurs. Elle repose sur les valeurs du Groupe et ses engagements internationaux à travers les conventions fondamentales de l'OIT, le Pacte Mondial des Nations Unies et les principes directeurs de l'OCDE.

La Charte Achats Responsables formalise : les règles de déontologie auxquelles les équipes Achats doivent se conformer ; l'engagement du Groupe à formaliser un processus de sélection transparent ; les attendus du Groupe envers ses fournisseurs en matière environnementale, sociale et éthique.

La Charte Achats Responsables est disponible sur www.bolloré.com et sur www.bolloré-logistics.com.

La Charte Achats Responsables existe en français, en anglais, en espagnol et en portugais.

La Charte Achats Responsables est complétée par plusieurs politiques et procédures, destinées aux acheteurs et à leurs partenaires internes :

- La Politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et des sous-traitants, qui couvre les enjeux de conduite des affaires. Elle s'applique aux quatre familles d'achats ;
- La Procédure « Vendor management » qui couvre les enjeux QHSE, RSE et conformité de la famille des achats opérationnels de Bolloré Logistics. Cette procédure fait partie du système de management intégré global ISO9001/14001/45001 ;
- La politique Achats Responsables de la Direction des Achats hors production ;
- Les procédures d'évaluation et référencement des nouveaux fournisseurs des quatre Directions achats : fret ; immobilier et construction ; hors production ; industriels.

Les fournisseurs ont accès au dispositif d'alerte en ligne sur www.bolloré.com.

Une organisation mondiale renforcée en 2021

La Direction des Achats comprend 170 collaborateurs à travers les différentes régions d'implantation géographique. En Mars 2021, la Direction des Achats a créé une équipe dédiée aux achats responsables. Cette équipe s'appuie sur un référent Ethique et RSE désigné au sein de chacune des quatre familles d'achats.

La Direction Achats est intégrée dans les dispositifs de gouvernance RSE :

- Le Directeur des Achats siège au Comité Éthique et RSE du Groupe ;
- L'équipe Achats Responsables participe au Comité de pilotage du programme RSE de Bolloré Logistics : Powering Sustainable Logistics ;
- Un comité spécifique à l'évaluation des fournisseurs est organisé tous les 15 jours. Il est présidé par le Directeur des Achats. Il réunit les équipes Achats responsables, Conformité, les Directeurs et les référents éthique et RSE de chacune des quatre familles d'achats. Il permet en particulier de statuer sur les fournisseurs à risque élevé et majeur.

En Avril 2021, la Direction de la Conformité a créé une équipe dédiée en charge du contrôle de la conformité des Tiers, incluant les fournisseurs. Cette équipe s'appuie sur son réseau de 135 délégués conformité.

Une démarche continue et reconnue

La politique d'achats responsables de Bolloré Logistics s'est renforcée au cours des années : d'abord orientée principalement sur les achats de fret, elle a été révisée en 2020 puis en 2021 et s'est systématisée sur toutes les familles d'achats. Des indicateurs spécifiques sont suivis au Comité Éthique et RSE Groupe ainsi qu'au comité bimensuel dédié à l'évaluation des fournisseurs. De même, les acheteurs sont formés de manière continue aux enjeux RSE.

Depuis octobre 2020, toutes les régions de Bolloré Logistics sont certifiées par le Système de Management Intégré global ISO9001/14001/45001. La procédure « Vendor management » couvrant les achats opérationnels fait partie de ce système de management certifié.

2.1.4.2 Identification des risques et leviers d'action

2.1.4.2.1. Une analyse des risques RSE des fournisseurs et des sous-traitants systématique sur toutes les familles d'achats, un processus de due diligence sur tous les fournisseurs avec risque élevé ou majeur.

La Direction de la Conformité et la Direction des Achats ont développé une méthodologie pour évaluer l'intégrité des fournisseurs et des sous-traitants. Chaque fournisseur et sous-traitant est analysé selon les critères suivants :

- **Risque Pays.** La nationalité du fournisseur ou du sous-traitant a une influence sur son profil de risque et doit être prise en compte au regard de l'Indice de Perception de la Corruption tel que publié chaque année par l'organisme Transparency International. Pour les familles d'achats présentant un risque sur les droits humains (immobilier et achats hors production), 6 autres indices de criticité géographiques sont également utilisés pour déterminer le niveau de risque. Ces indices sont : l'Indice de développement humain, le Gender Gap, le Freedom House, le Global Slavery Index, le Human Freedom Index et le Global ESG Index ;
- **Risque lié à la structure de l'actionariat** (par exemple, une société cotée en Bourse a des obligations de contrôle et de publication de ses comptes) ;



- Risque lié au volume d'achats effectué avec le fournisseur ou le sous-traitant. Le risque de corruption est potentiellement plus élevé sur un contrat d'un montant élevé compte tenu des revenus attendus de la transaction commerciale par le fournisseur ;
- Processus opérationnel. Les achats effectués à travers un processus formalisé avec une chaîne de validation en fonction de seuils se révèlent moins risqués du point de vue de la corruption.

Chaque fournisseur et sous-traitant est classifié selon quatre niveaux de risques : mineur, modéré, élevé et majeur. La Charte Achats Responsables est envoyée pour signature aux fournisseurs quel que soit le niveau de risque. La Charte Éthique et RSE et le Code de conduite sont également envoyés aux fournisseurs.

De même, dès le niveau de risque « modéré », des clauses couvrant la prévention de la corruption, le respect des droits humains et la préservation de l'environnement sont intégrées aux contrats ou aux conditions particulières. Pour les fournisseurs dont le risque est élevé ou majeur, un processus de due diligence est appliqué. Il commence par une enquête réalisée dans un outil de screening. En cas d'alerte consécutive à cette enquête et également

pour tous les fournisseurs dont le risque est majeur, un questionnaire de due diligence approfondi, couvrant les aspects corruption, environnement et droits humains est envoyé au fournisseur. Les réponses sont analysées par les équipes Conformité et Achats Responsables. Au besoin, un entretien et/ou un audit sont organisés avec le fournisseur.

L'analyse de risque et les actions sont menées avant le début de la relation contractuelle avec le fournisseur. Elles sont reconduites au minimum tous les trois ans et remises à jour en cas de nouvel événement qui impacterait la classification (ex : changement de la structure actionnariale, poursuites judiciaires du fournisseur).

Si le fournisseur n'accepte pas de se conformer au processus d'évaluation, il est déréféréncé.

Les données et les documents relatifs à l'analyse des risques RSE des fournisseurs et des sous-traitants sont conservés dans une base de données dédiée.

Les indicateurs pour l'ensemble des familles d'achats sont indiqués ci-dessous. Les acheteurs se sont d'abord concentrés sur les fournisseurs pour lesquels les contrats ont été établis en 2021. Puis, au début de l'année 2022, ils ont travaillé sur les fournisseurs avec des contrats plus anciens.

| INDICATEURS | À FIN DÉCEMBRE 2021 | À FIN AVRIL 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| Pourcentage de fournisseurs ayant signé la Charte Achats Responsables | 21 % | 70 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats antérieurs à 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 20 % | 59 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 73 % | 82 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats antérieurs à 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 20 % | 59 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 73 % | 82 % |

2.1.4.2.2. Achats de fret aérien et maritime : au cœur de l'activité de Bolloré Logistics, la performance RSE intégrée pour l'évaluation et la sélection des fournisseurs. Des partenariats noués pour accélérer la décarbonation des transports.

L'activité principale de Bolloré Logistics consistant à réserver de la capacité de transport pour ses clients chargeurs, les achats de fret aérien et maritimes sont critiques. Le référencement des compagnies aériennes et maritimes est global et la contractualisation est centralisée au département achats fret. En outre, 95 % des volumes d'achats sont réalisés avec des partenaires internationaux :

- Le top 30 des fournisseurs de fret aérien représente 84 % du total du volume transporté ;

- Pour le fret maritime conteneurisé (activité principale du maritime), 25 contrats conteneurisés représentent 94 % des volumes transportés.

Compte tenu de la criticité de ces achats, ces 55 compagnies aériennes et maritimes sont catégorisées systématiquement en risque majeur ou élevé et se voient donc appliquer le processus de due diligence décrit plus haut. La base de référencement des compagnies aériennes et maritimes, Moira, est interfacée avec les systèmes d'information opérationnels (Transport Management system) : si la due diligence n'est pas satisfaisante, la compagnie est déréféréncée dans Moira et il est impossible de l'utiliser pour une expédition de marchandise.



En outre, ces compagnies reçoivent chaque année un questionnaire RSE destiné à mesurer leur maturité sur l'ensemble des enjeux RSE :

- Membre du Global Compact, note Ecovadis
- Environnement : existence d'une stratégie climat, trajectoire de réduction carbone, certification ISO14001, fourniture de solutions de transport bas carbone;
- Composition de la flotte;
- Droits humains : certification ISO45001, politique de diversité et d'inclusion, liberté d'association;
- Achats Responsables;
- Éthique des affaires;
- Protection des données.

En 2021, plus de 60% des volumes maritimes ont été réalisés avec des armements ayant au moins la note 56/100 dans EcoVadis.

L'analyse des réponses conduit à donner une note RSE à ces compagnies. Cette note RSE entre dans le calcul d'un SLA (Service Level Agreement) discuté lors des revues d'affaires mensuelles ou trimestrielles et mesuré deux fois par an. Les autres composantes de ce SLA ont trait à la performance opérationnelle et à la qualité de service.

Le SLA de chaque compagnie est pris en compte dans l'algorithme alimentant la plateforme digitale de gestion de la décision d'achat, qui propose les solutions de transport aux opérateurs qui organisent les expéditions pour les clients. Ainsi, les compagnies aériennes ou maritimes avec une meilleure performance apparaîtront en tête de liste. En outre, le CO₂e à la tonne.kilomètre pour les compagnies aériennes et au teu.kilomètre (1 teu : 1 équivalent conteneur 20 pieds) pour les compagnies maritimes est affiché sur les outils de création des cotations clients et de sélection des solutions transport. Ainsi, le client se voit proposer plusieurs solutions de transport, affichant non seulement le délai et le prix mais aussi le CO₂e.

En 2021, Bolloré Logistics a entamé la certification « GDP » (Goods Distribution Practices of Medicinal Products for Human Use). Les 63 sites mondiaux concernés par le transport et la logistique de produits pharmaceutiques ont obtenu cette certification. Dans ce cadre, les deux plus importantes compagnies aériennes et maritimes utilisées pour ce type de transport ont fait l'objet d'un audit par le QHSE.

Bolloré Logistics et les compagnies aériennes et maritimes travaillent conjointement à la décarbonation du transport lors des réunions biannuelles sectorielles (Clean Cargo Working Group pour le maritime, SAFA pour l'aérien) et lors des revues mensuelles ou trimestrielles.

C'est ainsi que Bolloré Logistics a noué plusieurs partenariats avec les compagnies aériennes et maritimes pour la fourniture de services bas carbone (utilisation de carburants alternatifs).

Au second trimestre 2022, 6 ateliers ont été menés avec

des acheteurs de fret situés sur tous les continents pour définir une nouvelle stratégie de décarbonation de ces achats. Cette stratégie a été présentée à l'ensemble des équipes d'achats de fret au deuxième trimestre 2022 pour être mises en œuvre immédiatement.

2.1.4.2.3. Achats de fret routier : les solutions de décarbonation de chaque transporteur recensées, des audits en présentiel organisés. En Afrique, des actions de formation et des mesures incitatives menées auprès des transporteurs et de leurs chauffeurs

Pour le transport terrestre routier, l'achat de prestation est local dans sa très grande majorité (à l'exception des intégrateurs et expressistes qui sont pilotés par les départements centraux). Il existe un nombre important de fournisseurs de transport terrestre (4 882 dont 769 en Afrique). Leur référencement se fait via l'outil « Link Partners ». Cet outil est une plateforme digitale mondiale centralisée qui permet à toutes les entités de Bolloré Logistics de référencer leurs fournisseurs de transport terrestre sur des critères de sélection communs. Les transporteurs routiers doivent répondre à un questionnaire comportant différents volets, dont éthique, développement durable (révisé en 2019, puis en 2020 et 2021 et comportant notamment des questions sur la composition de la flotte et l'utilisation de carburants alternatifs) et QHSE, et attacher les documents justificatifs. La soumission du questionnaire par le transporteur déclenche un circuit de contrôle et de validation chez Bolloré Logistics. Tout d'abord, les différentes fonctions support concernées (juridique, finance, assurance, QHSE, RSE, Éthique et conformité) contrôlent la conformité des réponses du transporteur sur leurs parties respectives. Si la conformité est confirmée, un relais route local ou pays appelé Transport Road Manager (200 répartis dans l'ensemble des pays) valide le référencement du transporteur. La base de données des transporteurs référencés est interfacée avec les outils informatiques opérationnels. Si le transporteur n'est pas référencé, il n'est donc pas possible pour un opérateur de commander une prestation de transport à ce fournisseur. Link Partners comporte un système d'alerte informant le réseau des Transport Road Managers qu'un document transporteur a expiré. Le Transport Road Manager demande alors au transporteur d'enregistrer le document à jour. Depuis fin 2018, 100% des transporteurs routiers actifs sont référencés.

Outre le référencement via Link Partners, les départements QHSE des différents pays réalisent chaque année des audits en présentiel d'un panel de transporteurs routiers. Ces audits portent notamment sur la conformité réglementaire, la santé et la sécurité. Les audits en présentiel sont systématiques :

- S'il existe un risque lié à la nature ou à la valeur de la marchandise, le pays d'implantation du transporteur, le degré de dangerosité des routes utilisées ;
- Si le transporteur a été classé dans la catégorie de risque élevé ou majeur (cf. analyse des risques plus haut) ;



- Si le transporteur routier est utilisé pour transporter de la marchandise sensible (ex : produits pharmaceutiques, alcool, tabac, parfums, aérosols, produits liés à l'industrie de la Défense...);
- En cas de non-conformité, d'incident, d'accident, de plainte;
- Si le client le demande.

Les audits sont :

- Effectués en amont du référencement du fournisseur pour la marchandise sensible ;
- Effectués immédiatement ou dans le mois suivant un incident majeur ;
- Annuels en cas de non-conformités détectées ;
- Réalisés tous les 3 ans dans les autres cas.

Dans le cas particulier des transporteurs routiers localisés en Afrique, les risques RSE ont été jugés plus élevés que dans les autres continents, compte tenu de l'état du réseau routier. Les procédures sont donc renforcées :

- 100% des relations avec les 769 transporteurs routiers sont contractualisées ;
- Une Charte des Transporteurs Route Afrique définissant très précisément les règles et obligations auxquelles les transporteurs routiers doivent se conformer est jointe au contrat. Sont également annexés un document comportant les règles générales du transport en Afrique et un document présentant les exigences QHSE à appliquer ;
- Outre les audits présentiels demandés par les clients ou pratiqués en cas de marchandise sensible, les équipes QHSE audient systématiquement les transporteurs effectuant des transports sur plusieurs pays ou sur des marchandises hors gabarit ;
- Des journées de sensibilisation en présentiel des transporteurs aux procédures Éthique, QHSE et RSE sont organisées : en 2021, 14 pays africains ont organisé une demi-journée ou une journée de sensibilisation et d'échange

- Les équipes QHSE peuvent être amenées à former en présentiel le personnel des transporteurs dans certains cas particulièrement sensibles.

En 2021, les équipes QHSE de Bolloré Logistics en Afrique ont mis en place un « permis » à points : il s'agit d'un permis interne qui est délivré aux chauffeurs des sous-traitants. Ce permis est délivré à l'issue d'une formation basée sur 14 règles d'or. En cas d'infraction, le chauffeur perd des points et peut voir son permis suspendu. Pour récupérer les points, il doit suivre des formations et ne pas avoir d'infraction pendant une période probatoire.

En Côte d'Ivoire, au Nigéria et en Guinée, ce sont 100 % des 73 directeurs des entreprises de transport route qui ont été conviés à une journée de sensibilisation sur les risques et les règles décrites dans la Charte des Transporteurs.

La Côte d'Ivoire, le Nigéria, le Bénin et la Guinée ont organisé des sessions pour former/reformer 1 267 chauffeurs appartenant à 106 entreprises de transport. L'avancement des actions en faveur de la sécurité du transport routier en Afrique est suivi mensuellement par un comité ad hoc présidé par le Directeur Général de l'Afrique, ainsi que par les comités mensuels direction transport/QHSE de chacun des pays.

Les indicateurs pour les achats de fret aérien, maritime et routier sont indiqués ci-dessous.

| INDICATEURS | A FIN DÉCEMBRE 2021 | A FIN AVRIL 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la Charte Achats Responsables | 45 % | 73 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 76 % | 82 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 76 % | 82 % |

2.1.4.2.4. Achats de prestations d'entreposage : des audits sur site avant et après référencement

En ce qui concerne les entrepôts sous-traités à des prestataires externes, ils sont sélectionnés en local par le Directeur d'Agence, selon la conformité à un ensemble de critères dont en particulier :

- Réputation ;
- Enseignements tirés des prestations passées ;
- Sécurisation des parcs et entrepôts (gestion des accès),



- protection des marchandises, certification AEO et/ou TAPA ;
- La qualité des ressources disponibles (humaines et équipements : manipulation, pesage, chambre froide, etc.) ;
- Les délais/calendriers proposés ;
- La compétitivité des tarifs ;
- La couverture financière du fournisseur (assurance notamment).

En fonction de la sensibilité des marchandises pouvant transiter par l'entrepôt (produits pharmaceutiques, marchandises dangereuses, alcool, tabac, parfums, produits aéronautiques ou produits de défense), un audit de préqualification est effectué pour vérifier les informations fournies par le fournisseur.

Les équipes QHSE audient en présentiel les entrepôts sous-traités une fois par an pour les entrepôts certifiés AEO et une fois tous les 3 ans pour les autres entrepôts.

2.1.4.2.5. Actions de formation, d'inspections et d'audits des fournisseurs et des sous-traitants opérationnels

Dans le cas où un fournisseur opérationnel (transporteur, prestataire d'entreposage) fait l'objet de non-conformités répétées, celles-ci sont communiquées au directeur des opérations concerné. Celui-ci contacte le fournisseur pour lui demander de remédier au problème remonté. Le plan d'action convenu avec le fournisseur

est enregistré par le QHSE dans sa plateforme digitale « Progress ». En cas de manquement grave ou d'absence d'action corrective, le fournisseur est désactivé des listes des fournisseurs référencés.

Les équipes QHSE organisent tout au long de l'année des formations et des réunions HSE du personnel temporaire et des sous-traitants. De même, ils procèdent à des audits et inspections (sécurité incendie, matériel, bonne tenue...). Les chiffres indiqués ci-dessous concernent uniquement le personnel temporaire et les sous-traitants :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|---------|--------|--------|
| Heures de formation | 15 3098 | 67 647 | 28 580 |
| Nombre de réunions | 19 825 | 15 825 | 21 716 |
| Audits et inspections (matériel...) | 32 962 | 32 962 | 36 930 |

En outre, des audits complets sur les sites des fournisseurs sont réalisés :

| RÉGIONS | 2021 RÉALISÉ | 2021 PRÉVU | 2020 RÉALISÉ | 2020 PRÉVU | 2019 RÉALISÉ | 2019 PRÉVU |
|------------------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| Afrique | 99 | 115 | 67 | 192 | 156 | 205 |
| Amériques | 46 | 67 | ND | ND | ND | ND |
| Asie-Pacifique | 71 | 83 | 291 | 78 | 72 | 79 |
| Europe | 72 | 114 | 24 | 68 | 64 | 88 |
| Moyen-Orient/ Asie du Sud | 4 | 10 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| Total | 292 | 389 | 385 | 343 | 294 | 374 |

2.1.4.2.6. Achats généraux dits « hors production »

Les fournisseurs stratégiques et ceux présentant un risque vigilance sont évalués par EcoVadis. En outre, cette famille d'achats présente des opportunités sur la décarbonation et l'inclusion sociale

Les achats hors production regroupent quatre natures d'achats : infrastructure informatique, software, mobilité, moyens généraux incluant les études de marché.

Début 2022, la Direction des Achats hors production a établi une liste de fournisseurs stratégiques. Ce sont en particulier les fournisseurs avec lesquels le groupe

réalise une dépense récurrente et/ou significative. Ce sont également les fournisseurs qui délivrent un service critique dans la chaîne de valeur. Par leur caractère stratégique, ces fournisseurs sont automatiquement classés dans la catégorie « risque élevé ». Ils font donc systématiquement l'objet d'une analyse de due diligence. Afin de couvrir les risques spécifiques vigilances et droits humains, les territoires d'implantation/d'origine des fournisseurs non stratégiques font l'objet d'une analyse interne sur la base d'un indice de criticité géographique, permettant de déterminer le degré de vigilance à apporter. Cet indice de criticité a été élaboré



sur la base de référentiels internationaux visant à proposer une évaluation des enjeux droits humains et vigilance de l'ensemble des pays du monde (Indice de développement humain, Gender Gap, Freedom House, Global Slavery Index, Human Freedom Index, Global ESG Index).

Depuis 2021, les fournisseurs à risque élevé ou majeur, les fournisseurs stratégiques et les fournisseurs associés à des territoires dont l'indice de criticité est inférieur à la moyenne mondiale font systématiquement l'objet d'une demande d'évaluation EcoVadis :

Pour 2021 :

- 76 % des fournisseurs stratégiques référencés ont été évalués. L'objectif est fixé à 85% pour 2022.
- 34 % des fournisseurs stratégiques évalués ont une note supérieure à 64/100 (une note de 65/100 correspondant à un niveau de performance avancé).
- Les fournisseurs dont la note est inférieure à 45 se voient envoyer un PAC (Plan d'Action Correctif) : en 2021, 13 fournisseurs stratégiques ont été sollicités dans le cadre de cette démarche d'amélioration.

- En 2021, 13 fournisseurs stratégiques n'ont pas souhaité se soumettre à l'évaluation EcoVadis. En 2022, des réunions ad hoc sont prévues avec ces fournisseurs

L'équipe Achats Responsables calcule un statut « Achats Responsables » pour ces fournisseurs. Ce statut combine la conformité sur l'éthique des affaires et la note EcoVadis. Si ce statut est insuffisant, le fournisseur a 6 mois pour se mettre en conformité. Si le statut n'est pas satisfaisant, le comité bimensuel d'évaluation des fournisseurs décide de la conduite à tenir.

Lorsque c'est possible, cette famille d'achats privilégie les produits et services avec un impact environnemental et/ou social positif. À titre d'exemples, en 2021 :

- 19 % de la consommation électrique totale de Bolloré Logistics est réalisée grâce à de l'énergie renouvelable.
- Les achats de cartons, palettes et papier privilégient le recyclage et la réutilisation. Le recours à ces solutions s'améliore d'année en année :

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|----------------------------------------------|--------|----------|-----------|----------|---------|
| Quantité totale de cartons achetés | Tonnes | 3 657,62 | 3 513,99 | 5 744,45 | 5 006 |
| Dont cartons recyclés et labellisés | % | 62 % | 41 % | 16 % | 13 % |
| Dont cartons réutilisés | % | 29 % | 9 % | ND | ND |
| Quantité totale de palettes de bois achetées | Tonnes | 9 158,58 | 19 037,21 | 8 922,52 | 9 615,7 |
| Dont palettes recyclées et labellisées | % | 76 % | 10 % | 21 % | 20 % |
| Dont palettes réutilisées | % | 21 % | 25 % | ND | ND |
| Quantité totale de papier de bureau acheté | Tonnes | 1 064,4 | 1 516,73 | 1 770,85 | 2 055 |
| Dont papier recyclé et labellisé | % | 36 | 31 % | 32 % | 28 % |

- En 2021, le projet d'économie circulaire « REcycle » a permis d'accompagner plusieurs clients en remplaçant du film plastique jetable par solutions réutilisables : housses de palettes avion, éco-wraps pour les palettes et kits isothermes pour les conteneurs. Une application digitale dédiée permet la traçabilité et la gestion de ces consommables.
- Depuis mai 2019, les véhicules Diésel ont progressivement disparu des grilles de véhicules de fonction. Aujourd'hui, ils ont complètement été supprimés et remplacés par des véhicules essence, électriques et hybrides. Des bornes de recharges sont mises en place dans les différents parkings de la société.

- Les achats « hors production » ont recours au secteur adapté pour la collecte et le recyclage des DEEE, pour des prestations d'étiquetage à Rungis, au Havre, à Casablanca, à Singapour. Il est également fait recours au secteur adapté pour des services de conciergerie à Roissy et au Havre.

Pour cette famille d'achats hors production, la prochaine étape consistera à ajouter des critères RSE dans les appels d'offres.



Les indicateurs de signature de la Charte Achats Responsables et des clauses pour les achats « hors production » sont indiqués ci-dessous.

| INDICATEURS | A FIN DÉCEMBRE 2021 | A FIN AVRIL 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la Charte Achats Responsables | 73 % | 86 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 36 % | 53 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 36 % | 51 % |

2.1.4.2.7. Achats Infrastructures et Immobilier : un processus vigilance spécifique à cette catégorie d'achats

Cette catégorie est gérée en central pour l'ensemble du Groupe pour les projets importants et/ou complexes, impliquant des montants élevés (plus de 300 000 euros). Les projets plus modestes sont gérés par les équipes en local. Si ces achats peuvent parfois constituer un volume très important dans le cadre de lancement de nouveaux projets, la part de cette catégorie d'achats par rapport au global n'est pas constante. Au-delà des impacts environnementaux associés aux projets de construction, une vigilance spécifique doit être portée en fonction des zones géographiques dans la mesure où les prestations liées aux travaux peuvent – sur certains territoires – présenter des risques en matière de sécurité, de conditions de travail et d'hébergement. En effet, les projets de construction peuvent notamment faire intervenir beaucoup de main-d'œuvre, des travailleurs locaux ou étrangers intervenant au sein de contextes sanitaires, économiques, infrastructurels ou encore culturels qui peuvent varier considérablement d'un territoire à un autre. En plus de l'annexion des codes de conduite et exigences QHSE classiques, la plupart des principaux contrats de construction à l'international (type contrat FIDIC : Fédération Internationale des Ingénieurs Conseils) ou en France intègrent déjà des éléments relevant du devoir de vigilance. Ainsi, dans le cadre des contrats de sous-traitance figurent des exigences sur le traitement du personnel en matière de droits humains (prévention du sida, respect des droits des travailleurs étrangers, mesures contre les insectes et nuisibles, interdiction de l'alcool, de la drogue, des armes et munitions, respect des coutumes religieuses locales, modalités d'accès à une alimentation convenable et à de l'eau pour les travailleurs, interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination et égalité des chances,

représentation des salariés et l'organisation syndicale, etc). Par ailleurs, selon les enjeux identifiés, des études d'impact socio-environnemental sont menées en amont des projets, permettant d'aborder des thématiques transverses (environnement, biodiversité, impact sur l'économie locale, etc.).

En Janvier 2021, un webinar spécifique sur les enjeux droits humains associés aux activités de construction a été organisé pour sensibiliser les référents en local (Haïti, Guinée, Sénégal, Côte d'Ivoire, Ghana, République démocratique du Congo, Bénin, Timor oriental).

Chaque construction fait systématiquement l'objet de visites de chantiers au moins hebdomadaires par des membres de l'équipe centrale ou par les relais locaux de la Direction Infrastructure et Immobilier. Une mauvaise ou non application des exigences Groupe peut conduire à la rupture contractuelle et à la sélection d'un nouveau prestataire. Différents audits sont menés sur le terrain, et peuvent conduire à l'adoption de mesures spécifiques par le sous-traitant (amélioration des infrastructures d'accueil, des sanitaires, des vestiaires, investissements en matière d'équipements).

Certains projets nécessitent de mener une étude d'impact sur l'environnement avant de commencer les travaux. De même, les contrats imposent des exigences en termes de HSE. À titre d'illustration, en 2021, 10 projets ont été menés : 2 études et 8 constructions. 3 études d'impact environnemental ont été réalisées sur ces 10 projets. 8 projets ont fait l'objet d'un contrat FIDIC (Fédération Internationale des Ingénieurs Conseils).

Les indicateurs de signature de la Charte Achats Responsables et des clauses pour les achats infrastructure / immobilier sont indiqués ci-dessous.

| INDICATEURS | A FIN DÉCEMBRE 2021 | A FIN AVRIL 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la Charte Achats Responsables | 100 % | 100 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 100 % | 100 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 100 % | 100 % |



2.1.4.2.8. Achats industriels : un matériel plus performant d'un point de vue environnemental

Les achats gérés par UNICAF, la centrale d'achats du Groupe Bolloré, concernent, pour Bolloré Logistics, à la fois du matériel logistique (ex. : engins de levage, camions) et des pièces détachées.

Le plan de renouvellement du matériel prend en compte les enjeux de réduction des émissions de CO₂e de Bolloré Logistics. A titre d'exemples :

- En 2021, en France, remplacement de 2 camions diesel par des camions roulant à l'Oléo 100. 2 autres sont prévus au premier semestre 2022.
- Remplacement du groupe froid de Rungis par un matériel plus performant d'un point de vue environnemental prévu à l'été 2022.

Les indicateurs de signature de la Charte Achats Responsables et des clauses pour les achats industriels sont indiqués ci-dessous.

| INDICATEURS | A FIN DÉCEMBRE 2021 | A FIN AVRIL 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la Charte Achats Responsables | 82 % | 96 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur la prévention de la corruption | 61 % | 92 % |
| Pourcentage de fournisseurs avec contrats établis en 2021 ayant signé la clause sur le respect des droits humains et la préservation de l'environnement | 61 % | 92 % |

2.1.4.2.9. Des acheteurs formés aux achats responsables et évalués sur la performance durable

Les formations sur les Droits humains et sur le Code de Conduite sont obligatoires pour les tous les acheteurs centraux et locaux. En outre, les acheteurs de fret sont formés aux enjeux environnementaux et aux solutions de transport décarbonées :

| | 2021 | 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| Part des acheteurs de fret ayant suivi le module Droits humains | 100 % | 45 % |
| Part des acheteurs de fret ayant suivi le module Code de conduite | 100 % | NA |
| Part des acheteurs de fret formés aux enjeux environnementaux et aux solutions de transport décarbonées | 85 % | 82 % |
| Part des acheteurs « hors production » ayant suivi le module Droits humains | 100 % | 62 % |
| Part des acheteurs infrastructure et immobilier ayant suivi le module Droits humains | 100 % | 84 % |
| Part des acheteurs infrastructure et immobilier ayant suivi le module Code de conduite | 100 % | NA |
| Part des acheteurs industriels ayant suivi le module Droits humains | 100 % | 53 % |
| Part des acheteurs industriels ayant suivi le module Code de conduite | 100 % | NA |

Évaluation de la performance des acheteurs

Tous les acheteurs doivent appliquer la politique d'achats responsables : évaluation des risques pour les nouveaux fournisseurs avant référencement, application des mesures prévues en fonction de la classe de risque (clauses RSE dans le contrat, envoi du Code de conduite, de la Charte Ethique et RSE, signature de la Charte Achats Responsables, screening, questionnaire de due diligence...). En outre, les acheteurs ont des objectifs supplémentaires :

- Dans le cas particulier des achats hors production : suivre les scores des fournisseurs sur la plateforme EcoVadis et contacter ceux présentant des notes insuffisantes;
- Dans le cas particulier des achats de fret : sélectionner les fournisseurs proposant les solutions de transport les moins carbonées. Pousser l'ensemble des fournisseurs à mettre en place des solutions décarbonées. Inclure le suivi des émissions de CO₂e et de polluants atmosphériques aux revues d'affaires organisées avec ces fournisseurs;
- Tous les acheteurs doivent remonter à leur hiérarchie tout signalement ou controverse significative dont ils auraient connaissance sur les performances RSE d'un fournisseur ou d'une catégorie d'achats particulièrement exposée.



5 GARANTIR LA SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION PAR UN RENFORCEMENT DE LA CYBERSÉCURITÉ DE BOLLORÉ LOGISTICS ET CELLE DE SES PARTENAIRES ET CLIENTS

2.1.5.1. Enjeux croissants de la cybersécurité

Ces dernières années ont été fortement marquées par une augmentation continue des menaces cybersécurité contre des pays, des entreprises ou même des institutions hospitalières dans le but de prendre le contrôle de leur infrastructure ou de voler des informations confidentielles.

Le Groupe Bolloré, et donc Bolloré Logistics, n'est pas à l'abri de ces attaques, qui peuvent gravement entraver le bon fonctionnement de ses activités.

De plus, la digitalisation de la supply chain qui s'est accélérée s'accompagne d'un accroissement des risques en matière de sécurité des systèmes d'information. Comme les autres entreprises, Bolloré Logistics est de plus en plus vulnérable face aux risques suivants :

- L'interruption des services;
- La fuite d'informations traitées pour le Groupe ou leurs clients.

Par conséquent, le niveau de sécurité des systèmes d'information et la robustesse des processus de contrôle mis en œuvre dans chacune de ses business units, dont Bolloré Logistics, sont des enjeux majeurs pour le Groupe. Les enjeux relatifs à la sécurité de l'information découlent des enjeux globaux adressés par le schéma directeur de la Direction des systèmes d'information et proviennent des parties intéressées externes liés aux activités métiers et des parties intéressées internes.

Enjeux externes :

- La protection des données fournies par les clients concernant les biens et services confiés tant dans leurs transferts que dans leur stockage;
- La protection des données personnelles confiées pour la bonne exécution des services et leur conformité aux réglementations applicables notamment le RGPD;
- Le respect des délais de réalisation des services fournis;
- La protection des systèmes de tracking fournissant la visibilité sur la réalisation des opérations.

Enjeux internes :

- La continuité des opérations réalisant les services fournis et la résilience des services informatiques supports;
- La protection des savoir-faire caractérisant l'expertise interne dans la réalisation de ses métiers;

- La protection des données traitées par le système d'information contre les fuites de données;
- La détection et la réaction aux attaques sur le système d'information avec les moyens de gestion de crise adaptés à la criticité des impacts;
- L'intégration de nouvelles technologies afin d'accompagner les métiers avec des solutions innovantes;
- La mise en œuvre d'un niveau de sécurité homogène sur l'ensemble du système d'information y compris sur les systèmes legacy.

2.1.5.2. Politique de sécurité des systèmes d'information

Au sein du Groupe Bolloré, B'IS est la Direction des Systèmes d'Information pour Bolloré SE et la division Bolloré Transport & Logistics, dont la business unit Bolloré Logistics. L'entité B'IS localisée au siège de l'organisation est le centre névralgique.

Compte tenu des risques cybersécurité identifiés par le Groupe, un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) a été implanté sur le site corporate B'IS. La certification ISO 27001 du SMSI par l'organisme Bureau Veritas a été obtenue en décembre 2021. Cette certification sera étendue à l'ensemble des entités du réseau Bolloré Logistics, en Asie-Pacifique d'ici fin 2022, puis progressivement aux autres régions. De par son rôle central, les politiques, dispositifs, processus et procédures de la DSI (B'IS), sont appliqués au sein du réseau dans les entités de Bolloré Logistics, où est gérée opérationnellement la maîtrise des risques en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données via le réseau des local information Security Officers basés dans les pays.

En juin 2022, la DSI centrale a obtenu le score de 809/1000 à l'évaluation CyberVadis, positionnant le dispositif de sécurité des systèmes d'information à un niveau développé.

Le Système de management de la sécurité des systèmes d'information a ainsi pour objectifs de :

- prévenir en minimisant l'exposition aux risques au travers de mesures adaptées ;
- réagir de manière efficace face aux incidents et aux crises ;
- contrôler la bonne application des mesures et la conformité pour assurer un cadre d'amélioration continue de la sécurité de l'information.



La Politique Générale de sécurité de l'Information (PGSI) définie par la DSI a pour objectif l'amélioration continue de la sécurité et l'évaluation des risques de cybersécurité. Cette Politique de Gestion de la Sécurité de l'Information définit le Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) de Bolloré Transport & Logistics (BTL) et Bolloré SE : sa portée, son organisation et ses processus. Elle est appliquée à l'ensemble du réseau de Bolloré Logistics.

La Politique de sécurité des systèmes d'information complète la PGSI (Politique Générale de la Sécurité de l'Information) pour définir les règles de sécurité auxquelles chaque projet et système d'information doit se conformer. Ce document est conforme à la norme ISO 27001 :2018 et à son annexe A qui servent de référence en matière de sécurité de l'information.

La Politique de sécurité des systèmes d'information dédiée aux tierces parties (prestataire IT de services et d'équipements informatiques pour l'ensemble des filiales du groupe) est également en place. Elle comprend notamment une matrice de conformité sur la sécurité des systèmes d'information et la protection des données personnelles, qui est systématisée pour tous les contrats. Le dispositif comprend également un mécanisme de contrôle et d'audit spécifique.

La politique de Gestion des Risques permet quant à elle d'organiser les activités liées à l'évaluation des risques, de définir et de contrôler la mise en œuvre des mesures de sécurité qui mitigent les risques et assurent le Remediation Management, et maintenir à jour le plan d'audit annuel.

La procédure de contrôle d'accès est une sous-politique de la politique de sécurité du système d'information de BT&L (PSSI).

Ce document fournit les exigences techniques et organisationnelles liées à la gestion des accès logiques au sein du système d'information de BT&L.

Ce document a été établi en appliquant la règle suivante : « Tout est généralement interdit sauf autorisation explicite » plutôt que la règle suivante : « Tout est généralement autorisé sauf interdiction explicite ».

La Procédure de sécurité réseaux fournit un cadre de référence pour l'objectif de sécurité du réseau et donne des indications claires à la direction et à l'équipe technique pour résoudre le problème du cloisonnement du réseau et du contrôle du flux d'informations.

Elle fournit des règles et des exigences pour la mise en œuvre de la sécurité du réseau dans le système d'information. Elle donne également aux employés de BTL le même point de vue.

Le but de la procédure de sécurité du réseau est de prévenir et de protéger le système d'information de BTL contre différentes menaces telles que :

- Dénis de service;
- Perte de capacité du réseau;

- Accès non autorisé;
- Compromission d'informations;
- Vol d'informations.

2.1.5.3. Gouvernance de la sécurité des systèmes d'information et processus

La Direction des Systèmes d'Information B'IS s'appuie sur une équipe globale et un réseau décentralisé au niveau régional de 10 LISO local information Security Officers, sur le réseau Bolloré Logistics qui reporte fonctionnellement au Responsable de la sécurité des systèmes d'information de la DSI centrale. Les LISO ont pour mission de déployer les politiques, dispositifs, process et procédures au sein de leur périmètre géographique. Ils se chargent également de la sensibilisation et de la mise en conformité de leur périmètre.

Le cadre de gouvernance de la démarche sécurité est décliné selon les processus ci-dessous :

Processus de Gouvernance

Ses objectifs sont de gérer et de superviser les activités du SMSI, de définir et d'examiner toute la documentation relative à la sécurité, de vérifier les performances du SMSI au sein de l'organisation, ainsi que de définir les ressources et les actions nécessaires à son amélioration.

Processus de Gestion des Risques

Ses objectifs sont d'organiser les activités liées à l'évaluation des risques, de définir et de contrôler la mise en œuvre des mesures de sécurité qui mitigent les risques et assurent le Remediation Management, et maintenir à jour le plan d'audit annuel. Le document Politique de Gestion des Risques explique plus en détail ce processus.

Processus des Opérations de Sécurité

Les objectifs du processus des Opérations de Sécurité sont de superviser le niveau de sécurité des Systèmes d'Information du Groupe et de soutenir la Direction des Systèmes d'Information pour qu'il soit conforme aux règles et règlements de sécurité, aux politiques de sécurité interne et aux bonnes pratiques. Ses tâches consistent à organiser des activités de veille sécuritaire et à fournir une assistance pour résoudre les crises et les incidents de sécurité.

Les rôles et les responsabilités dans la gestion de la sécurité sont les suivants :

- le Président-directeur général ou, par délégation, les directions métiers et transverses valident les objectifs de la politique de sécurité et veillent à l'attribution des ressources nécessaires à la bonne mise en œuvre de celle-ci ;
- le Directeur des systèmes d'information (DSI) est en charge d'informer le Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) des travaux susceptibles d'impacter les dispositifs de sécurité en place ou d'influencer la cartographie des risques,

- de participer activement à la veille sécuritaire et technologique en collaboration avec le RSSI, et enfin de vérifier régulièrement la vulnérabilité des infrastructures techniques et de remonter les résultats au RSSI ;
- Le Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) est en charge de la mise en œuvre opérationnelle du programme de sécurité de l'information, en étroite collaboration avec le DSI, et cela sur l'ensemble du réseau de Bolloré Logistics.
 - Le Responsable du SMSI a pour mission d'assurer le maintien de la conformité du SMSI à l'ISO 27001 par délégation du RSSI.
 - Le Correspondant de la Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI ou LISO) est par délégation le représentant local du RSSI au sein de son entité ou de la zone géographique dont il a la responsabilité.
 - le responsable du département IT Technique et Exploitation coordonne le développement de l'infrastructure et son exploitation de manière à répondre aux besoins exprimés par l'assistance à maîtrise d'ouvrage, et pour intégrer les solutions applicatives proposées par la maîtrise d'œuvre dans le cadre d'un socle technique commun.
 - l'équipe d'infrastructure, en charge de l'exploitation des Systèmes d'Information du Groupe respecte les besoins de sécurité formulés et les prend en compte dans ses procédures d'exploitation. Le responsable du département pilote la mise en œuvre des procédures de sécurité applicables aux services transverses apportés par la plate-forme de production (sauvegardes, sécurisation d'OS, filtrage anti-virus, filtrage anti-SPAM, ...) qui participent à la sécurisation du SI de production hébergée. Il réalise et maintient l'inventaire des ressources techniques sous sa responsabilité et utilisées par le Groupe.
 - le responsable de la Direction des Ressources Humaines a pour mission de veiller à ce que la DRH mette en œuvre l'ensemble des démarches et mesures sécuritaires liées aux personnels, en assure le suivi et informe le RSSI de leur mise en application. La DRH a notamment en charge de remettre à tout nouveau membre du personnel les documents sécurité de référence (politiques, chartes...). Elle tient à jour la liste des arrivées et des départs des collaborateurs et en informe les administrateurs sécurité.
 - le responsable des Affaires Juridiques a pour mission principale de veiller au respect des obligations légales, réglementaires et contractuelles en rapport avec le système d'information, son utilisation et sa gestion. À ce titre, il veille à ce que le service des affaires juridiques :
 - Effectue une veille permanente sur les obligations légales en matière de protection de l'information et informe le RSSI et le RSO des nouvelles dispositions
 - Assiste les responsables projet et participe à la rédaction des clauses contractuelles et des engagements de confidentialité requis au titre des projets.
 - Le Responsable QHSE a pour mission principale de veiller au bon respect des normes et bonnes pratiques en rapport avec les informations et le Système d'Information. A ce titre, il a en charge de :
 - S'assurer de la bonne application des normes internes et externes (OEA notamment) au sein des entités de la division
 - Communiquer au RSSI les évolutions normatives impactant le Système d'Information ainsi que la sécurité du SI
 - Fournir les pratiques relatives aux systèmes de management (qualité, environnement etc.)
 - Le Responsable des Services Généraux élabore les documents d'application et les procédures relatives à la mise en œuvre des mesures de protection physique définies dans la Politique de Sécurité. Il est responsable de leur gestion, de leur mise en œuvre et de leur suivi, et gère la relation avec les tiers pour les mesures externalisées. Il s'assure de la connaissance et de la prise en compte de ces mesures par le personnel concerné.
 - Le délégué à la protection des données (DPO) est l'interlocuteur en matière de données à caractère personnel et de conformité au RGPD.
 - Le contrôle / audit interne a pour mission d'évaluer le degré de maîtrise des opérations, ainsi que les processus de management des risques, de contrôle et de gouvernance de l'entreprise. L'audit interne a notamment en charge de contrôler périodiquement :
 - La conformité aux exigences du groupe ;
 - Le respect par les mesures mises en œuvre des exigences énoncées par la PSSI. Il collabore avec le RSSI et émet des propositions en vue de renforcer la sécurité des systèmes d'information.
 - Le responsable métier ou de domaine fonctionnel. Est désignée « responsable métier ou de domaine fonctionnel » toute personne responsable d'un sous-ensemble fonctionnel du système d'information. Ce sous-ensemble peut inclure des applications, des gisements de données, des traitements automatiques ou manuels. Il appartient à tout responsable métier ou de domaine fonctionnel :
 - D'inventorier les ressources (applications, gisements de données) dont il est propriétaire et d'en tenir à jour une liste incluant leurs classifications ;
 - D'identifier les besoins de sécurité des applications ou gisements de données dont il a la responsabilité ainsi que les risques associés et de veiller, en collaboration avec le RSSI, à ce que des mesures appropriées soient définies et mises en œuvre ;
 - D'identifier, en coordination avec la direction des affaires juridiques, les obligations légales ou réglementaires relatives à ce domaine et de veiller à leur respect ;
 - De définir les profils et les droits d'accès aux applications et de valider les demandes d'accès qui lui sont transmises ;
 - D'informer systématiquement le RSSI de toute évolution de son domaine fonctionnel qui pourrait impacter la sécurité.

Enfin, quel que soit le métier au sein de l'organisation, le responsable hiérarchique, désigne toute personne chargée de superviser un ou plusieurs collaborateurs. Le responsable hiérarchique a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs à la question de la sécurité et de leur transmettre les documents de référence (politique, chartes...) s'ils n'ont pas déjà été fournis par le Responsable des Ressources Humaines. Il est également responsable des demandes d'accès aux ressources (habilitations, postes de travail...) des collaborateurs placés sous sa responsabilité et procède à leur réexamen périodique. L'utilisateur final, quant à lui, doit respecter les règles de sécurité applicables et alerter son responsable hiérarchique (ou son correspondant s'il est sous-traitant) et le RSSI en cas d'insuffisance ou de défaillance potentielle d'un dispositif de sécurité. Dans un cadre plus général, tout utilisateur final applique dans les plus brefs délais les consignes de sécurité ponctuelles ou permanentes transmises par sa hiérarchie ou par le RSSI de son organisation.

Le risque cybersécurité est intégré à l'ordre du jour des réunions du Comité des risques Groupe et fait également l'objet de suivi spécifique par les différents organes de direction dont le Comité Exécutif de Bolloré Logistics. Les audits annuels menés pour évaluer la résilience des systèmes d'information aux cyberattaques font l'objet d'un rapport spécifique présenté au top management lors de la revue de direction annuelle. Cette instance se tient tous les ans, et les principaux risques de l'entreprise y sont exposés (risque financier, risque réglementaire, risque cyber, etc.). L'objectif de cette instance est de faire une revue des risques et des plans d'actions associés.

Au niveau opérationnel, les réunions de coordination assurent un échange formel sur le Système de Management de la Sécurité de l'Information et la sécurité de manière générale aux différents niveaux de l'organisation. **Cette coordination est principalement organisée au travers de différentes instances :**

| COMITÉ | COMPOSITION | OBJECTIFS | MISSIONS | FRÉQUENCE |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Le Comité Sécurité Bimestriel | Direction Centrale (Dir. Sécurité, Dir. Métier, Dir Technique) et des Directions Informatiques Régionales, autres personnes ayant un rôle clé dans les sujets connexes abordés | Coordonner les initiatives de sécurité d'entreprise au niveau de la Direction Centrale (Dir. Sécurité, Dir. Métier, Dir Technique) et des Directions Informatiques Régionales et de permettre ainsi à l'organisation d'optimiser l'affectation des ressources, de gérer son infrastructure et de minimiser les risques de sécurité afin de superviser le processus de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> • donner de la visibilité sur les projets en cours et à venir. • faire part des mesures à appliquer. • surveiller les activités du SMSI, supervise les évolutions en prenant des décisions pour définir l'allocation des ressources et les actions à entreprendre. • partager les risques et décider des actions à mener | Tous les deux mois |
| Réunion Cybersécurité | CISO, Managers SecOps et GRC et leurs équipes, du DPO et du pilote performance | Coordonner et suivre les actions et projets menés par l'équipe Centrale | <ul style="list-style-type: none"> • donner de la visibilité sur les projets en cours et à venir. • gérer l'affectation des ressources. • effectuer le suivi des prestations. | Hebdomadaire |
| Réunion LISO Follow up | Managers SecOps et GRC, des LISO, du pilote performance et de toute personne ayant un rôle clé dans les sujets connexes abordés | Effectuer un suivi opérationnel et coordonner les activités Sécurité entre le périmètre Central et les régions | <ul style="list-style-type: none"> • superviser la sécurité et contribuer à la résolution des crises et incidents de sécurité • établir un état des lieux des alertes et incidents de cybersécurité et fournir une vue d'ensemble des menaces de sécurité • surveiller la liste des vulnérabilités de sécurité identifiées, donner un avis d'expert sur le plan de remédiation proposée par le gestionnaire en charge | Hebdomadaire |
| CoProj DT-Sécurité | Managers SecOps et GRC, des Managers de la DT, du pilote performance et de toute personne ayant un rôle clé dans les sujets connexes abordés. | Effectuer un suivi opérationnel et coordonner les activités entre la Direction Technique et la Sécurité. | <ul style="list-style-type: none"> • superviser la sécurité et contribuer à la résolution des crises et incidents de sécurité. • établir un état des lieux des alertes et incidents de cybersécurité et fournir une vue d'ensemble des menaces de sécurité. • surveiller la liste des vulnérabilités de sécurité identifiées, donner un avis d'expert sur le plan de remédiation proposée par le gestionnaire en charge. | Deux fois par mois |

Par ailleurs, la Direction des Systèmes d'Information s'entoure des experts du secteur pour mener à bien sa mission, elle s'engage également et participe au débat public sur les enjeux de la cybersécurité. En mai 2021, le Groupe Bolloré est devenu membre associé de la SAS Campus Cyber, projet initié par le président de la République française, dont l'objectif est de créer une communauté d'acteurs publics et privés afin de développer des synergies entre eux et de promouvoir l'excellence française en matière de cybersécurité. Le RSSI du Groupe est également membre du CESIN, Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique, du CLUSIF, Club de la sécurité de l'information français, et de France Cyber Maritime.

2.1.5.4. Cartographie des risques et processus de gestion du risque cybersécurité

La DSI a identifié une vingtaine de menaces internes et externes qui peuvent gravement porter atteinte à l'entreprise. Les enjeux spécifiques aux activités de Bolloré Logistics dans ce domaine sont ainsi analysés et pris en compte dans la démarche de cybersécurité. La cartographie des risques permet ainsi d'évaluer le niveau de criticité et d'occurrence de ces menaces, et d'être ainsi en mesure d'aligner son plan d'action et d'investissement selon ces scénarios.

2.1.5.5. Mesures implémentées et résultats 2021

Un dispositif complet et global est donc en place sur l'ensemble du périmètre opérationnel de Bolloré Logistics, assorti de plans d'action qui s'inscrivent dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

2.1.5.5.1. Approche systémique

L'entreprise a mis en place une organisation, des processus, et a investi dans des outils de dernière génération utilisant de l'Intelligence Artificielle et en capacité de contenir des attaques cyber.

Il s'agit essentiellement de :

- **SIEM – Security Information and Event Management** : permettant de collecter des événements de sécurité et de les corréler avec des cas d'usages sécuritaires préalablement établis par les scénarios de risques identifiés ;
- **EDR – Endpoint Detection and Responses** : permettant de répondre à une menace cyber grâce à l'intelligence artificielle et l'analyse comportementale, il va au-delà d'un antivirus classique. Celui du Groupe et donc celui de Bolloré Logistics est classé parmi le meilleur du Gartner ;
- **NDR – Network Detection and Response** : permettant de renforcer la protection des réseaux utilisés par l'entreprise et de corréler l'information avec l'analyse des activités des ordinateurs et serveurs pour contrer les cyberattaques ;

• Outil de monitoring de la sécurité de l'Active

Directory : permettant un monitoring en temps réel de l'annuaire de l'entreprise pour y déceler des déviations d'administration ou des attaques cyber.

De plus, l'entreprise a souscrit à un service **CTI (Cyber Threat Intelligence)** pour identifier et cartographier les menaces et les risques liés à l'exposition de l'organisation sur Internet avec comme objectif de couvrir le plus largement possible ses assets (adresses IP, marques, noms de domaine, etc.).

À travers ce service, la DSI bénéficie d'un monitoring très précis permettant de déclencher des alertes dans des délais très courts et de mettre en place des actions adéquates assurant la défense périphérique de l'entreprise. Ainsi, les fuites d'information sur le cyberspace et les vulnérabilités sont détectées avant leur exploitation par les attaquants.

2.1.5.5.2. Assurance

Depuis 2014, le Groupe bénéficie d'une cyberassurance ayant pour objet de garantir les conséquences des risques liés aux systèmes d'information du Groupe.

2.1.5.5.3. Formation et sensibilisation des collaborateurs

Selon plusieurs études, l'erreur humaine est responsable de plus de 90 % des incidents de sécurité (clic sur un lien d'hameçonnage, consultation d'un site Internet suspect, etc.). Ainsi, les collaborateurs sont la première ligne de défense pour réduire le risque d'exposition aux cyberattaques.

Afin de sensibiliser les collaborateurs, trois modules e-learning obligatoires de sécurité de l'information ont été déployés en 2021 sur l'hameçonnage (le vecteur d'attaque le plus emprunté par les cybercriminels [90%]), la sécurité des e-mails et l'ingénierie sociale (abus de confiance, appâtage, manipulation, escroquerie).

- Les premiers modules « Hameçonnage » et « Sécurité des e-mails » expliquent aux collaborateurs ce qu'est l'hameçonnage et ont deux objectifs principaux :
 - Comprendre ce qu'est l'hameçonnage, identifier les menaces à la sécurité de l'information
 - Reconnaître et identifier les composantes d'un message et d'un site Internet d'hameçonnage.
- Le dernier module « Ingénierie sociale » est un e-learning qui permet aux salariés de comprendre les pratiques des attaquants pour gagner la confiance des collaborateurs et les pousser à divulguer des informations personnelles leur permettant de mieux cibler leurs attaques.

Ces modules ont été mis à disposition de l'ensemble des business units du Groupe par la plateforme interne de formation B'University. A fin 2021, 88 % des collaborateurs de Bolloré Logistics ont été formés à l'importance de la cybersécurité. Par ailleurs, des campagnes de phishing sont également mises en place pour mesurer l'assimilation des collaborateurs par rapport aux formations déployées.

Par ailleurs, une brochure de communication a également été diffusée auprès de collaborateurs pour les sensibiliser sur les enjeux et les éléments clés en matière de sécurité des systèmes d'information.

Formation des collaborateurs aux risques cybersécurité

| COLLABORATEURS BU BOLLORÉ LOGISTICS FORMÉS | AU 31 DÉCEMBRE 2021 |
|--------------------------------------------|---------------------|
| Hameçonnage | 88 % |
| Sécurité des emails | 89 % |
| Ingénierie sociale | 88 % |

2.1.5.5.4. Système d'alerte et de signalements

Afin d'assurer une pleine réactivité face aux éventuels incidents et en tant que partie intégrante de l'approche systématique de gestion de la maîtrise des risques en matière de sécurité des systèmes d'information, une procédure d'alerte est implémentée concernant la potentielle fuite de données des systèmes d'information, des données personnelles et d'atteinte à la sécurité SI.

Par ailleurs, une adresse email dédiée aux signalements en matière de sécurité des systèmes d'information et d'atteinte aux données personnelles a été mise en place ; elle figure sur le Code de conduite de l'entreprise. Elle est utilisable par toutes les parties prenantes internes et externes.

2.1.5.5.5. Contrôle et audit

Un programme annuel est défini pour orchestrer le dispositif de contrôle et d'audit mesurant la performance de l'organisation en matière de gestion des risques de sécurité de l'information et de protection des données personnelles. Ce programme décline les différents audits organisationnels et techniques sur les périmètres ciblés.

Ce programme d'audit de conformité a été révisé dans le cadre de l'obtention de la certification ISO 27001. Un audit interne ISO27001 est réalisé annuellement en plus de l'audit de surveillance de certification.

Par ailleurs, en région les LISO ont également un programme d'audit de maturité de la Politique de sécurité du Système d'Information (PSSI) sur leur zone. Depuis 2016, un audit est aussi réalisé sur chacune des applications élaborées en corporate et dans les pays concernés du réseau afin de tester l'exposition de ces programmes informatiques sur Internet avant leur intégration dans notre système d'information. De manière générale, tout système d'information utilisé au sein de l'organisation et exposé sur internet fait l'objet d'un audit systématique.

Chacun des tests internes d'intrusion effectués périodiquement est assorti d'un plan d'actions en vue d'une mise en conformité. Des tests de pénétration ("pentest") sont également organisés par des prestataires externes qualifiés par l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information).

Dans le cadre de la mise en application de la politique de sécurité des systèmes d'information dédiée aux tierces parties, des audits internes sont réalisés périodiquement. L'externalisation de services spécifiques, tels que les EDI et datacenter externalisés font l'objet d'une évaluation et d'un audit annuels de la sécurité.

L'évaluation de l'analyse mensuelle des expositions de l'entreprise par rapport à d'autres secteurs d'activité atteste de la bonne gestion de ce risque par les équipes dédiées sur l'ensemble des territoires de l'entreprise.

L'évaluation de l'atteinte des objectifs de sécurité est réalisée par des indicateurs sur les moyens mis en œuvre :

| OBJECTIF | INDICATEURS | MESURES |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Défense interne | Taux de couverture du SOC par rapport aux domaines du SI | Nb d'équipements couverts par le SOC/ Nb d'équipements à couvrir au total |
| | Taux de collaborateurs sensibilisé Nb de collaborateurs sensibilisés sur l'année/Effectif annuel | Nb de collaborateurs sensibilisés sur l'année/ Effectif annuel |
| Défense externe | Taux de couverture des services exposés | Nb de services scannés par mois/ Nb de services total |
| | Taux de traitement des alertes remontées par la CTI (Cyber Threat Intelligence) | Nb d'alertes traitées/Nb total d'alertes |
| Réponse à incident | Taux de traitement des incidents sécurité critiques et majeurs | Nb d'incidents critiques et majeurs traités/ Nb total d'incidents |
| Mesures de sécurité | Taux de couverture du périmètre technique sur les services exposés | Nb de pentest réalisés/Nb de services exposés |
| | Taux de couverture du périmètre organisationnel | Nb de documents révisés/Nb total de documents |
| | Taux d'évaluation des tiers | Nb de tiers évalués/Nb de tiers contractualisés |

2.1.5.5.6. Plan de continuité des systèmes de sécurité d'information

Le processus de résilience du Groupe, et donc de la business unit Bolloré Logistics, repose sur la norme ISO 22301, ainsi que sur un programme de surveillance et de détection des incidents. Des moyens organisationnels et des outils de supervision assurent un suivi de l'activité au niveau des systèmes d'information. Par ailleurs,

l'entreprise a mis en place un processus pour pallier tout arrêt prolongé des systèmes et applications critiques. Ce framework centralise l'ensemble du processus lié à la continuité d'activité. Le plan de continuité d'activité (PCA) est établi sur la base d'études d'impacts métiers des scénarios de crise envisagés. Des revues régulières sont organisées afin d'adapter le PCA aux évolutions des systèmes d'information de la sécurité.



2.1

6 ASSURER LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

2.1.6.1. Enjeux dans un contexte de digitalisation croissante

Les risques associés au défaut de protection des données personnelles conformément aux nouvelles règles issues du RGPD, entré en vigueur le 25 mai 2018, sont à prendre en considération par l'ensemble des sociétés du Groupe et plus particulièrement encore par celles exerçant des activités auprès de personnes physiques (en B to C). Au niveau de Bolloré Logistics, dont l'activité est en B to B, des mesures spécifiques ont été déployées pour se mettre en conformité avec le RGPD. Le déploiement mondial d'une stratégie digitale portée par Bolloré Logistics ne saurait se concevoir sans impérativement concilier les objectifs économiques et le respect des droits fondamentaux des personnes, dont le droit à la protection des données personnelles et de la

vie privée. La digitalisation croissante des activités, ainsi que les services proposés nécessitent donc la mise en place de dispositifs permettant d'assurer aux utilisateurs finaux un traitement sécurisé de leurs données personnelles, conforme aux principes posés par le RGPD.

On entend par « donnée personnelle » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

Une violation de données personnelles peut se traduire par une faille de sécurité entraînant de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, l'accès non autorisé ou la divulgation non autorisée de données à caractère personnel. Toutes les violations de données personnelles sont des incidents de sécurité, mais tous les incidents n'entraînent pas nécessairement de violations de données personnelles.



La violation de données personnelles peut concerner :

- *Accès illégitime à des données (perte de confidentialité)*
- *Modification non désirée de données (perte d'intégrité)*
- *Disparition des données (perte de disponibilité)*

Bolloré Logistics porte une attention particulière à la protection des données personnelles qui lui sont confiées. Partout où l'entreprise exerce ses activités, il s'efforce de mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de traiter ces données dans le respect de la réglementation en vigueur. Tous les collaborateurs sont tenus à une obligation de confidentialité concernant la protection des données à caractère personnel auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs fonctions.

2.1.6.2. Politique et gouvernance

Afin de répondre à cet enjeu majeur, le Groupe Bolloré a mis en place un Comité de pilotage 'RGPD' dédié à la protection des données personnelles pour assurer le suivi des mesures prises, applicables au périmètre de Bolloré Logistics.

Ce Comité de pilotage est composé de Data Protection Officers (DPO) désignés au sein du Groupe ainsi que des référents RGPD (juristes, représentants des systèmes, d'information, ressources humaines, achats, etc.).

Il se réunit sur une base quadrimestrielle afin de réaliser le bilan des actions en cours et de déterminer les prochaines étapes de déploiement.

Les actions peuvent consister en :

- *la mise en place des procédures internes (registre des traitements, analyses d'impact, gestion des incidents de sécurité, licéité du traitement, minimisation du traitement, durée de conservation, anonymisation des données, etc.) et des outils garantissant la prise en compte de la protection des données;*
- *la définition des actions/plans d'action afin de réduire les risques encourus par les personnes physiques, identifiés dans le cadre de la cartographie des traitements de données personnelles;*
- *la formation des collaborateurs à ces obligations.*

Conformément à sa charte Données personnelles, accessible sur son site Internet, Bolloré Logistics ne collecte que les données personnelles dont il a besoin dans le cadre de ses activités, principalement pour le respect d'obligations légales, l'exécution de ses contrats et aux fins des intérêts légitimes.

Bolloré Logistics dispose d'une adresse électronique spécifique, qui est mise à la disposition de ses employés ainsi que des parties tierces qui auraient des requêtes concernant la nature des données personnelles que l'entreprise collecte, le type de traitement mis en œuvre et l'exercice de leurs droits conformément au droit applicable.

Bolloré Logistics s'appuie sur la politique générale de sécurité du système d'information (SMSI) mis en place au sein du Groupe, applicable à chaque Business

unit dont Bolloré Logistics est certifié par la norme ISO 27001.2013. Elle permet le pilotage de la sécurité de l'information dans l'ensemble de ses filiales (voir paragraphe 2.1.5. Garantir la sécurité des systèmes d'information par un renforcement de la cybersécurité de Bolloré Logistics et celle de ses partenaires et clients).

2.1.6.3. Actions mises en place

Procédure et processus

Bolloré Logistics utilise un outil de gestion de conformité dédié à la protection des données personnelles permettant d'effectuer un suivi des traitements, des requêtes clients, des demandes d'exercices des droits. Par ailleurs des procédures et outils complètent le dispositif de protection des données personnelles (Procédure de gestion des droits et procédure des gestion des incidents de sécurité).

Évaluation des services opérés par les tiers

Pour tout nouveau contrat ou lors d'un renouvellement de contrat, les aspects de protection de données personnelles sont systématiquement intégrés afin de définir et de répartir les rôles et responsabilités entre les différentes parties.

Intégration de la protection des données dans les systèmes d'information

Enfin, pour toute création d'applicatifs internes, des cahiers des charges ont été élaborés pour que chaque nouvelle solution informatique soit en conformité avec la réglementation, notamment au regard du traitement « by design » et « by default ».

Ceci est complété par une analyse relative à la protection des données qui est systématiquement réalisée par le délégué à la protection des données (DPO) pour tout nouveau projet informatique.

Formation et sensibilisation

Fin 2018, les salariés de la division Bolloré Transport & Logistics, dont les collaborateurs de la business unit Bolloré Logistics, ont été sensibilisés au traitement de leurs données personnelles par les Directeurs des Ressources Humaines (toutes divisions confondues). La protection des données personnelles et de la vie privée des collaborateurs fait l'objet d'un contrôle interne au sein de Bolloré Logistics. Depuis 2019, les salariés des sociétés françaises du Groupe Bolloré ont pu également suivre un module de formation en ligne spécifique à la protection des données personnelles. 85 % des collaborateurs de Bolloré Logistics du périmètre Europe l'ont finalisé avec succès. Tout nouveau salarié doit suivre ce module de formation en ligne. En 2023 ce module sera complété par de nouvelles sessions de sensibilisation adaptées aux spécificités des métiers, auprès des collaborateurs. Concomitamment, les référents RGPD des Directions des Ressources Humaines des entités françaises et européennes ont été formés aux dispositions du règlement européen sur la protection des données et disposent d'une plateforme collaborative rassemblant les différents documents et procédures nécessaires à leur mise en conformité.

7 MAINTENIR LE SYSTÈME DE PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES ET LE SYSTÈME DE CONTRÔLE POUR RENFORCER L'EFFICACITÉ DE SES OPÉRATIONS

2.1.7.1. Organisation du contrôle interne et spécificités

La gestion des activités de Bolloré Logistics s'inscrit dans le fonctionnement de sa maison-mère le Groupe Bolloré. Conformément à la définition du cadre de référence de l'AMF, le contrôle interne est un dispositif de la société, défini et mis en œuvre sous sa responsabilité, qui vise à assurer :

- la conformité aux lois et règlements ;
- l'application des instructions et orientations fixées par la Direction générale ;
- le bon fonctionnement des processus internes de la société, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs ;
- la fiabilité des informations financières ;
- et, d'une façon générale, qui contribue à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

Selon ce cadre, le contrôle interne recouvre les composantes suivantes :

- une organisation comportant une définition claire des responsabilités, disposant des ressources et des compétences adéquates, et s'appuyant sur des systèmes d'information, des procédures ou des modes opératoires, des outils ou pratiques appropriés ;
- la diffusion en interne d'informations pertinentes, fiables, dont la connaissance permet à chacun d'exercer ses responsabilités ;
- un dispositif de gestion des risques visant à recenser, analyser et traiter les principaux risques identifiés au regard des objectifs de la société et à s'assurer de l'existence de procédures de gestion de ces risques ;
- des activités de contrôle proportionnées aux enjeux propres à chaque processus et conçues pour s'assurer que les mesures nécessaires sont prises en vue de maîtriser les risques susceptibles d'affecter la réalisation des objectifs ;
- un pilotage et une surveillance permanente portant sur le dispositif de contrôle interne, ainsi qu'un examen régulier de son fonctionnement.

Cependant, comme indiqué dans le cadre de référence, il convient de préciser que le dispositif de contrôle interne, aussi bien conçu et bien appliqué soit-il, ne peut fournir une garantie absolue quant à la réalisation des objectifs de la société.

Dans la description qui suit, la notion « Groupe Bolloré » couvre l'ensemble de la société mère et des filiales consolidées. Cette description du système de contrôle interne a été réalisée à partir du cadre de référence élaboré par le groupe de place mené sous l'égide de l'AMF, complété de son guide d'application. Les principes et les points clés contenus dans ce guide sont suivis lorsqu'ils sont applicables.

2.1.7.2. Un système de contrôle adapté aux spécificités des organisations du groupe

Le système de contrôle interne du Groupe repose sur les principes suivants :

La séparation des fonctions

Garante de l'indépendance du contrôle, une dissociation des fonctions opérationnelles et financières a été mise en place à chaque niveau du Groupe. Les fonctions financières des entités assurent l'exhaustivité et la fiabilité des informations. Régulièrement, l'intégralité de ces données est transmise aux dirigeants et aux fonctions centrales (ressources humaines, juridique, finance...).

Des filiales autonomes et responsables

Le Groupe est organisé en divisions opérationnelles qui, en raison de la diversité de leurs activités, bénéficient d'une large autonomie dans leur gestion. Les divisions sont responsables de :

- la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle interne adapté à leurs spécificités ;
- l'optimisation de leurs opérations et performances financières ;
- la protection de leurs actifs ;
- la gestion de leurs risques.

Ce système de délégation permet de responsabiliser les entités et d'assurer l'adéquation entre leurs pratiques et le cadre juridique de leur pays d'implantation.

Un support et un contrôle communs à l'ensemble des sociétés du Groupe

Le Groupe établit des procédures comptables, financières et de contrôle, d'application obligatoire, sur les process centraux, diffusées principalement par e-mail aux divisions opérationnelles. Ces dernières ont pour responsabilité de les diffuser au sein de leur organisation.



En plus de ces procédures établies par le Groupe sur les process centraux, les divisions opérationnelles disposent de leurs propres procédures comptables, financières, administratives et de contrôle, regroupées sur un intranet et/ou relayées régulièrement par e-mail aux entités pour permettre la diffusion et la gestion du cadre normatif défini par le Groupe et les divisions.

Le département d'audit interne du Groupe évalue régulièrement le dispositif de contrôle des entités, en s'assurant notamment du respect des procédures Groupe et des procédures propres à chaque division opérationnelle, et leur suggère les propositions d'amélioration les plus pertinentes.

Une politique de ressources humaines favorisant un bon environnement de contrôle interne

La politique de ressources humaines contribue à l'enrichissement d'un environnement de contrôle interne efficace par l'existence de définitions de fonctions et d'un système d'évaluation reposant notamment sur la mise en place d'entretiens annuels ou d'actions de formation.

2.1.7.3. La diffusion interne d'informations pertinentes

Conformité des pratiques aux lois et règlements

Les directions fonctionnelles du Groupe lui permettent :

- de connaître les différentes règles et lois qui lui sont applicables ;
- d'être informé en temps utile des modifications qui leur sont apportées ;
- de transcrire ces règles dans les procédures internes ;
- d'informer et de former les collaborateurs sur les règles et lois qui les concernent.

Application des instructions et orientations fixées par la Direction générale du Groupe

La Direction générale fixe les objectifs et orientations du Groupe et s'assure que ceux-ci sont communiqués à l'ensemble des collaborateurs.

À cet égard, le processus budgétaire du Groupe constitue un engagement fort de la part des entités vis-à-vis de la Direction générale :

- au cours du quatrième trimestre, chaque division opérationnelle établit, sur la base des orientations

stratégiques fixées par la Direction générale, un budget détaillant les perspectives de résultat et d'évolution de la trésorerie, ainsi que les principaux indicateurs permettant de mesurer les performances opérationnelles ;

- *une fois validé par la Direction générale, ce budget, mensualisé, sert de référentiel au contrôle budgétaire. Une analyse des écarts entre cette projection budgétaire et le résultat mensuel est réalisée, chaque mois, au cours des comités de résultats réunissant la Direction générale du Groupe, les directions de division et les directions fonctionnelles du Groupe (ressources humaines, juridique, finance).*

Bon fonctionnement des processus internes de la société, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs

La Direction des systèmes d'information a mis en place des procédures de sauvegarde et de sécurité permettant d'assurer la qualité et la sûreté de l'exploitation, y compris en cas de problème majeur.

Le processus de suivi des investissements, mené conjointement par la Direction des achats, la Direction du contrôle de gestion et la Direction des assurances, concourt à un suivi précis des actifs corporels du Groupe et à une sauvegarde de leur valeur d'utilité au travers de couvertures d'assurance appropriées.

Bien que décentralisé dans les divisions opérationnelles, le suivi des comptes clients fait l'objet d'un reporting mensuel à la Direction financière du Groupe chargée de recenser les principaux risques de recouvrement sur clients et de mettre en place, avec les divisions, les actions correctives.

Le suivi de la trésorerie du Groupe est assuré par :

- la transmission quotidienne des performances de trésorerie des divisions ;
- l'actualisation mensuelle des prévisions de trésorerie du Groupe ;
- l'optimisation des risques liés aux taux de change et taux d'intérêt (étudiée au sein du Comité des risques, qui se réunit semestriellement sous l'autorité de la Direction générale) ;
- La disponibilité, auprès des partenaires financiers, d'en-cours de crédit à court, moyen et long terme.



2.2

AGIR

en employeur engagé envers nos collaborateurs



3638



4.3 4.4 4.5 4.b



8.2 8.3 8.5 8.8



17.8 17.9 17.10

- Contribuer au développement professionnel et personnel des collaborateurs
- Agir pour la diversité et favoriser l'égalité femmes-hommes
- Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour tous



LES COLLABORATEURS SONT LA PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

Bolloré Logistics est une société de service. L'engagement et les compétences de ses collaborateurs sont au cœur de sa performance. La société se doit donc d'être un employeur attractif, tant en termes d'environnement de travail que d'avantages sociaux, de fidéliser ses équipes, de les former en continu et de leur donner accès à des opportunités professionnelles. La santé et la sécurité sont aussi une priorité absolue, pour les collaborateurs comme pour les personnes indirectement exposées aux activités de l'entreprise. Acteur majeur du transport international, les politiques sont déployées dans chacun des territoires d'implantation et plus généralement tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

En matière de gouvernance, une double approche global-local permet de déployer une politique harmonisée tout en tenant compte des spécificités locales.

L'organisation des Ressources Humaines est commune à la division Bolloré Transport & Logistics. Elle s'articule autour :

- d'une équipe centrale de 70 personnes, composée des équipes : développement RH/relations écoles/recrutement, innovation RH, compensation/benefits/SIRH, mobilité internationale, juridique/affaires sociales et formation;
- d'équipes régionales d'environ 800 personnes : une équipe DRH pour chacun des continents, grandes régions au sein de chaque continent et pays pour les entités dont l'effectif est important.

Cartographie des ressources humaines⁽¹⁾
Effectif au 31 décembre 2021 de Bolloré Logistics

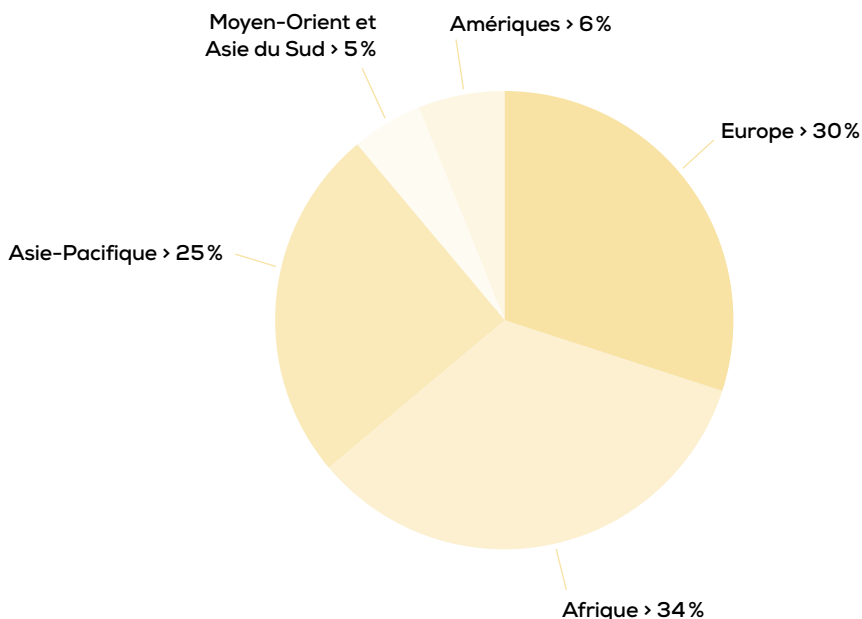
| RÉGION | EFFECTIF |
|--------------------------|---------------|
| Europe | 6 343 |
| Afrique | 7 111 |
| Asie-Pacifique | 5 068 |
| Moyen-Orient/Asie du Sud | 892 |
| Amériques | 1 268 |
| TOTAL | 20 682 |

(1) Le périmètre 2021 porte sur 130 entités, dont 7 entités entrante.

Au sein de la DRH Corporate de Bolloré Transport & Logistics, l'équipe couvrant les aspects développement RH, relations écoles et recrutement est également en charge des sujets liés à la RSE. Trois membres de cette équipe font partie du comité de pilotage du programme Powering Sustainable Logistics. Trois membres font partie du comité de pilotage des Droits Humains. Cette équipe s'appuie sur plusieurs membres de la DRH pour piloter les sujets de formation, d'inclusion, de diversité, d'attraction et de fidélisation des talents. Le Directeur des Ressources Humaines de Bolloré Transport & Logistics siège au Comité Éthique et RSE du groupe Bolloré.

Le cadre de la politique RH de Bolloré Logistics est celui de sa division Bolloré Transport & Logistics dans laquelle elle s'intègre.

RÉPARTITION EN % DES EFFECTIFS PAR RÉGION



En janvier 2022, la DRH de Bolloré Transport & Logistics a révisé sa politique des Ressources Humaines formalisée en 2018 et revue une première fois en 2019. Cette politique rappelle en particulier les valeurs du Groupe Bolloré déclinées au sein de chaque division et chaque business unit :

- *sens entrepreneurial par l'encouragement de la prise d'initiatives;*
- *respect de l'autre en veillant à l'équité et en développant la diversité;*
- *persévérance en accompagnant chaque collaborateur tout au long de sa carrière, au travers d'une politique de formation ambitieuse et d'un dispositif systématique d'entretiens annuels et de Comités carrière;*
- *innovation, afin que chaque collaborateur participe aux changements des pratiques rendus nécessaires par les évolutions de l'environnement des métiers;*
- *poursuite de l'excellence, gage d'employabilité à long terme.*

La politique des Ressources Humaines a été validée par le COMEX de Bolloré Logistics.

La politique des Ressources Humaines affirme la volonté d'être un employeur de référence au sein de l'ensemble des territoires d'implantation. Elle décrit l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion ainsi que la protection des droits humains. Elle pose le cadre des processus et pratiques permettant d'assurer le développement de chaque collaborateur tout au long de sa carrière :

- *relations écoles et politique stagiaires et alternants;*
- *recrutement et mobilité;*
- *formation;*
- *accompagnement du développement professionnel;*
- *politique « Compensation et benefits »;*
- *affaires sociales.*

Le processus de recrutement et d'intégration, la politique diversité et inclusion, la formation et les programmes destinés aux stagiaires et aux alternants sont présentés sur le site www.bolloré-transport-logistics.com. De par l'organisation, ils s'appliquent à tous les salariés, aux nouveaux embauchés et aux talents en process de recrutement pour l'ensemble du réseau Bolloré Logistics à travers le monde.

Les principaux engagements du programme RSE de Bolloré Logistics, Powering Sustainable Logistics, sur le volet social auxquels sont associés des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont les suivants :

- *contribuer au développement professionnel et personnel des collaborateurs;*
- *agir pour la diversité et favoriser l'égalité femmes-hommes;*
- *garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour tous.*

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE VISÉS | CIBLES |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------|
| ODD 3 Bonne santé et bien-être | 3.6 3.8 |
| ODD 4 Éducation de qualité | 4.3 4.4 4.5 4.b |
| ODD 8 Travail décent et croissance économique | 8.2 8.3 8.5 8.8 |
| ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs | 17.8 17.9 17.10 |





KPIs du programme Powering Sustainable Logistics

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL DES COLLABORATEURS | | | | | |
| Réalisation d'un entretien individuel annuel pour 80% des collaborateurs (tous outils confondus depuis 2019). | 2023 | 74,60% | 71,2% du fait de la mise en place du management à distance pendant la pandémie et des urgences à traiter pour sécuriser les activités. | 74 % baisse par rapport à 2018 en raison de la crise Covid-19, les entretiens ayant lieu au 1 ^{er} trimestre de l'année suivante. | 77,9% des entités (entités utilisant uniquement l'outil TalentSoft). |
| * 75% des collaborateurs formés par an. | 2022 | 84,3% des collaborateurs ont suivi une formation (hors HSE). | 54,3% des collaborateurs ont suivi une formation (hors HSE). | 65,4% des collaborateurs ont suivi une formation (hors HSE). | 55,8% des collaborateurs ont suivi une formation (hors réunions d'information et animations HSE). |
| * 21 heures de formation dispensées par salarié par an. | 2022 | 13,2 heures | 11,7 heures de formation dispensées par salarié. | 13,3 heures de formation dispensées par salarié. | 15,7 heures de formation dispensées par salarié. |
| AGIR POUR LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME | | | | | |
| 100% du personnel RH et des managers formés à la prévention des discriminations. | 2022 | 86% des collaborateurs concernés ont suivi les modules de e-learning déployés. | 60% des collaborateurs concernés ont suivi les deux modules de e-learning lancés au second semestre 2020, dédiés à la prévention des discriminations (lancement des trois derniers modules au cours du 1 ^{er} semestre 2021). | Charte Diversité et Inclusion diffusée dans les 109 pays. Construction de cinq modules de e-learning destinés en priorité au personnel RH et aux managers (prévention des discriminations liées à l'apparence physique, à l'état de santé, à l'âge, au sexe, à la situation de handicap). Au 1 ^{er} octobre 2020, le module sur l'apparence physique lancé en juillet avait été suivi par 7% des collaborateurs concernés. | 100 % des continents engagés et diffusion de la Charte diversité et inclusion. 111 |
| 6% de bénéficiaires défavorisés intégrés dans nos effectifs permanents (personnes en situation de handicap, séniors recrutés après 50 ans toujours en poste, femmes managers issues des 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU). | 2022 | 7,3% de bénéficiaires défavorisés intégrés dans les effectifs. | 5,2% de bénéficiaires défavorisés intégrés dans les effectifs. | 4,9%* de bénéficiaires défavorisés intégrés dans les effectifs. Objectif précédent atteint, nouvel objectif défini en 2020. | 4,6%* de bénéficiaires défavorisés intégrés dans les effectifs. |
| 100% des acheteurs centraux et locaux formés ayant suivi le module Droits humains en entreprise. | 2022 | 100% | 100% | 95% des acheteurs centraux et locaux formés aux enjeux RSE. | Lancement du programme de formation en 2019. |
| 30% de femmes parmi les managers dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU (présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays). | 2022 | 24,2% de femmes parmi les managers dans les 40 pays les moins bien notés de l'index GII de l'ONU. | 25,6% de femmes parmi les managers dans les 40 pays les moins bien notés de l'index GII de l'ONU. | 26,1%* de femmes parmi les managers dans les 40 pays les moins bien notés de l'index GII de l'ONU. | 28,7%* de femmes parmi les managers dans les 40 pays les moins bien notés de l'index GII de l'ONU. |

(1) Donnée révisée suite à la prise en compte de l'Index GII 2017 comme base de référence pour le calcul des femmes managers.

* Audité par un organisme tiers.

KPIs du programme Powering Sustainable Logistics

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|

AGIR POUR LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 10 % de stagiaires ou d'alternants recrutés à l'issue de leur stage ou de leur alternance. | Objectif atteint | 15,8 % de stagiaires ou d'alternants recrutés à l'issue de leur stage ou de leur alternance. | 8 % de stagiaires ou d'alternants recrutés à l'issue de leur stage ou de leur alternance. | 12,8 % de stagiaires ou d'alternants recrutés à l'issue de leur stage ou de leur alternance. Nouvel objectif défini en 2020. | ND |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURISÉ POUR TOUS

| | | | | | |
|-------------------------------------|------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 80 % des sites certifiés ISO 45001. | 2023 | Certification SMI globale sur 70 % des sites. | Certification SMI globale sur les entités juridiques Bolloré Logistics situées dans les régions Amériques, Europe, Moyen-Orient et Asie-Pacifique, soit un taux de couverture de 84 %. Certification SMI en Afrique programmée pour 2021. Au global, 50,5 % des entités juridiques sont certifiées SMI sur les cinq continents, cela représente 64,7 % des effectifs. | 80 % des régions certifiées par des SMI régionaux. Poursuite du déploiement de la certification SMI sur l'ensemble du réseau. | 80 % des régions certifiées par des SMI régionaux. |
|-------------------------------------|------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|





2.2

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

Bolloré Logistics est présent dans des métiers particulièrement exposés aux risques d'accident du travail. Ainsi, la santé et la sécurité des collaborateurs, travailleurs sous-traitants, ainsi que des personnes indirectement exposées aux activités est une priorité majeure. Par ailleurs, la société se positionne comme un employeur de référence, plaçant l'engagement et les compétences des salariés au cœur de sa performance, en déployant des actions spécifiques pour recruter les talents de demain.

2.2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités

2.2.1.1.1. Les risques de santé et sécurité des collaborateurs et des tiers

Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers

Bolloré Logistics exerce son métier au sein d'environnements présentant des risques potentiellement élevés d'accidents. L'enjeu est particulièrement matériel au regard des activités liées 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 Logistics – 111 pays, dont 47 en Afrique – exige par ailleurs une vigilance spécifique en fonction du contexte local. Au même titre que pour ses salariés, Bolloré Logistics a identifié la santé et la sécurité des partenaires et sous-traitants présents sur ses sites, ainsi que celles des communautés locales pouvant être impactées par ses activités parmi ses risques prioritaires. Les risques relatifs à la sécurité des tiers dans le cadre des activités de transport de marchandises sont particulièrement matériels.

2.2.1.1.2. Des systèmes de management de référence pour garantir la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers

Politique

Bolloré Logistics 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). 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 au sein d'un cycle de vigilance vertueux encadré par des politiques et procédures appropriées permettant d'assurer la maîtrise de ce risque (voir chapitre 1.4 Plan de vigilance). Bolloré Logistics 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 intervenant sur les sites (ex. : sous-traitants, entreprises extérieures, partenaires, fournisseurs, clients, etc.). La Direction QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) de Bolloré Logistics occupe une place prépondérante au sein de l'entreprise 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.

Bolloré Logistics dispose d'un système de management QHSE formalisé par des procédures générales et opérationnelles qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement. Ce système de management constitue 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 de la politique QHSE est supervisée par la Direction générale de Bolloré Logistics, qui s'assure de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue de son système de management QHSE. Elle fixe des objectifs à son niveau, surveille l'application des plans d'action et s'assure 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.

Un système de management de la santé et la sécurité adapté aux spécificités de l'activité

En réponse aux enjeux soulevés par l'implantation dans de nombreux territoires, le système de management QHSE respecte en priorité les exigences légales et réglementaires applicables et peut être renforcé au regard des risques propres à chaque activité.

Système de management intégré (SMI) multisites

En 2020, Bolloré Logistics a obtenu la triple certification multisites SMI 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, cette certification couvre les entités situées dans les régions Europe, Amériques, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud, et a été étendue au continent africain en 2021. 421 sites dans 77 pays sont désormais couverts par la triple certification, dont 136 sites dans 29 pays en Afrique. Destinée à harmoniser les procédures actuelles du réseau au niveau mondial, cette certification permettra à Bolloré Logistics de poursuivre le déploiement des processus opérationnels communs pour répondre aux exigences de ses clients et améliorer ses méthodes et outils de management pour tendre vers plus de performance.

À noter enfin que Bolloré Logistics déploie un système de management QHSE sur 100 % de ses sites, dont 70 % sont certifiés ISO 45001 (64,7 % des effectifs). Par ailleurs, la Direction QHSE Corporate a poursuivi l'accompagnement à l'utilisation de sa plateforme de pilotage dédiée aux activités qualité, santé, sécurité, sûreté et environnement « B'Excellent », lancée en 2019. Adressée au réseau QHSE, mais également à l'ensemble des managers, cette plateforme permet une meilleure maîtrise du pilotage 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, etc.), et l'analyse de la performance QHSE des entités de Bolloré Logistics partout dans le monde.

2.2.1.1.3. Prévenir les accidents, les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

Politique

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 en matière de santé et de sécurité. Ainsi, les entités réalisent des cartographies des risques professionnels, régulièrement mises à jour, en collaboration étroite avec les managers locaux, les partenaires sociaux, la médecine du travail et d'autres parties prenantes. 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. Des visites des postes de travail permettent d'évaluer les risques professionnels en collaboration avec le médecin de l'entreprise.

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.

La prévention des accidents, des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail au sein des activités de Bolloré Logistics

Au sein de Bolloré Logistics, 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 actions de sensibilisation, ainsi que des politiques santé-sécurité sont adaptées aux activités et régions d'implantation, essentiellement tournées vers les risques professionnels associés aux opérations de manutention, de stockage et de transport, 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, et des mesures spécifiques sont exigées pour s'adapter aux enjeux santé et sécurité associés à chaque activité. Tout événement accidentel est enregistré dans une base de données afin de pouvoir en assurer une exploitation et une traçabilité, et de résumer toutes les actions correctives mises en œuvre (formation/information, révision de procédure, modification de méthodes de travail, des équipements ou du matériel, etc.). En 2021, environ 85 200 audits et inspections HSE ont été menés au sein du réseau Bolloré Logistics.

Prévenir les risques d'atteinte à la santé et la sécurité des tiers (sous-traitants et communautés riveraines)

Les salariés sous-traitants soumis aux mêmes critères d'exigence que les standards appliqués aux collaborateurs de l'entreprise

Les salariés des entreprises sous-traitantes 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. Les risques de coactivité avec les entreprises extérieures sont également analysés, et des mesures de prévention et protection spécifiques sont identifiées. Cette thématique est abordée lors du Comité éthique et compliance hebdomadaire de Bolloré Transport & Logistics composé des membres du Comité exécutif, dont le Président de Bolloré Logistics.



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. Afin de prévenir les accidents auprès des sous-traitants sur le continent africain, un plan d'action a été déployé par Bolloré Logistics sur les sites identifiés comme prioritaires, notamment la Côte d'Ivoire, le Cameroun et le Kenya. Ce plan d'action est construit autour des axes suivants :

- *renforcer l'échange avec les entreprises de transport : remise en main propre d'un courrier à chaque Directeur d'entreprise de transport afin de leur rappeler les exigences QHSE à appliquer, complétée par une sensibilisation sur les risques et règles décrites dans la Charte des transporteurs. La Côte d'Ivoire, le Nigeria, le Bénin et la Guinée ont organisé une convention au cours de laquelle les résultats des accidents/incidents et les causes ont été présentés, ainsi qu'un rappel des exigences décrites dans la Charte ;*
- *réaliser les audits et inspections : vérifier l'état du matériel, la qualification du conducteur ; réaliser les audits transporteurs : un programme d'audit fournisseurs transport routier est élaboré et conduit dans les différents pays et porte sur l'état du matériel et leur suivi, la documentation, la formation des conducteurs, la connaissance des règles Charte des transporteurs. En 2021, 99 audits ont été réalisés sur le continent africain. En cas d'accident responsable à l'origine d'un accident mortel ou grave, la qualification d'une entreprise de transport est suspendue temporairement ;*
- *communiquer et sensibiliser : poursuite de la formation « Conduite en sécurité (règles d'or) » auprès des chauffeurs routiers (plus de 1 300 chauffeurs formés en 2021) ;*

- *assurer le pilotage des actions : les pays intègrent dans leurs réunions de pilotage un point d'avancement du plan action et une revue des éventuelles difficultés rencontrées et actions à mettre en œuvre. Par ailleurs, un comité de pilotage est également organisé au niveau HQ pour suivre l'avancement du plan d'action décliné dans les différents pays, le référencement des transporteurs, le dispositif « permis à points » (entraînant la suspension définitive du conducteur à conduire pour Bolloré Logistics lorsque les 12 points sont perdus ; un mécanisme permet au conducteur de récupérer des points). En 2021, environ 32 900 audits et inspections HSE ont été menés auprès des sous-traitants de Bolloré Logistics.*

Indicateurs de suivi de l'accidentologie de Bolloré Logistics

| ACCIDENTS DU TRAVAIL | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt | 84 | 94 | 120 |
| Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail (LTIFR) ⁽¹⁾ | 0,37 | 0,41 | 0,50 |
| Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ⁽²⁾ | 17,94 | 18,22 | 21,74 |

(1) Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail x 200 000/ nombre total d'heures travaillées.

(2) Nombre de journées d'incapacité liées à un accident du travail x 200 000/Nombre total d'heures travaillées.



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.

2.2.1.1.4. Informer, former et sensibiliser

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).

Des formations adaptées pour chacune des activités

Au sein des entités de Bolloré Logistics, les programmes de formation et de sensibilisation, adaptés à la nature des activités exercées (formations EPI, substances dangereuses, lutte contre les incendies, travail en hauteur, etc.), passent par différents leviers :

- « 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 (ex. : modification des flux de circulation, matérialisation de zones dangereuses, etc.) ;
- réunions HSE régulières sur site, permettant de transmettre des messages clés auprès des participants ou de réaliser des safety moments. 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 au 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). En 2021, sept heures de formation et d'information en moyenne ont été dispensées par collaborateur.

Indicateurs de suivi des formations hygiène, sécurité et/ou environnement (HSE) de Bolloré Logistics

| FORMATIONS HSE | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre d'heures de formation sur les thématiques HSE (personnel permanent) | 172 675 | 102 887 | 147 496 |
| Nombre d'heures de formation HSE pour les sous-traitants | 153 098 | 67 640 | 28 863 |

Les formations sous-traitants couvrent également les intérimaires.

Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail 2021

À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail et en raison du contexte de la crise sanitaire, une webconférence B'Talks World Safety Day a été organisée par Bolloré Logistics le 28 avril 2021. Les experts de la sécurité et de la santé ont pu partager leurs visions et témoignages autour du thème : comment assurer la sécurité et la santé au travail en temps de crise sanitaire mondiale ? Des actions ont également été menées au sein des entités dans le monde entier, telles des sensibilisations sur le maintien et le renforcement des gestes barrières, des exercices incendie, etc. Le thème de la santé a aussi été largement représenté, à travers des campagnes de vaccination contre le Covid-19, mais aussi des examens de suivi médicaux. Un webinaire avec le médecin du travail sur la politique santé du Groupe a également été mené. Autant d'engagements qui montrent que la santé et la sécurité au travail font l'objet d'une attention de tous les instants.





2.2.1.1.5. Protéger la santé

Bolloré Logistics protège la santé de ses salariés des atteintes physiques et mentales. Les objectifs de la santé au travail 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.

Bolloré Logistics 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 95 % des entités de Bolloré Logistics offrent une couverture santé plus favorable que ce que prévoient les obligations légales et la plupart des pratiques locales des pays dans lesquelles elle est implantée. Préserver le capital humain et un véritable enjeu de croissance et de reconnaissance pour l'entreprise, c'est pourquoi elle 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 entités 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.

Les enjeux spécifiques liés à la santé au sein des activités de Bolloré Logistics

Par leur présence dans des zones géographiques sensibles, les Directions QHSE et les services médicaux des entités de Bolloré Logistics sont particulièrement attentifs à la prévention des maladies, pandémies, épidémies et crises sanitaires locales. 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 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 l'entreprise est implantée. Dès les prémices de la crise sanitaire, la cellule de crise du Groupe Bolloré s'est mobilisée afin de définir le plan de réponse d'urgence Covid-19, assurer la sécurité des collaborateurs et maintenir les approvisionnements dans chaque pays. Les process de vigilance du Groupe déployés depuis mars 2020 au siège et en local ont démontré leur efficacité à apporter une réponse rapide pour la mise en œuvre de mesures de prévention nécessaires pour faire face à l'épidémie et établir des

plans de continuité d'activité. En effet, outre les mesures sanitaires prises pour protéger les salariés (mise à disposition de masques chirurgicaux, de solutions hydroalcooliques ; aménagements sur les lieux de travail pour respecter la distanciation physique ; adaptation de l'organisation de travail ; affichage de consignes sanitaires, etc.), des campagnes de vaccination Covid-19 à l'attention des collaborateurs et des tiers qui interviennent sur site ont été déployées, ainsi que la mise à disposition de tests de dépistage (voir chapitre 1. Plan de vigilance 1.4., paragraphe Cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire 1.4.4.2.2.). 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 2020 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.*

Chaque année, les entités de Bolloré Logistics 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^{er} décembre, 11 pays se sont mobilisés. Des campagnes de dépistage gratuit et anonyme, ainsi que des séances de sensibilisation ont été organisées dans plusieurs pays (Angola, Congo, Cameroun, Guinée, Kenya, Centrafrique et Allemagne), animées par des professionnels et des organismes de santé, tels que Médecins sans Frontières.

En 2021, 46 entités de Bolloré Logistics ont organisé des campagnes de vaccination et de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés, dont 25 en Afrique. 6 d'entre elles en ont fait également à destination des familles, dont 3 en Afrique.

Ce sont ainsi 2 989 salariés et ayants droit qui ont bénéficié d'une vaccination et 8 777 salariés et ayants droit qui ont bénéficié d'une campagne de dépistage ou de sensibilisation.

En plus de la stricte application des politiques de santé du Groupe Bolloré, 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.
- 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.

Assurer la sûreté des équipes

En complément des dispositifs mis en place pour assurer la sûreté de la chaîne d'approvisionnement, Bolloré Logistics bénéficie de la politique de la Direction de la sûreté mise en place au niveau du Groupe Bolloré, qui veille à la protection des actifs humains et matériels du Groupe sur l'ensemble des territoires où il est présent, et permet notamment de se prémunir contre les éventuels actes terroristes et crises politiques. Ses missions sont orientées autour des grands axes suivants :

- la veille et l'analyse afin d'assurer un suivi de l'actualité sécuritaire mondiale et disposer d'une approche proactive des crises ;
- la gestion de crise en lien avec les départements concernés (Direction générale, juridique, QHSE, RH...) ;
- les audits de sûreté en France et à l'étranger et la vérification des procédures d'urgence en cas de crise (opérations d'évacuation de ressortissants RESEVAC) ;
- la sûreté des déplacements qui repose sur une politique voyages rigoureuse. Elle intègre la gestion et le suivi des déplacements professionnels à l'étranger via une plateforme de localisation dédiée et une évaluation de la faisabilité des déplacements professionnels. Tout déplacement en dehors des capitales (en Afrique, Asie, Amérique du Sud et au Proche et Moyen-Orient) doit être soumis à une étude de faisabilité préalable de la Direction sûreté et validé par la Direction générale ;

- la mise à niveau continue d'un réseau sûreté qui passe par la consolidation des réseaux sécuritaires du Groupe en France et à l'étranger et le recrutement des correspondants sûreté locaux.

Gérer les crises sanitaires à travers un plan de réponse spécifique

La menace d'une épidémie requiert des entreprises de définir un plan d'action en vue de se prémunir contre ce risque, afin d'assurer la sécurité et de maintenir la santé des salariés, de répondre aux sollicitations des clients et partenaires dans ce domaine, et, de manière générale, dans le but de favoriser un maintien de l'activité, autant que possible.

Une cellule de veille est en place au niveau du Groupe Bolloré et définit les principales mesures à prendre pour prévenir l'épidémie, à plusieurs niveaux.

Des moyens particuliers de communication et de prévention sont également mis en place. Le présent plan de réponse s'inscrit dans le cadre de ces instructions qui concernent l'ensemble des entités Bolloré Logistics du Groupe Bolloré.

Les principaux objectifs de la réponse à une épidémie ou une pandémie sont les suivants :

- protéger la santé et la sécurité des salariés, personnel intérimaire, sous-traitants, visiteurs, résultant d'une exposition et d'une infection ;
- maintenir la continuité des activités dans la mesure du possible, à minima, minimiser les perturbations des services essentiels.

Le plan de préparation pandémie est développé en coordination avec les plans de continuité des activités, la démarche d'évaluation des risques professionnels et la gestion des crises qui lui préexistent.

Par ailleurs, ce plan sert de base à l'établissement des mesures de contingence que le site demandera à ses prestataires et fournisseurs.

Le plan de réponse fixe les lignes directrices à suivre par les sites dans le cadre de la préparation, du management, de la continuité des activités en phase d'épidémie ou de pandémie.

Les mesures décrites dans le plan sont complétées par les mesures fixées par les autorités locales ou autres exigences réglementaires locales applicables afin de prendre en compte les contraintes et autres spécificités locales.

Ce document fait l'objet d'une actualisation en fonction de l'évolution des connaissances sur l'épidémie.

Les stratégies et plans d'action sont régulièrement actualisés en fonction de l'évolution des connaissances scientifiques du virus, de l'évolution de la pandémie et des recommandations nationales et internationales.

La cellule de crise se réunit à échéances régulières dès la phase de pré-épidémie et est chargée de piloter la crise et d'en organiser sa gestion.

Covid-19, la gestion d'une crise sanitaire et économique d'une ampleur inédite

Protéger la santé de son personnel partout dans le monde et préserver ses activités, est la préoccupation



majeure et la mission première que s’est donnée Bolloré Logistics face à la crise sanitaire et économique provoquée au niveau mondial par le virus Covid-19.

Bien qu’ayant dû faire face aux crises sanitaires provoquées notamment par l’épidémie du Sras, d’Ebola, le Groupe Bolloré a dû, rapidement, à l’instar de toutes les entreprises, réfléchir et mettre en œuvre un plan d’action destiné à limiter l’impact de cette nouvelle crise sanitaire sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs tout en préservant ses activités et celle de ses partenaires.

Bolloré Logistics a pris la mesure de la menace que représente la pandémie Covid-19. Pour répondre à cette situation exceptionnelle, l’ensemble des équipes Bolloré Logistics se sont mobilisées de manière à pouvoir apporter une réponse forte et coordonnée.

Un plan de gestion de crise a été construit autour des principaux axes suivants :

- la participation à la cellule de veille en charge d’examiner la situation régulièrement et de définir/ adapter les mesures à prendre pour prévenir la pandémie;
- la prévention des risques de contamination par le rappel des règles d’hygiène et des gestes barrières;
- la déclinaison d’un système de prévention adapté pour chaque phase de l’épidémie;
- la définition du plan de continuité de l’activité de l’entreprise et sa mise en œuvre;
- la gestion de la communication tant en interne qu’à l’égard des parties prenantes.

En complément de la cellule de veille mise en place au niveau du Groupe Bolloré, chaque Région a activé sa cellule de crise, composée du Directeur cellule de crise, des Directeurs Pays, Directeurs des opérations, IT, RH, QHSE..., pour piloter le plan d’action et en organiser chaque étape.

Chaque cellule de crise se réunit à fréquence régulière. Les plans d’action sont élaborés, mis en œuvre au niveau des pays, enrichis et mis à jour très régulièrement en fonction de l’évolution de la situation épidémiologique, des connaissances sur le virus, des décisions et recommandations des organisations internationales, des autorités locales (...) et en lien avec les Directions Corporate, notamment QHSE.

Dès février 2020, la Direction QHSE Corporate Bolloré Logistics a établi un plan de réponse Covid-19 pour anticiper la prolifération de l’épidémie dans les différents continents.

Ce plan de préparation au risque de pandémie Covid-19 fixe le cadre en définissant les lignes directrices à suivre dans le cadre de la préparation, du management et de la continuité des activités. Il a été préparé à partir des procédures et des premiers retours d’expérience des pays asiatiques.

Le plan de préparation pandémie est développé en coordination avec les plans de continuité des activités (PCA) et la démarche d’évaluation des risques professionnels. Les PCA formalisent les mesures opérationnelles, concrètes, qui sont déclinées localement pour la

protection des personnels et pour le maintien des activités.

Conformément aux recommandations des différents gouvernements des pays touchés par la Covid, des mesures de distanciation physique ont été prises par les entités afin de préserver la santé des collaborateurs. Ainsi, 70% d’entre elles ont mis en place le télétravail en 2020 et 60% ont continué à le pratiquer en 2021, permettant à près de 40% des collaborateurs de poursuivre leur activité professionnelle depuis leur domicile, à raison de deux à trois jours par semaine en moyenne.

Protéger les collaborateurs qui restent en activité sur leur lieu de travail est indissociable de l’application des dispositions de prévention du risque sanitaire, ce qui nécessite de fournir les équipements de protection individuelle et matériel d’hygiène (masques, solution hydroalcoolique, gants, lunettes de protection...). Aussi, un stock de sécurité a été très rapidement constitué y compris au niveau des filiales du réseau.

Indicateurs de suivi de la couverture santé des collaborateurs de Bolloré Logistics

| COUVERTURE SANTÉ DES COLLABORATEURS | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|-------|-------|
| Employés pouvant bénéficier d’une couverture sociale | % de l’effectif | 91,5% | 94% | 90,5% |
| Entités où la couverture santé couvre les ayants droit | % d’entités | 83,3% | 83,9% | 86,0% |
| Entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit la législation locale | % d’entités | 94,7% | 93,8% | 85,5% |
| Entités où la couverture santé n’est pas une obligation légale | % d’entités | 53,5% | 52,5% | 47,9% |
| Salariés pouvant bénéficier d’un suivi médical régulier proposé par l’entreprise | % de l’effectif | 81,8% | 80,8% | 75,3% |
| Entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | % d’entités | 93% | 87,6% | 91,4% |



2.2.1.2. Favoriser le bien-être des collaborateurs

Au-delà de la protection de la santé des collaborateurs sur l'ensemble des territoires où est implantée Bolloré Logistics, le bien-être au travail est une thématique de plus en plus présente au sein de l'organisation. La volonté commune des collaborateurs et du management s'aligne sur ce besoin de structurer davantage un plan d'action global en faveur de la qualité de vie au travail, à l'instar des 150 000 m² d'espaces intérieurs aménagés selon le concept biophilique, fin 2021, sur l'ensemble de nos sites. Aussi, partout dans le réseau, de nombreuses initiatives s'organisent.

Dans le contexte de la crise Covid-19, la DRH corporate a mis en place une application permettant aux collaborateurs et à leurs ayants droit :

- de faire appel à un service d'assistance psychologique. Six consultations au minimum sont prises en charge par l'entreprise;
- de consulter gratuitement un conseiller personnel en cas de difficultés d'ordre social (financières, familiales...);
- de recourir à la téléconsultation médicale prise en charge par la Sécurité sociale française.

Cette initiative a été lancée en 2020 sur toute la France et est pérennisée depuis 2021. Des dispositifs analogues sont déjà en place dans d'autres pays comme l'Australie, ou à l'étude dans certains autres. Par ailleurs, depuis plusieurs années, un cabinet spécialisé est à la disposition des collaborateurs en situation de mobilité. Les ayants droit du collaborateur en bénéficient également. En effet, la mobilité internationale peut être source de difficultés d'ordre psychologique notamment.

Les équipes de Bolloré Logistics mettent en place des initiatives locales pour améliorer le bien-être des collaborateurs. Quelques exemples :

- suivi d'ateliers à Dubai en septembre 2021, baptisé mois du bien-être, incluant des thématiques comme l'intelligence émotionnelle, l'équilibre vie professionnelle vie privée, la santé en entreprise et les enjeux de santé mentale ;
- ateliers de relaxation ou de sensibilisation aux bonnes postures, de sport, organisés sur site ou à distance, par de nombreuses agences à travers le monde ;
- application de la charte d'aménagement intérieur des bureaux sur le périmètre Europe, intégrant la composante bien-être au travail dans plusieurs sites, à Lyon, à Arnage, à Fos-sur-Mer, au siège à Puteaux (France) mais aussi à Seoul (Corée), et à New-York (USA) ;

- la conciergerie sur deux sites pilotes en France propose de nombreuses prestations comme des services à domicile, pressing, repassage, couture, paniers fruits et légumes bio, cordonnerie, livraison de fleurs, livraison de viennoiseries et pain, onglerie (Roissy-CDG et Le Havre);
- création de potagers pour les collaborateurs déjeunant sur place à Melbourne et Singapour, à Paranaque et Mandaue (Philippines);
- végétalisation des bureaux à Lyon, Fos-sur-Mer, Dijon (France), Hong-Kong, à Paranaque (Philippines), à Kuala Lumpur et à Johor Bahru (Malaisie), à Dhaka (Bangladesh), à Gurgaon, Coimbatore (Inde), à Bogota (Colombie), à Brisbane et Sydney (Australie), au Qatar, en Roumanie, à Vienne (Autriche), à Taiwan;
- ateliers de sensibilisation à l'alimentation durable et saine en France, à Houston et restauration sur place à destination des salariés en partenariat avec une entreprise ayant une approche alimentaire saine et locale en Afrique du Sud;
- événements impliquant les enfants des collaborateurs comme au Cameroun avec une séance de cinéma et des animations au Canal Olympia de Douala;
- création de bibliothèques ou organisation de trocs de livres aux Philippines, Allemagne, États-Unis, Émirats arabes unis et en France (Lyon).

Par ailleurs, le challenge AcTogether lancé début 2020, compétition interpays sur nos 111 territoires donnant l'opportunité aux salariés de réaliser des actions de développement durable, présente parmi les thèmes possibles d'action le bien-être au travail. À l'issue de la seconde édition, fin 2021, 24,5% des actions menées par les collaborateurs, sur un total de 815 actions finalisées, portaient sur cette thématique.

Les nombreuses initiatives menées en France pour améliorer l'environnement de travail des salariés ont permis à Bolloré Logistics d'être classée parmi les meilleurs employeurs (11^e) dans le secteur « Transport de marchandises et logistique » par les salariés français en 2021, au terme d'une enquête parue dans la revue Capital et réalisée par l'institut de sondage Statista. En octobre 2021, Bolloré Logistics Vietnam a été récompensée par HR Asia édition Vietnam comme l'une des meilleures entreprises pour lesquelles travailler en Asie. Le 31 décembre 2020, Bolloré Logistics Singapour a, elle aussi, été distinguée par HR Asia, dans son édition de Singapour (voir Focus Singapour ci-contre). HR Asia est une publication pour les professionnels des RH. Cet événement sélectionne chaque année des entreprises de classe mondiale avec des niveaux élevés d'engagement des collaborateurs et d'excellente culture en milieu de travail.



Bolloré Logistics Singapour

En septembre 2021, Bolloré Logistics Singapour a reçu le prix « Asia Responsible Enterprise » dans les catégories « Green Leadership » et « Investment in People ». L'entité a même fait un doublé ce même mois en décrochant la Médaille d'argent aux Work Safety and Health Innovation Awards 2021 de la Singapore Logistics Association pour son innovation et ses efforts afin d'améliorer les normes de sécurité et de santé au travail.

Ces distinctions viennent confirmer que l'engagement des collaborateurs est l'une des principales priorités de cette entité. En octobre 2020, Bolloré Logistics Singapour a d'ailleurs obtenu le prix Great Place to Work sur la base d'une enquête menée à l'échelle de l'entreprise sur la satisfaction de ces derniers, ainsi que le prix Great Place to Learn. Rappelons que le 31 décembre 2020, l'entreprise a également été distinguée par HR Asia,

dans son édition de Singapour, comme l'une des meilleures entreprises pour lesquelles travailler en 2020.

Chez Bolloré Logistics Singapour, afin de sensibiliser ses collaborateurs sur différents domaines du bien-être, un programme « Happiness @ Bolloré » a été lancé. Dans ce programme, plusieurs activités et initiatives sont conçues au cours de l'année pour mobiliser et remonter le moral des équipes. Les programmes comprennent une journée « Diner avec votre famille », où les liens familiaux sont encouragés par une sortie anticipée du travail, un « dépistage annuel de la santé » et diverses discussions sur le bien-être « Lunch & Learn » pour les collaborateurs. Régulièrement, des initiatives telles que « Lunch Shuttle Bus » et « Quinzaine de fruits » sont des petits outils mis à disposition pour améliorer la vie quotidienne des collaborateurs de cette entité.



2.2

2 ÊTRE UN EMPLOYEUR ATTRACTIF

2.2.2.1. Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs

Attraction et rétention des compétences

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.

Relations écoles

- *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 et apprentis, 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 l'entreprise. 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 que de capter des profils prometteurs en cohérence avec notre culture 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 mondiale, Bolloré Logistics s'est engagée sur 2021 à maintenir sa stratégie long terme de partenariat et à aider les écoles dans ce contexte particulier. Le nombre de partenariats écoles a continué à progresser passant à 162 écoles.

La diversité de nos métiers et de nos implantations géographiques amène chaque entité à définir son portefeuille d'écoles cibles et sa stratégie. Sept partenariats stratégiques sont toujours en cours, 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 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.

L'expérience stagiaire récompensée par le label HappyIndex® Trainees Bolloré Logistics 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. Ce parcours a été digitalisé en 2021 afin de maintenir la qualité d'accueil et d'intégration pour l'ensemble des étudiants accueillis malgré le contexte de travail à distance. Cet engagement a d'ailleurs été récompensé à travers l'obtention renouvelée en 2021 du label HappyIndex® Trainees, avec une nette progression de la note obtenue. Cette enquête évalue notamment l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et alternants en entreprise. Avec un taux de recommandation supérieur à 90% en 2021, 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'information précieuse dans une perspective d'amélioration continue de nos processus et politiques RH vis-à-vis des stagiaires et alternants.

Dans le cadre du challenge RSE AcTogether, des salariés de plusieurs agences ont également mené des actions pour développer les relations écoles. À titre d'illustration, l'agence de Singapour a organisé au premier semestre 2021 avec l'ESSEC, l'un de ses principaux partenaires, un programme sur trois mois invitant 18 étudiants en Global MBA à proposer des solutions d'emballages réutilisables et durables applicables aux activités logistiques.

Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de leur projet de fin d'études et constitueront une excellente base de recommandation en réponse à une problématique de Bolloré Logistics.

Nos stagiaires et alternants, un vivier de futurs talents : chaque année, Bolloré Logistics a à cœur de proposer des milliers de missions de stages et alternances que l'entreprise cherche à pourvoir à travers les différentes actions écoles menées. Bolloré Logistics propose des opportunités à la fois dans des métiers opérationnels (supply chain, logistique, transport, commerce...), mais aussi dans les fonctions supports (finance, droit, systèmes d'information, ressources humaines, marketing...). En 2021, en dépit de la poursuite de la crise sanitaire et des restrictions qui ont touché le monde entier, Bolloré Logistics a pu accueillir nettement plus de stagiaires et d'apprentis. L'apprentissage s'est notamment développé (hausse de 198% par rapport à 2020), en complément



d'une hausse des stages proposés (hausse de plus de 42 % par rapport à 2020). Ces fortes hausses s'expliquent par la reprise d'activité suite à une année 2020 fortement impactée par la crise sanitaire, mais également par les efforts de recrutements réalisés par le Groupe Bolloré, notamment dans le domaine de l'apprentissage en complément de sa politique de stage.

Par ailleurs, 31 % des stagiaires/alternants recrutés en 2021 étaient issus d'écoles cibles illustrant la dimension stratégique accordée à ces relations pour alimenter notre vivier de talents. La DRH BTL propose aux stagiaires et aux alternants de les aider à trouver un emploi : simulations d'entretiens de recrutement, aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation

Indicateurs de suivi des relations écoles de Bolloré Logistics

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|-------------|
| Partenariats écoles | Nombre de partenariats | 162 | 146 | 77 |
| Dont Afrique | Nombre de partenariats | 34 | 38 | 36 |
| Dont Europe | Nombre de partenariats | 106 | 86 | 28 |
| Dont Asie-Pacifique | Nombre de partenariats | 18 | 18 | 11 |
| Dont Amériques | Nombre de partenariats | 4 | 4 | 2 |
| Dont Moyen-Orient/Asie du Sud | Nombre de partenariats | 0 | 0 | 0 |
| Stagiaires et alternants | Nbre de stagiaires et alternants | 1 244 | 721 | 1 269 |
| Stagiaires et alternants recrutés | Nbre de stagiaires et alternants (% de l'effectif en stage ou en alternance) | 197 (15,8%) | 58 (8%) | 162 (12,8%) |
| Dont stagiaires et alternants recrutés issus de nos partenariats | Nbre de stagiaires et alternants (% de l'effectif recruté) | 60 (30,6%) | 26 (44,8%) | 23 (14,2%) |

Le recrutement : un marqueur de notre promesse employeur

L'année 2021 aura été une année de reprise progressive en termes de recrutement, après le fort ralentissement constaté au début de l'année 2020.

Les recrutements externes ont ainsi progressé de plus de 216 %. Dans ce contexte, l'attention de l'entreprise 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 et avec nos besoins opérationnels. Dans ce contexte, l'entreprise 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.

Accueillir nos nouveaux collaborateurs est une étape clé du processus de recrutement qui doit se déployer tant au niveau local que corporate. Au niveau du siège, en central, sont organisées des journées d'intégration pour permettre aux récents collaborateurs de se familiariser avec les activités du groupe Bolloré, la richesse des métiers et aussi de créer du lien avec d'autres collaborateurs issus de différentes divisions. En outre, chaque nouvel embauché est reçu par la DRH le jour de son arrivée. La DRH lui remet un livret d'accueil, décrivant notamment :

- les activités du Groupe ;
- les engagements RSE ;
- la politique RH ;
- les engagements Éthiques ;
- les outils de communication permettant aux salariés de suivre la vie de l'entreprise (Intranet, journal interne, réseaux sociaux...).

D'autres documents et objets sont remis au nouvel embauché contre signature, parmi lesquels : dispositifs de frais de santé, d'épargne salariale, Code de conduite, Règlement intérieur, gourde, tee-shirt...

Dès la première année après leur embauche, les collaborateurs sont intégrés dans des programmes de formation.

Assurer l'excellence de nos recruteurs

Afin de maintenir les compétences et garantir l'excellence métier, l'année 2021 a permis de poursuivre l'initiative engagée en 2020 autour de la constitution d'une

communauté des recruteurs avec trois axes prioritaires identifiés : la maîtrise des outils existants et de leurs évolutions, 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 ont poursuivi en 2021 leurs échanges lors de classes virtuelles et webinaires autour de sujets tels que l'étude des compétences comportementales, la structuration des entretiens de recrutement ou encore la montée en compétences sur les nouvelles fonctionnalités offertes par les outils tels que LinkedIn ou encore TalentSoft.

Des tests de langues pour objectiver

Dans une entreprise internationale comme Bolloré Logistics, où la collaboration interculturelle est nécessaire, la DRH 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 direction générale a souhaité depuis 2020 le déploiement de tests de langue pour les postes de 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). 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 dans sa diversité et sa promesse en tant qu'employeur sont également critiques. En 2021, la division Bolloré Transport & Logistics à laquelle appartient Bolloré Logistics a notamment mené divers projets de création de contenus vidéo afin de promouvoir ses métiers, ses activités et sa culture d'entreprise à travers la réalisation d'interviews et d'un podcast en partenariat avec Jobteaser.

**Indicateurs de suivi des recrutements de Bolloré Logistics**

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Recrutements externes en CDI et CDD | Nbre d'employés | 3 986 | 1 840 | 3 939 |
| Dont recrutements externes en CDI | Nbre d'employés (% de l'effectif total CDI et CDD recruté) | 2 384 (59,8%) | 1 119 (60,8%) | 2 628 (66,7%) |
| Dont recrutements externes managers CDI | Nbre d'employés (% des recrutements externes en CDI) | 254 (10,7%) | 116 (10,4%) | 212 (8,1%) |
| Dont recrutements en CDD | Nbre d'employés (% de l'effectif total CDI et CDD recruté) | 1 603 (40,2%) | 721 (39,2%) | 1 311 (33,3%) |
| Dont recrutements en CDD transformés en CDI | Nbre d'employés (% des recrutements en CDD) | 461 (28,8%) | 386 (53,5%) | 476 (36,3%) |

Il est à noter que 7,8% des recrutements ont concerné des personnes âgées de plus de 50 ans. Plusieurs pays, dont la France, le Japon et la Belgique accompagnent leurs salariés proches de la retraite : séminaires de préparation, transmission aux jeunes...

Nos collaborateurs sont nos meilleurs ambassadeurs

Mis en place dans la région Asie-Pacifique depuis fin 2019, le programme de cooptation a depuis été déployé dans d'autres entités du groupe et fait l'objet d'un intérêt croissant. En effet, dans le contexte actuel de tension du marché du travail et de turn-over, le système de cooptation offre à l'entreprise à la fois un gain de temps stratégique mais aussi la possibilité de s'appuyer sur le réseau de ses collaborateurs comme autant d'ambassadeurs, élargissant ainsi à moindre coût le spectre de son sourcing et lui permettant de capter des candidatures parrainées plus en accord avec les valeurs de l'entreprise. Et outre les bénéfices évidents pour l'entreprise, l'intérêt du collaborateur est bien sûr le plaisir de parrainer auquel s'ajoute une prime significative lorsque que le parrainage est concluant.

Bolloré Logistics Singapour a également mené une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble de ses collaborateurs en 2020 qui a recueilli un taux de participation de 75 %. Les résultats ont permis à l'entité d'être certifiée Great Place to Work, contribuant ainsi à son attractivité en tant qu'entreprise où il fait bon travailler. En 2022, les enquêtes de satisfactions des collaborateurs seront généralisées dans l'ensemble des régions.

De façon générale, les collaborateurs sont associés à un certain nombre de décisions. C'est le cas par exemple des réaménagements des locaux. De même, lorsque des webinars B'talks sont organisés, une enquête de satisfaction est systématiquement envoyée aux collaborateurs. En 2021, ce type de webinar a été organisé pour 100% des collaborateurs à l'occasion de la journée mondiale de la santé en avril, de la journée mondiale de lutte contre la corruption en décembre. En 2022, un événement ouvert à tous a été organisé à l'occasion de la journée internationale des femmes en mars et un autre événement est

organisé en juin à l'occasion de la journée mondiale de l'environnement.

En 2020 et en 2021, des enquêtes ont été menées dans toutes les régions pour recueillir les remarques et les propositions des collaborateurs sur la gestion de la crise Covid-19 et les conditions du travail à distance.

La promotion de la diversité : un axe majeur de la politique RH

Afin de rester une entreprise diversifiée, internationale et innovante, nous nous devons d'être le reflet des sociétés dans lesquelles nous sommes implantés. Depuis 2018, le Groupe Bolloré a adopté une Charte pour la diversité et l'inclusion conformément aux conventions de l'OIT et s'inscrivant dans la perspective des objectifs de développement durable de l'ONU. Cette charte formalise les ambitions, approches et moyens que le Groupe entend mettre en œuvre. Cette charte est déclinée au sein de Bolloré Logistics. À travers la mise en œuvre de cette charte, nous nous engageons 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.

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 qui traduisent notre volonté 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 et s'est poursuivi en 2021. Ce parcours, composé de différents modules e-learning de sensibilisation sur les critères discriminants en entreprise tels que l'apparence physique, le handicap, la santé, le genre ou encore l'âge, a été en premier lieu déployé

vers la communauté des RH. En 2021, le déploiement de ce dispositif a été élargi à des populations de managers. Le taux de complétion global pour Bolloré Logistics est de 86%. Le déploiement de ces modules sera progressivement étendu en 2022 à l'ensemble des collaborateurs. Bolloré Logistics est présente dans 111 pays. L'entreprise a à cœur de favoriser la connaissance et le respect des cultures de ses différentes implantations. Pour cela, plusieurs pays organisent des événements. Par exemple, en 2021, Bolloré Logistics Australie (50% des collaborateurs ne sont pas australiens) a organisé une journée multiculturelle : chaque collaborateur a cuisiné un plat traditionnel et l'a partagé avec ses collègues. De même, la Chine a organisé en 2021 des journées de présentation des cultures chinoise lors du nouvel an chinois et française à l'occasion du 14 juillet 2021. Les agences de Dubai et d'Abu Dhabi célèbrent chaque année au mois de février le « Black history month ». Cela permet aux Africains de la diaspora d'honorer la mémoire de leurs ancêtres, de célébrer les pionniers qui ont eu un impact fort sur l'émancipation des personnes venant du continent africain.

Fin 2021, la région Amérique a lancé le programme « Impact Hiring ». Dans ce cadre, elle a signé un partenariat avec « the International Rescue Committee », qui supporte les réfugiés à travers le monde et a commencé à intégrer dans ses équipes des réfugiés.

Début 2022, la France a publié un guide pour mieux accompagner les salariés souffrant d'une maladie longue durée. Ce guide s'adresse au salarié, à son manager et à ses collègues et couvre toutes les phases depuis l'annonce de l'absence jusqu'au retour au travail.

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. Notre approche repose sur deux objectifs :

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

Par ailleurs, sur la base des conclusions de l'audit mené en 2020, l'année 2021 a été l'occasion de développer de nombreuses actions en faveur des personnes en situation de handicap en France, et notamment :

- la désignation et formation d'un référent handicap dans chaque structure française ;
- une participation à l'événement national DuoDay « Emploi et handicap » le 18 novembre 2021, avec 25 offres proposées par Bolloré Logistics France et 5 personnes recrutées suite à cette journée ;
- la mise en place d'un partenariat avec l'association Arpejeh, qui propose mensuellement des candidatures de personnes en situation de handicap ;
- enfin, une semaine découverte pour 6 jeunes handicapés multi-entreprises en France.

Ces actions seront poursuivies en 2022.

Depuis quatre ans, Bolloré Logistics France met en œuvre des mesures d'insertion permettant aux personnes notamment en situation de handicap (sans condition d'âge) de se former à leurs métiers et d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée.

Ce programme, La Pépinière, est un dispositif de formation en partenariat avec des écoles du transport (l'UPR et l'AFTRAL) qui vise à former aux métiers d'agent de transit et de déclarant en douane dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (CDI).

Ces formations d'une durée de 21 mois sont diplômantes et permettent d'obtenir un niveau bac + 2. Déjà trois promotions ont été engagées avec 87 personnes qui ont eu l'opportunité d'acquérir auprès de professionnels toutes les compétences nécessaires à la parfaite organisation des opérations de transport aérien et maritime, et, qui plus est, sont formées aux bonnes pratiques de Bolloré Logistics.

Alors que les deux premières étaient ouvertes à un public élargi rencontrant des difficultés d'emploi – personnes en situation de handicap mais aussi jeunes éloignés de l'emploi, chômeurs de longue durée – la troisième promotion est focalisée sur des personnes en situation de handicap et cela sera également le cas pour la quatrième promotion qui a accueilli 14 nouveaux candidats en septembre 2021. À travers ce dispositif, Bolloré Logistics veut démontrer que la logistique internationale peut offrir un parcours ambitieux et une carrière évolutive au sein de l'entreprise à toutes les personnes qui rejoignent La Pépinière, qu'elles soient diplômées ou non.

À l'international, Bolloré Logistics Singapour a mis en place depuis 2015 différents partenariats avec des structures locales qui œuvrent en faveur de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap. L'entreprise a ainsi intégré plus de 20 personnes souffrant de handicaps divers dans ses entrepôts pour leur donner l'opportunité d'acquérir une réelle expérience professionnelle et une certaine autonomie financière. Ce personnel intervient dans le cadre d'activités logistiques à valeur ajoutée et diverses dispositions ont été prises pour faciliter leur intégration : un service de navette a été instauré pour les aider à se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail, des rampes et des mains courantes ont été installées au sein des locaux et un espace dédié au repos et aux repas leur est réservé. Ils sont encadrés par un superviseur qui dispose d'une solide expérience professionnelle dans la prise en charge de personnes handicapées, assure leur formation et sensibilise les autres salariés au handicap afin d'assurer une bonne collaboration entre les équipes. Pour cette initiative, Bolloré Logistics Singapour s'est vu décerner pour la seconde fois en 2021 son accréditation « Enabling Employers » par SG Enable, l'organisation de protection sociale de Singapour, en reconnaissance de ses efforts en faveur de l'intégration de personnes handicapées.

Bolloré Transport & Logistics Maroc a également établi un partenariat avec l'association Anaïs pour le développement de l'emploi des personnes en situation d'handicap mental, à travers l'insertion professionnelle. En quatre ans,



sept insertions ont eu lieu au sein de l'entrepôt de Casablanca, sur l'activité logistique « co-packing » dédiée aux flux d'un de nos clients du luxe. De jeunes collaborateurs atteints de trisomie 21 sont ainsi formés et accompagnés par nos salariés, en étroite collaboration avec les responsables psychopédagogiques de l'association Anaïs. La démarche adoptée permet un suivi quotidien et une évaluation périodique qui favorisent la réussite de ces insertions.

Dans le cadre d'un partenariat avec l'association locale Manzil, Bolloré Logistics Dubaï a intégré un nouveau collaborateur en situation de handicap au sein de l'équipe aérospatiale. Recruté dans un premier temps en contrat temporaire pour six mois pour lui permettre de comprendre l'activité et les processus métier et bénéficier d'une formation en phase avec son travail, il a intégré depuis les effectifs permanents. Dans le cadre de cette embauche, les chefs d'équipe/superviseurs ont reçu une formation sur l'accompagnement des personnes ayant des besoins spécifiques dispensée par Manzil.



Indicateurs de suivi des personnes en situation de handicap de Bolloré Logistics

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Personnes en situation de handicap | Nombre d'employés (% de l'effectif total) | 232 (1,12%) | 216 (1,13%) | 217 (1,03%) |
| Personnes en situation de handicap en France | Nombre d'employés (% de l'effectif total) | 168 (3,9%) | 167 (4,2%) | ND |
| Salariés en situation de handicap recrutés | % vs effectif total recruté à l'externe en CDI et CDD | 1,1% | 1,2% | 1,4% |
| Salariés en situation de handicap formés | Nbre de salariés (% de l'effectif en situation de handicap) | 189 (81,8%) | 81 (37,5%) | 141 (65%) |

127

Une entreprise qui poursuit sa féminisation

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de Transformation. Nous nous sommes 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 2021, le pourcentage de femmes au sein de Bolloré Logistics a encore progressé, atteignant plus de 42% de l'effectif total. Cette progression illustre les retombées progressives du plan d'action fixé dans toutes ses dimensions. Le pourcentage de femmes recrutées en CDI a continué à augmenter, atteignant plus de 48% des recrutements en CDI en 2021, dans un contexte de reprise des recrutements. Sur le continent africain, le pourcentage

de femmes s'est globalement maintenu (25% en 2021), grâce à des campagnes de communication et la mobilisation des managers femmes en Afrique illustrant notre volonté 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. Les campagnes de communication ont concerné toutes les régions. À ce titre, et pour marquer son engagement sur cette thématique, BTL a participé en 2021 aux Assises de la Parité, événement réunissant des milliers de décideurs autour de cette thématique. Ces évolutions passent également par la formation, et nous constatons en 2021 que le pourcentage de femmes formées s'est maintenu par rapport à 2020 et reste supérieur au pourcentage de femmes à l'effectif. 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.



Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle femmes/hommes de Bolloré Logistics

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Femmes | Nbre d'employées (% de l'effectif total) | 8 715 (42,2%) | 7 920 (41,2%) | 8 354 (39,8%) |
| Index égalité homme/femme (France) | Ecart salarial de genre moyen non ajusté pour 2021 : 5% | 85 | 84 | 85 |
| Femmes managers | Nbre d'employées (% de l'effectif managers) | 1 327 (36,8%) | 1 145 (36,4%) | 1 178 (35,9%) |
| Femmes employées dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU (présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays) | Nbre d'employées (% de l'effectif total) | 1 120 (24,2%) | 988 (22,8%) | 1 131 (21,8%)* |
| Femmes managers employées dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU (présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays) | Nbre d'employées (% de l'effectif managers) | 210 (22,2%) | 174 (25%) | 204 (26,1%)* |
| Femmes recrutées à l'externe en CDI | % vs le nombre total de recrutements externes en CDI | 47,9% | 45,6% | 43,6% |
| Femmes ayant bénéficié d'une formation (hors HSE) (1) | % vs l'effectif total formé | 47,2% | 47,4% | 43,1% |
| Part des femmes dans le Conseil d'Administration. | % | 40% | 40% | ND |

* Donnée révisée suite à la prise en compte de l'Index GII 2017 comme base de référence.

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 de Bolloré Logistics. Elle peut être géographique (nationale ou internationale) ou fonctionnelle avec un changement de poste au sein de la même filiale métier, au sein d'une autre filiale métier ou même par la création de passerelles entre les différentes activités, au sein de Bolloré Logistics ou d'autres entités du groupe Bolloré. C'est une opportunité pour le collaborateur de poursuivre son développement et renforcer son employabilité, mais aussi pour l'organisation de capitaliser 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.

Politiques et process restent néanmoins nécessaires pour impulser et faciliter la mobilité interne. En 2021, dans la continuité des engagements pris en 2020, trois actions clés ont été menées illustrant la volonté de l'entreprise 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 continue à se déployer. Disponible sur la bourse de l'emploi interne et l'outil de support aux entretiens annuels, elle est visible

de l'ensemble 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. Ainsi, l'affichage des postes s'est généralisé.

Un réseau de référents RH métiers vecteurs de transversalité

Pour faciliter sa mise en œuvre et continuer à progresser sur la mobilité interne, des référents RH par filiale 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 Bolloré. Ces référents RH participent aux Comités carrière métiers, ainsi qu'aux réunions bimensuelles du réseau mobilité. Cette participation leur permet 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, mobilisé et élargi géographiquement

Enfin, le réseau mobilité, créé en France en 2020, a développé encore son action en 2021. Il intègre 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). En 2021, il a été élargi à tout le périmètre européen. En 2022, il sera élargi à l'international.

Indicateurs de suivi des mobilités internes de Bolloré Logistics

| MOBILITÉS INTERNES | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------|------|------|
| Mobilités internes en provenance d'une autre société juridique du groupe Bolloré (entrées) | Nombre d'employés | 145 | 77 | 117 |
| Mobilités internes vers une autre société juridique du groupe Bolloré (sorties) | Nombre d'employés | 84 | 99 | 99 |

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 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 Bolloré, et son déploiement est placé sous la responsabilité des

divisions et des business units dont Bolloré Logistics en ce qui concerne les aspects métiers, avec des moyens mutualisés notamment pour les programmes managériaux. Malgré la poursuite de la crise liée au Covid-19 en 2021, les activités de formation ont connu cette année un fort rebond. En complément d'une reprise limitée des sessions en présentiel lorsque le contexte sanitaire le permettait, la stratégie de digitalisation de certains programmes de formation a été poursuivie. Ainsi, en 2021, pour Bolloré Logistics, 84% de collaborateurs ont été formés, contre 54% en 2020.



Indicateurs de suivi des formations de Bolloré Logistics

| FORMATION BOLLORÉ LOGISTICS | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Employés ayant bénéficié d'une formation (hors HSE) | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 17 394 (84,3%) | 10 395 (54,3%) | 13 733 (65,4%) |
| Heures de formation dispensées (hors HSE) | Nbre d'heures | 230 260 | 121 374 | 182 013 |
| Moyenne d'heures de formation par employé formé | Nbre d'heures | 13,2 | 11,7 | 13,3 |
| Salariés formés au management | Nbre de salariés (% de l'effectif total formé) | 592 (3,4%) | 588 (5,7%) | 834 (6,1%) |

L'Université Bolloré

Pour renforcer ses engagements dans le développement de ses collaborateurs, le Groupe Bolloré a capitalisé en 2021 sur le lancement réussi en 2020 d'une marque propre à porter ses valeurs et ses ambitions à travers le monde : B'University. L'Université Bolloré offre ainsi expertise pédagogique, capacité de déploiement et approches innovantes à travers le monde.

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. Illustration concrète de son savoir-faire, le campus Paris de l'Université Bolloré a obtenu en 2021 la certification ISO 9001:2015 dans les domaines de la conception, de l'animation et du déploiement de solutions de formations, ainsi que le certificat Qualiopi.

Un réseau international local pour soutenir la politique de formation globale

La politique de formation pilotée par le département formation du siège se déploie à l'international au travers des campus B'University et des directions RH régionales relais.

Le Campus Paris (ex-IFL) à Suresnes (France) – siège de la formation interne chez Bolloré Logistics – définit tous les programmes corporate, ainsi que le contenu des formations aux outils métiers (transport, finance, RH, QHSE...). Il élabore des projets corporate à la demande des Directions Siège et s'appuie sur son réseau à l'international pour leur déploiement avec ses cinq centres à Abidjan (Côte d'Ivoire), Londres (UK), Singapour, Lomé (Togo) et Pointe-Noire (Congo).

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

La crise nous a entraînés au niveau mondial à une adaptation forcée vers de nouvelles formes d'apprentissage. Après la forte hausse constatée en 2020, le trafic sur B'University Online a plus que triplé en 2021 avec plus de 900 000 connexions et une poursuite de la croissance des inscriptions (plus de 230 000 en 2021). L'acculturation à la formation par le digital se poursuit, à travers une prise de conscience collective à tous niveaux de l'organisation qu'il est possible d'apprendre efficacement à distance : en 2021, sur 64 modules lancés en formats digitaux, les collaborateurs ont exprimé un taux moyen de satisfaction de 4,2 sur 5. La formation par le digital a d'ailleurs permis de voir progresser significativement le nombre de personnes formées. De ce point de vue, elle a 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 Bolloré 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).

Plusieurs formations digitales concernent des domaines liés au programme RSE de Bolloré Logistics :

- anticorruption ;
- sécurité des systèmes d'information ;
- excellence opérationnelle ;
- diversité et inclusion ;
- droits humains ;
- environnement et solutions de supply chain durables.



Une transformation accélérée du catalogue

Dès les premiers mois de la crise sanitaire, B'University a 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... En 2021, une version pérenne de cet e-catalogue a été proposée, regroupant plus largement l'ensemble des programmes digitaux disponibles. À cette offre viennent s'ajouter les formations conçues sur mesure en réponse à un besoin spécifique, interne ou externe. L'année 2021 a vu la montée en puissance de la première académie transversale avec l'Académie Finance, à l'initiative de la division Bolloré Transport & Logistics (BTL), chapeautant la business unit Bolloré Logistics. 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 compétences de la population finance, la vocation de cette plateforme est de favoriser la création d'une communauté d'apprentissage. Plus de 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 a confirmé son succès en 2021 avec le lancement de plusieurs promotions. Deux parcours digitaux ont par ailleurs été déployés dans le domaine commercial : un parcours de formation d'environ vingt heures par apprenant dédié aux responsables commerciaux pour développer leur posture de manager-coach et leur leadership commercial, et un parcours de vingt 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 adaptés et déployés en distanciel tout en respectant l'esprit collaboratif et participatif nécessaire à l'ancrage d'une communauté de pratique.

Fort du succès de l'Académie Finance, un projet d'Académie RH a été engagé fin 2021. Visant les mêmes objectifs de développement et de fédération d'une communauté d'apprentissage, cette académie sera ouverte en 2022 à une population pilote de RH juniors

et de RH seniors, avant d'être déployée auprès de la fonction RH généraliste du Groupe en France et à l'international.

Former nos managers pour mieux préparer les générations futures

Bolloré Logistics considère comme essentiel de préparer ses collaborateurs aux enjeux de changement de responsabilité et de posture. Mieux ils seront préparés, mieux ils seront à même d'accompagner et de développer les futures générations de managers. Ainsi, l'entreprise dispose d'une offre riche de formations en management. Elles sont destinées à accompagner les managers et managers à chacune des étapes charnières de leur carrière : managers de proximité (Proxy, 2 jours), middle managers (MOST, 8 jours), managers de managers (MAPS, 16 jours), aussi bien qu'au management supérieur (SMART, 8 jours).

La crise sanitaire a rendu plus complexe le déploiement des programmes managériaux, initialement 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.

Le programme B'Tomorrow pour exposer et motiver les jeunes collaborateurs

131

La DRH a lancé en 2018 la première promotion du programme B'Tomorrow avec 31 participants sur la zone Europe avant de le déployer sur Singapour.

En février 2020, Bolloré Logistics Amériques a rejoint le programme avec 14 jeunes talents issus des États-Unis, du Canada et de l'Amérique latine, qui ont été conviés à Miami pour le séminaire d'ouverture. En 2021, B'Tomorrow est déployé dans toutes les régions et sur 40 pays. La dernière promotion est constituée à 40% de femmes.

L'objectif de ce programme de développement est de créer une communauté de jeunes collaborateurs actifs et mobilisés pour contribuer à la construction de vision de l'avenir de l'entreprise. Cet objectif est atteint en développant leur esprit de collaboration et en favorisant la construction de leur réseau, afin qu'il soit diversifié et inclusif. Au cours du programme, les participants prennent part, notamment, à des jeux d'affaires virtuels et travaillent ainsi ensemble sur leurs compétences personnelles et comportementales, renforcent leur connaissance sur la stratégie des métiers et interagissent avec la direction générale.

| TYPE DE FORMATION | NOMBRE DE PARTICIPANTS | | |
|-------------------|------------------------|------------------------------------------------|------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| B'Tomorrow | 113 | Suspension en raison de l'épidémie de Covid-19 | 101 |





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 collaborateurs et managers 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 les 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 terme. Le contenu de ce temps d'échange est donc une clé pour l'accompagnement du collaborateur et nourrit de nombreux processus RH, comme la mobilité, les plans de formations ou les Comités carrière.

La poursuite de la crise sanitaire en 2021 a complexifié le déroulement 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. Néanmoins, le nombre d'entretiens réalisés en 2021 a progressé malgré le contexte, passant à 75%, contre 71% en 2020.

| TYPE DE FORMATION | 2021 | 2020 |
|----------------------------------------------------------|--------|--------|
| Nombre de salariés ayant participé à un entretien annuel | 15 401 | 13 621 |
| % vs effectif total | 74,6% | 70,8% |

Évoquer davantage le développement pour gagner en performance

Malgré le contexte, parce que Bolloré Logistics est convaincue de l'importance de cet échange, le processus a été adapté afin d'en renforcer la pratique et l'impact. Trois changements principaux ont été mis en œuvre :

- 1. l'introduction d'un tronc commun de compétences comportementales en ligne avec les valeurs du Groupe Bolloré ;
- 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.

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

Des Comités carrière vecteurs de transversalité et d'anticipation

Les Comités carrière sont généralisés au sein du Groupe Bolloré. Ces réunions suivent un processus allant des premiers niveaux de management aux plus hauts. Elles ont pour but d'anticiper, grâce à une discussion collective entre les managers et les ressources humaines, les évolutions au sein de l'organisation, d'échanger sur les profils des talents identifiés et d'établir les plans de succession 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 et des business units dont Bolloré Logistics mais également au niveau Groupe par métiers, ce qui élargit le périmètre de mobilité pour les salariés de Bolloré Logistics à l'ensemble des divisions et des business units du groupe Bolloré.

En 2021, 52% des entités de Bolloré Logistics ont organisé des Comités carrière, montrant une progression par rapport aux 40% de 2020.

| ORGANISATION DE COMITÉS CARRIÈRE PAR RÉGION | COUVERTURE DES ENTITÉS DE BOLLORÉ LOGISTICS |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Europe | 67% |
| Amériques | 75% |
| Moyen-Orient/Asie du Sud | 40% |
| Asie-Pacifique | 64% |
| Afrique | 37% |

Politique salariale et rémunération

Bolloré Logistics 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 elle opère et que les avantages sociaux qu'elle offre à ses salariés se comparent avantageusement avec les pratiques de ces mêmes marchés. L'entreprise 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 ainsi qu'au siège. En réponse aux risques identifiés, Bolloré Logistics 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 comme 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 par ailleurs 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.

Le contexte de reprise progressive de l'activité après deux années de crise sanitaire induit des tensions plus fortes sur le marché du travail, et ce, dans de nombreuses régions du monde. Bolloré Logistics, comme la plupart des grandes entreprises, a été confrontée à ces tensions, notamment au cours de la fin de l'année 2021 et dans certains métiers (experts en logistique, profils des métiers de l'IT dont les développeurs, data scientists, mais aussi certains métiers de la finance). Cela se traduit en 2021 par un turnover global d'un peu plus de 10% (en hausse par rapport à 2020).

Agir sur les facteurs de motivation pour fidéliser les collaborateurs

Directement liée à la performance de l'entreprise, la fidélisation des salariés permet, notamment, de préserver les compétences développées et ainsi le savoir-faire, la qualité et la cohérence de l'offre délivrée aux clients. La rétention des talents contribue également à une meilleure cohésion des équipes et à une ambiance positive sur le lieu de travail. Ainsi, la DRH est extrêmement attentive à la bonne gestion du capital humain tout au long du

cycle de vie des salariés. Cette démarche se traduit au niveau de l'entreprise par des pratiques managériales justes et incitatives, la reconnaissance et la valorisation du travail des collaborateurs, les possibilités d'évolution de carrière, un bon -environnement de travail, un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée, des programmes leur permettant de s'impliquer tels que le challenge AcTogether, etc.

D'autres dispositifs peuvent s'y ajouter en fonction des territoires. À titre d'exemple, notre filiale aux États-Unis a lancé en mars 2021 un programme innovant qui récompense la fidélité des salariés tout en générant de l'impact social, environnemental ou sociétal. Ainsi, à partir de trois ou cinq ans d'ancienneté selon l'option choisie, les collaborateurs peuvent, soit bénéficier d'un bon d'achat à dépenser sur un site e-commerce proposant uniquement des produits solidaires, soit opter pour un congé offert par l'entreprise afin de mener un projet qui leur tient à cœur : bénévolat associatif, formation de leur choix, challenge sportif ou culturel, temps familial.

2.2.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité

Conditions de travail et dialogue social

Bolloré Logistics exerce ses 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.

Politique

Bolloré Logistics est soucieuse 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 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 de Bolloré Logistics 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 apaisé 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 Corporate 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 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 2021 ont été 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 ;
- 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, cela 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. 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.

À noter, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- accord d'établissement de statut social années 2021 et 2022 Bolloré ;
 - Transport & Logistics Zambie, 29 novembre 2021 ;
 - refonte de la procédure disciplinaire Bolloré Transport & Logistics Rwanda, 5 juillet 2021 ;
- règlement intérieur Bolloré Transport & Logistics Gabon, 25 août 2021.

• 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 a mis en place en 2021 pour les Émirats, le Qatar, Oman et le Pakistan une Semaine du bien-être au profit des salariés (médecin, nutritionniste, sport, motivation, etc.). Du fait de l'absence de représentants du personnel, un Comité social destiné à travailler sur la vie d'entreprise et proposer des projets sociaux sur la base de



réalisation d'enquêtes auprès des salariés a été mis en place ;

- *Bolloré Logistics a développé dans toute la zone ASPAC en 2021 des actions autour de la qualité de vie au travail (nouveaux bureaux, rénovation de bureaux, horaires variables, mais aussi autour de la protection de l'environnement (participation à l'événement « 1 heure pour la Terre », ateliers sur le réchauffement climatique, etc.), de la santé et du bien-être (événements sportifs, formation aux premiers secours, etc.), mais aussi de l'engagement solidaire et du bénévolat (reforestation bénévole, recrutement de personnes en situation de handicap, etc.).*

• Europe

En 2020, le Groupe Bolloré 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 aucune 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.

En 2021, le le CCSEB a été réuni à deux reprises. Ces sessions ont permis notamment des discussions autour de la stratégie RSE, mais également autour de la stratégie de sa division Transport et logistique en Europe. Par ailleurs, les représentants du CCSEB ont pu bénéficier au cours de l'année de formations financières, linguistiques et juridiques, permettant d'approfondir les échanges au sein de cette instance.

À noter également en 2021, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- *accord d'intéressement Bolloré Logistics, 16 juin 2021 ;*
- *accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail Bolloré Africa Logistics, 20 décembre 2021 ;*
- *signature d'accords suite aux négociations annuelles obligatoires dans l'intégralité des principales filiales du Groupe Bolloré en France, dont Bolloré Logistics.*

Indicateur de suivi du dialogue social de Bolloré Logistics

| DIALOGUE SOCIAL | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|-------|-------|
| Entités où les salariés bénéficient d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel | % d'entités | 54,5% | 57,6% | 56,4% |
| Accords collectifs signés ou renouvelés dans l'année (France uniquement) | Nbre d'accords | 23 | 25 | 35 |
| Accords collectifs signés ou renouvelés d ans l'année (monde hors France) | Nbre d'accords | 46 | 39 | 37 |
| AVANTAGES SOCIAUX | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance décès | % d'entités | 56,6% | 53,4% | 50,0% |
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance incapacité/invalidité | % d'entités | 39,3% | 39% | 46,6% |
| Entités où les employés bénéficient d'un dispositif de retraite allant au-delà des obligations légales | % d'entités | 28,7% | 27,1% | 28,4% |
| Entités où les employés bénéficient au moins d'un de ces trois avantages | % d'entités | 68,9% | 69,5% | 71,6% |
| Entités où les employés bénéficient de ces trois avantages | % d'entités | 15,6% | 12,7% | 13,8% |
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance décès et d'une assurance incapacité/invalidité | % d'entités | 34,4% | 33,1% | 37,1% |





2.3

OFFRIR à nos clients des solutions supply chain durables



- Réduction de notre empreinte environnementale et préservation de la biodiversité
- Intégration dans nos offres clients de solutions supply chain écoresponsables de bout en bout pour le transport et la logistique contractuelle
- Haut niveau de qualité de service

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

3.93.d

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

8.28.4

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

11.6 11.b 11.c

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

12.2 12.4 12.5 12.6 12.8 12.a

13 MESURES RELATIVES À LA LOTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

13.1 13.2 13.3 13.b

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

17.7 17.8 17.9 17.16



2.3

1 ENJEUX : DES DÉFIS MAJEURS INTÉGRÉS À LA STRATÉGIE BOLLORÉ LOGISTICS

Bolloré Logistics opère ses services de transport et logistique dans 111 pays sur les 5 continents. Néanmoins, le modèle d'affaires ne repose pas sur la possession d'actifs, l'entreprise est considérée comme une « non-asset based company ». Son cœur de métier consiste à organiser le transport de marchandises à l'international – à agir donc en tant qu'intermédiaire se fournissant en capacité de transport auprès des grands opérateurs ou en faisant appel à la sous-traitance –, et à offrir des solutions de pilotage global de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que des services de logistique contractuelle à valeur ajoutée en entrepôt. L'entreprise dispose d'une flotte limitée de camions en propriété ou en location longue durée représentant un peu plus de 1 % du total GES émis par le transport traité.



Concernant les enjeux climatiques et les conséquences des GES dues à l'activité humaine, le GIEC souligne dans son 6^e et dernier rapport, l'accélération du réchauffement climatique. Le deuxième volet publié début 2022, décrivait les impacts toujours plus ravageurs, généralisés et désormais souvent irréversibles du changement climatique sur la population et les écosystèmes, ainsi que l'adaptation rendue de plus en plus coûteuse et difficile. Selon un autre rapport de l'ONU publié en avril 2022, le nombre des catastrophes naturelles pourrait bondir de 40 % entre 2015 et 2030.

Le pic des émissions doit être atteint au plus tard en 2025 pour limiter le réchauffement à 1,5 °C. Pour limiter la hausse des températures à +1,5 °C à la fin du siècle, il faut réduire de 43 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030 (par rapport à 2019) et de 84 % d'ici à 2050.

De par son cœur de métier, la lutte contre le réchauffement climatique est un enjeu environnemental majeur pour Bolloré Logistics, le transport étant fortement émetteur de gaz à effet de serre.

137

Selon l'International Transport Forum (ITF, Transport Outlook 2021), le secteur des transports est le plus grand secteur d'utilisation finale de l'énergie, conjointement avec le secteur de l'industrie. L'énergie finale utilisée dans les véhicules de transport est responsable de 25 % des émissions directes de CO₂ dues à la combustion de carburants en 2018 (source IAE, 2020). Sa forte consommation d'énergie et la part importante de carburants à forte intensité de carbone font du transport un contributeur majeur au changement climatique – avant même de prendre en compte toutes les émissions supplémentaires associées au transport, telles que celles provenant de la production de carburant, de la fabrication de véhicules et de la construction d'infrastructures.

Les émissions CO₂ liées au transport de marchandises représentent plus de 40 % des émissions totales du secteur transport, dont 65 % attribuables au transport routier. La tendance actuelle indique que l'activité totale du secteur des transports va plus que doubler d'ici à 2050 par rapport à 2015. Le transport de marchandises sera multiplié par 2,6, contre 2,3 pour le transport de personnes.

La forte croissance des activités de fret requiert une accélération de la décarbonation des transports de marchandises. Avec les politiques actuelles, les émissions absolues de CO₂ générées par le transport de marchandises, toujours selon ces mêmes perspectives, seront de 22 % supérieures à celles de 2015 d'ici 2050,



et sa part dans les émissions liées au transport continuera de croître, bien que lentement. En revanche, ces émissions pourraient être inférieures de 72% à celles de 2015 ; moyennant la mise en place de politiques visant à stimuler le groupage de marchandises, à améliorer la collaboration des chaînes d'approvisionnement, à faire progresser la standardisation et à promouvoir les technologies à faible émission de carbone dans tout le secteur.

Autre enjeu majeur du transport, les polluants atmosphériques (NOx, SOx) et les particules fines qui ont des conséquences néfastes sur la santé des populations humaines et la biodiversité, notamment marine.

La question du changement climatique est la problématique majeure à laquelle notre société est confrontée, et l'entreprise a un rôle crucial à jouer. Elle est pleinement intégrée au sein de la stratégie de Bolloré Logistics de manière transverse, conduisant à la mise en place de politiques d'engagements et de plans d'action, reflétant des mesures d'atténuation et d'adaptation dans l'exercice de ses activités. Cet ensemble systémique est régulièrement revu et challengé afin d'intégrer les éléments scientifiques mis à jour ou collectés progressivement, ainsi que les technologies et solutions alternatives nouvellement arrivées sur nos marchés d'affaires.

L'amélioration de la qualité de l'air, via la réduction des polluants atmosphériques et des particules fines, est également un impact environnemental intégré dans la stratégie, au même titre que la préservation du capital naturel à travers une politique active de préservation de la biodiversité et de gestion des emballages (carton, plastique, bois) utilisés dans le transport et la logistique contractuelle.

Ces grands défis représentent également des opportunités pour Bolloré Logistics, permettant à l'entreprise d'asseoir son rôle de conseil auprès des clients industriels, importateurs et exportateurs, dans le but de réduire les impacts environnementaux de leur supply chain et ainsi contribuer à leur propre stratégie climat. Cette approche permet également de répondre aux attentes en termes de logistique durable des clients de Bolloré Logistics, qui sont de plus en plus nombreux à s'engager à réduire l'empreinte environnementale de leurs produits.

Pour contribuer efficacement à la transition énergétique de son écosystème et l'émergence de nouvelles solutions écoresponsables, Bolloré Logistics est membre d'initiatives sectorielles visant la réduction des impacts écologiques du secteur : commission développement durable de l'Union TLF (Union des Entreprises Transport et Logistique de France), Lab Supplychain4Good de Supply Chain France by Aslog, Global Logistics Emissions Council (GLEC), EcoTransIT® World Initiative (EWI), Clean Cargo Working Group (CCWG), Sustainable Air Freight Alliance (SAFA) et Getting to Zero Coalition, Green Freight Asia (Singapour), Smart Way (États-Unis), Programa de Transporte Limpio (Mexique).

Par nature, la commission de transport et la logistique contractuelle induisent d'autres impacts environnementaux concernant les risques liés au transport et au stockage de matériaux dangereux, dont la gestion est maîtrisée au sein de l'organisation. Ces risques sont intégrés dans le cadre de maîtrise des risques de la politique QHSE, et la certification ISO 14001.

La préservation de l'environnement au sein des activités de Bolloré Logistics est un engagement établi depuis le début des années 2000 et déjà formalisé dans le premier Code de conduite des affaires du Groupe. La gouvernance des aspects environnementaux s'est au fil des années étendue pour être aujourd'hui intégrée de manière transverse et matricielle au sein de l'organisation et portée par les différents niveaux – Groupe Bolloré – division Bolloré Transport & Logistics – unité opérationnelle Bolloré Logistics – et métiers (RSE, QHSE, éthique, juridique, achats, opérations, innovation, systèmes d'information, commerce).

L'ensemble des indicateurs environnementaux sont notamment suivis à travers le reporting RSE annuel supporté par un outil de collecte dédié. Les données collectées sont consolidées par la direction RSE de la holding du Groupe Bolloré afin d'être intégrées dans la déclaration de performance extra-financière. Ces données sont auditées sur une base annuelle par un organisme tiers indépendant.

À travers son programme RSE, Powering Sustainable Logistics, lancé en 2018 et révisé chaque année, Bolloré Logistics a structuré et renforcé sa feuille de route sur les problématiques environnementales. Le pilier environnemental « Offrir à nos clients des solutions supply chain durables » comporte les engagements suivants, auxquels sont associés des objectifs quantitatifs et qualitatifs :

- réduction de notre empreinte environnementale et préservation de la biodiversité ;
- intégration dans nos offres clients de solutions supply chain écoresponsables de bout en bout pour le transport et la logistique contractuelle ;
- haut niveau de qualité de service.





A travers ces engagements environnementaux, Bolloré Logistics cible plus particulièrement les Objectifs de Développement Durable suivants :

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE VISÉS | CIBLES |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| ODD 3 Bonne santé et bien-être | 3.9 3.d |
| ODD 8 Travail décent et croissance économique | 8.2 8.4 |
| ODD 11 Villes et communautés durables | 11.6 11.b 11.c |
| ODD 12 Consommation et production responsables | 12.2 12.4 12.5 12.6 12.8 12.a |
| ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques | 11.6 11.b 11.c |
| ODD 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs | 17.7 17.8 17.9 17.16 |

Pour plus de détails sur la contribution de Bolloré Logistics aux ODD, voir chapitre 1, paragraphe 1.3.3.5.



KPIs du programme Powering Sustainable Logistics

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE, PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ | | | | | |
| * 43% de réduction en valeur absolue des émissions directes et indirectes de CO ₂ e, scopes 1 et 2 (base 2017). | 2027 | Résultat 2021 : -10,8% par rapport à 2017, année de référence pour les objectifs sur ce périmètre. Le ratio d'émissions pour 100 m ² diminue de -34% sur cette même période. Actions phares : poursuite des plans d'actions sur les pays prioritaires et en parallèle, déploiement au-delà sur l'ensemble du périmètre avec intégration des objectifs environnementaux dans les dépenses globales CAPEX/OPEX, 2 ^e édition Actogether, sensibilisations multiples, projet pilote indexation rémunération sur critères RSE. | Résultat 2020 : -3,4% de réduction en absolu par rapport à 2017. Rapporté à un indicateur de surface de 100 m ² , l'évolution du CO ₂ e pour les scopes 1 et 2 a baissé de -12,9%. L'évolution stricte de surface a augmenté 10,9% sur cette même période. | Révision de l'objectif fin 2019 pour être aligné sur la trajectoire 1,5 degré. Résultat 2019 : -5,6% de réduction en absolu par rapport à 2017. Rapporté à un indicateur de surface de 100 m ² , l'évolution du CO ₂ e pour les scopes 1 et 2 a baissé de -9,5%. L'évolution stricte de surface s'étant élevée de 4,7% sur cette même période. | Plan d'action en cours de déploiement. |
| 140 * 30% de réduction en valeur absolue des émissions indirectes de CO ₂ e, scope 3 aval (base 2019). | 2030 | Évolution stable en absolu par rapport à 2019, en hausse par rapport à 2020 en raison de la reprise après la pandémie. Diminution de -3,4% en intensité par rapport à 2019. Actions phares : poursuite du développement de l'offre durable (AIRsaf, SeaAlternative, partenariats routier pour service bas carbone), programme monde B'Sustainable Supply pour les commerciaux. | Nouvel objectif défini en 2020. Objectif aligné sur la trajectoire « bien en-dessous des 2 degrés » en appliquant les méthodologies sectorielles SBT. Le scope 3 aval représente les émissions indirectes liées à l'exécution de nos services de transport, soit 96% du bilan carbone. Résultat 2020 : -9,8% de réduction en absolu par rapport à l'année de référence 2019. | | |
| 80% des sites certifiés ISO 14001. | 2022 | Extension en 2021 : certification SMI dont ISO 14001 sur 69,4% des pays (70% des sites, 64,7% des effectifs, 92,9% de la consommation électrique). | Certification SMI globale sur les entités juridiques Bollore Logistics situées dans les régions Amériques, Europe, Moyen-Orient et Asie-Pacifique, soit un taux de couverture de 84%. Au global, 50,5% des entités juridiques sont certifiées SMI sur les cinq continents, cela représente 63,8% des consommations électriques. | 95% des sites certifiés en Europe et en Asie. | 95% des sites certifiés en Europe et en Asie. |
| 100% de nos hubs stratégiques évalués sur les risques liés au changement climatique. | Objectif atteint | Etude réalisée en 2020 sur 100% du périmètre. | Finalisation de l'étude des risques physiques face au changement climatique sur 100% des sites. Poursuite du déploiement des actions visant à accroître la résilience des bâtiments. | Début des travaux sur l'analyse des risques physiques face au changement climatique sur 100% des sites. | Méthodologie d'évaluation établie conformément aux recommandations de l'Association des directeurs immobiliers. |



KPIs du programme Powering Sustainable Logistics (suite)

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE, PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ | | | | | |
| Mise en place d'un plan d'action biodiversité sur 35 sites à potentiel écologique d'ici 2025, tirés de l'étude de l'empreinte biodiversité de 124 sites réalisée depuis 2016. | 2025 | Renouvellement certification Engagement biodiversité par Ecocert du Blue Hub de Singapour et des 4 sites pilotes français. 15 sites «Engagés pour la nature» déployant un plan d'action biodiversité fin 2021. | Certification Engagement biodiversité par Ecocert du Blue Hub de Singapour et des 4 sites pilotes français. 10 sites déployant un plan d'action biodiversité en juin 2021. | Certification Engagement biodiversité par Ecocert du Blue Hub de Singapour en cours et renouvellement des 4 sites certifiés depuis 2015. | En cours de déploiement. |
| Engagement à doubler les surfaces de bureaux en aménagement biophilique d'ici 2025 (base de référence 2019). | 2025 | 150 000 m². | 135 000 m². | 132 200 m² en 2019. Nouvel objectif défini en 2020. | |

INTÉGRATION DANS NOS OFFRES CLIENTS DE CRITÈRES ÉCORESPONSABLES DÈS LA CONCEPTION DE LA SOLUTION

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Former 80% des équipes commerciales aux enjeux environnementaux de la supply chain et aux outils existants. | 2022 | Poursuite du déploiement de la formation elearning lancée fin 2020 (4 modules : impact transport et changement climatique, engagements et besoins clients, solutions écoresponsables, démarche et outils). Taux de réalisation fin 2021 : 85%. Création d'un nouveau challenge monde de montée en compétences des commerciaux, B'Sustainable Supply (fresques du climat, 45 webinars live, etc), lancement début 2022 (taux de participation à fin avril : 63%). | 79% des effectifs ciblés au 30/11/2020 ont suivi une formation corporate certifiante créée sur-mesure et lancée en octobre 2020. Asie Pacifique : déploiement depuis mi-2020 d'une formation par visio sur les solutions supply chain durable, au deuxième trimestre 2021. 70% des commerciaux ont suivi cette formation. Sessions de sensibilisation dans le cadre du challenge AcTogether. (date cible révisée en raison du contexte sanitaire). | Nombreuses sessions de sensibilisation lors des séminaires commerciaux. | 100% des managers commerciaux et responsables grands comptes sensibilisés sur la France, l'Asie-Pacifique et l'Afrique. Renforcement prévu sur 2019 avec des outils de formation adaptés. |
| Formation de l'ensemble des collaborateurs à l'environnement. | 2023 | 73% de l'effectif ont participé à des sessions de sensibilisation en présentiel ou à distance en 2021 sur le développement durable dont les problématiques environnementales. | | | |
| Edition d'un tableau de bord carbone et polluants atmosphériques pour tous nos clients. | Objectif atteint | Disponible à la demande pour 100% des clients. Plus de 2 000 tableaux de bord CO ₂ e et polluants atmosphériques générés en 2021. | Disponible à la demande pour 100% des clients. Plus de 1 900 tableaux de bord CO ₂ e et polluants atmosphériques générés en 2020. | Disponible à la demande pour 100% des clients. Plus de 2 000 tableaux de bord CO ₂ e et polluants atmosphériques générés en 2019. | Disponible à la demande pour 100% des clients. |



KPIs du programme Powering Sustainable Logistics (suite)

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|-----------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|

INTÉGRATION DANS NOS OFFRES CLIENTS DE CRITÈRES ÉCORESPONSABLES DÈS LA CONCEPTION DE LA SOLUTION

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 100% des fournisseurs majeurs, compagnies maritimes et aériennes, font l'objet d'une évaluation annuelle RSE. | Objectif atteint | Évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Évaluation RSE annuelle (environnement, social, éthique et droits humains) sur 100% de la cible représentant 70% du montant total des achats et due diligence tous les 3 ans (monitoring permanent). | Due diligence sur les fournisseurs majeurs air et mer. |
| 100% des acheteurs de fret formés à la chaîne d'approvisionnement écoresponsable. | 2022 | 85% | 82% des acheteurs de fret ont suivi une formation certifiante sur la chaîne d'approvisionnement écoresponsable. | 82% des acheteurs de fret ont suivi une formation certifiante sur la chaîne d'approvisionnement écoresponsable. | |
| Accroître le taux d'engagement des employés de 20% par an dans le challenge RSE mondial AcTogether impliquant les collaborateurs dans des actions environnementales. | Annuel | Deuxième édition AcTogether : 807 actions finalisées (dont 60% sur l'environnement), +62% en termes d'actions réalisées par rapport à 2020, +17% en termes de pays participants. | Première édition du challenge RSE déployé en janvier 2020 auprès de tous les collaborateurs. Au 31/12/ 2020 : 497 action finalisées. Nouvel objectif défini en 2020. | Challenge en cours de création. | |





KPIs du programme Powering Sustainable Logistics (suite)

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| HAUT NIVEAU DE QUALITÉ DE SERVICE | | | | | |
| 80% des entités juridiques en Afrique certifiées ISO 9001:2015. | 2022 | 60,4% des entités juridiques pays sur le continent africain sont certifiées ISO 9001:2015. | 57,5% des entités juridiques pays sur le continent africain sont certifiées ISO 9001:2015. Déploiement de la certification SMI en cours sur une grande partie du réseau en Afrique. | 57,5% des entités juridiques pays sur le continent africain sont certifiées ISO 9001:2015. | 52,5% des entités juridiques pays sur le continent africain sont certifiées ISO 9001:2015. |
| Taux de satisfaction des clients, mesuré à travers le rating (score/5) des expéditions dans l'outil de tracking LINK. | Annuel | 4,2 | 4,3 | ND | ND |



2 MAÎTRISER LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX INDUSTRIELS À TRAVERS UNE POLITIQUE QHSE SOUTENUE ET DÉPLOYÉE SUR L'ENSEMBLE DU RÉSEAU

2.3.2.1. Politique et gouvernance

La politique QHSE de Bolloré Logistics, signée par son Président-directeur général, encadre le management de l'environnement. Elle stipule notamment la nécessité de « planifier, mettre en œuvre, revoir et améliorer de manière continue » le système de management de la santé, sécurité et environnement, en conformité avec les normes ISO 14001, les règles, les législations et réglementations en vigueur dans les pays où opère l'entité. L'entreprise dispose d'un système de management environnemental dans les pays qui ne sont pas encore certifiés.

Bolloré Logistics a poursuivi le déploiement de la certification de son système de management intégré qualité, hygiène/ santé, sécurité, environnement (QHSE) au sein de son réseau.

En 2021, Bolloré Logistics a obtenu l'extension de la triple certification multi-sites qui regroupe l'ensemble des normes relatives à la sécurité au travail (ISO 45001 vs 2018), le management de la qualité (ISO 9001 vs 2015), et l'environnement (ISO 14001 vs 2015). 421 sites sont certifiés dans 77 pays. En termes de chiffre d'affaires, la certification SMI représente 97% du chiffre d'affaires de Bolloré Logistics, 70% des sites, soit 92,9% de la consommation électrique et 64,7% des effectifs globaux (voir chapitre 1, paragraphe 1.2.1.4. *Système de management intégré*). Les autres entités non certifiées sont néanmoins déjà couvertes par un système de management qualité, environnement, santé et sécurité.

La politique QHSE est pilotée par la Direction QHSE corporate de Bolloré Logistics et est déployée sur l'ensemble des territoires via le réseau des relais QHSE régional et local regroupant environ 150 collaborateurs. La Direction de Bolloré Logistics établit des objectifs et des cibles QHSE, mesurables et cohérentes avec la politique QHSEs. L'atteinte des cibles est surveillée lors des réunions du Comité exécutif et de la 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, lors de la revue de Direction.

2.3.2.2. Cadre de maîtrise des risques

2.3.2.2.1. Analyse et gestion des risques

Ainsi, la gestion des risques et leur maîtrise liée à l'impact environnemental des sites passe par le déploiement de systèmes de management environnemental (SME), 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 celles relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

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 implémenter. L'extension de la certification multisites de la triple certification SMI (incluant les certifications ISO 14001, ISO 9001 et ISO 45001) sur l'ensemble des régions Amériques, Europe, Moyen-Orient, Asie-Pacifique, Afrique et couvrant 70% des sites, soit 92,9% de la consommation électrique (voir chapitre 1, paragraphe 1.) est venue renforcer son engagement.

Les activités de transport et de logistique de Bolloré Logistics sont exposées aux risques de pollution locale et de transport et stockage de produits dangereux et constituent, à ce titre, une priorité en matière de prévention. Ces risques sont pris en compte par les systèmes de management environnemental 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 réalisés chaque année dans le cadre des réglementations et certifications. Cette démarche d'amélioration continue s'inscrit au cœur du cycle de vigilance environnementale mis en œuvre au sein de l'entreprise.



Tous les salariés et les parties prenantes intervenant sur les sites se soumettent aux bonnes pratiques et procédures fiables.

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. 27 incidents environnementaux ont été enregistrés en 2021, contre 63 en 2020.

Tous ces incidents ont été traités et clôturés. Ces incidents concernent essentiellement des déversements de produits dangereux sans impact sur l'environnement (absence de contamination du sol ou des eaux). Les principales origines de ces déversements sont :

- fuite d'huile d'engin de manutention ou de carburant de réservoir véhicule;
- récipient percé au cours d'une opération de chargement et de déchargement;
- constat de présence de coulures au niveau du plancher du conteneur avant de procéder au déchargement des marchandises

2.3.2.2.2. Audits et inspections

Des audits et inspections sont menés très régulièrement par le réseau QHSE : en 2021, 118206 audits et inspections HSE ont été menés dans l'ensemble des pays. Une hausse de près de plus de 7% a été observée par rapport à la période précédente. La performance environnementale de chaque entité fait l'objet d'un suivi régulier en Comités de direction au siège et en local.

Indicateurs proactifs HSE

| ANNEE 2021 | AUDITS ET INSPECTIONS HSE (NBRE) | % ÉVOLUTION VS 2020 |
|-----------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Personnel permanent | 85 244 | + 10% |
| Personnel intérimaire et sous-traitants | 32 962 | +0,3% |



2.3.2.2.3. Standards QHSE et sûreté pour la construction des entrepôts et yards

En outre, Bolloré Logistics a formalisé ses exigences fondamentales en matière de QHSE pour la conception d'entrepôts, mais aussi pour les yards : un manuel énumère les standards requis 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 (cours attenantes aux entrepôts).

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 régulières de manière à vérifier le bon état et l'accessibilité des moyens de lutte contre l'incendie et dispositifs de secours, le respect des règles de sécurité, etc. ;
- de procédures spécifiques telles que la délivrance de permis de travail avant réalisation de certaines interventions à risques (ex. : 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.

2.3.2.2.4. Plans de situation d'urgence

Bolloré Logistics met également en place des plans de réponse aux situations d'urgence, basés sur le résultat des évaluations (cartographies) des risques, réalisées par l'entité 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. Les plans de réponse aux situations d'urgence sont établis conformément aux directives de la Direction générale. Des process de suivi de la performance, ainsi que des processus de suivis correctifs et des objectifs sont mis en place et l'entité 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.

2.3.2.2.5. Formations

Le bilan des indicateurs proactifs est positif avec des résultats en nette progression et ce malgré les mesures de restrictions sanitaires et d'organisation du travail qui ont été maintenues en 2021 pour limiter au maximum les risques de contamination par le COVID-19.

Les indicateurs de formation sont en hausse par rapport à 2020 et ce même si le déroulement du plan d'action est impacté par les restrictions sanitaires, qui rendent



difficiles d'organiser certaines sessions de formation. L'année a été l'occasion de relancer de nombreuses formations qui n'avaient pas pu être dispensées l'année dernière.

Indicateurs proactifs HSE

| ANNÉE 2021 | HEURES DE FORMATION HSE | % ÉVOL. VS 2020 | RÉUNIONS HSE | % ÉVOL. VS 2020 |
|-----------------------------------------|-------------------------|-----------------|--------------|-----------------|
| Personnel permanent | 172 675 | + 68 % | 26 861 | + 43 % |
| Personnel intérimaire et sous-traitants | 153 098 | + 126 % | 19 825 | + 25 % |

2.3.2.3. Prévention des risques liés au transport et stockage de marchandises dangereuses

La Direction QHSE de Bolloré Logistics encadre spécifiquement les problématiques de gestion des risques de sécurité et de pollution liées au transport et au stockage de marchandises classées comme dangereuses. Ainsi, le management de l'environnement est encadré par la politique QHSE, en conformité avec la norme ISO 14001. L'extension de la certification multisites en 2021 de la triple certification SMI (incluant les certifications ISO 14001, ISO 9001 et ISO 45001) multisites sur toutes les régions renforce son engagement (voir chapitre 1, paragraphe 1.2.1.4. Système de management intégré).

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, en particulier le transport d'hydrocarbures et de cyanure en Afrique. 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 et la formation du personnel. En outre, 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, des mesures spécifiques sont instaurées. Par exemple, les zones de stockage de produits chimiques disposent de moyens de confinement des déversements

afin d'en contrôler les écoulements accidentels et des kits comprenant des produits absorbants (granulés, plaques, boudins absorbants) sont mis à disposition. Les matériaux contaminés sont traités, de façon sûre et adéquate, via un prestataire spécialisé dans le traitement des déchets dangereux. Des bacs de rétention sont disponibles pour contenir des récipients présentant des fuites.

Comme indiqué dans le paragraphe précédent, les entrepôts et yards exploités par Bolloré Logistics disposent de moyens internes de prévention, de protection et d'intervention (voir paragraphes 2.3.2.2.3. et 2.3.2.2.4.). Par ailleurs des certifications spécifiques sont déployées pour le transport de produits chimiques présentant des risques particuliers, telles que la certification ICMC (International Cyanide Management Code) détenue par les entités réalisant des opérations de transport de cyanure de sodium. (pour plus de détails voir chapitre 1, 1.4.4. plan de vigilance, paragraphe cycle de vigilance 1.4.4.2.2.)

Des formations dédiées à la manutention et au transport de marchandises dangereuses sont également dispensées auprès du personnel (IMDG, IATA, ADR, CFR49...).

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.

Concernant les sous-traitants chargés d'assurer le transport de marchandises dangereuses, ceux-ci sont sélectionnés selon la liste des fournisseurs qualifiés enregistrés dans la plateforme LINK Partner, dont la sélection est basée sur plusieurs critères suivant la procédure Vendor Management (conformité aux réglementations, qualité de service, qualification du personnel, matériel mis à disposition en bon état, approprié, correctement entretenu...). En fonction de la sensibilité des marchandises dangereuses pouvant être transportées, un audit de préqualification est réalisé pour vérifier les informations fournies par le sous-traitant (voir chapitre 2 paragraphes 2.1.4.2.3. Achat fret routier et 2.1.4.2.4. Achats de prestations d'entreposage)

Des exercices d'urgence sont en outre réalisés notamment à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité (voir chapitre 2.2, paragraphe 2.2.1.1.4.).

2.3.2.4. Optimisation de la gestion des déchets

La gestion des déchets est intégrée dans la politique QHSE. A ce titre, les déchets produits par les sites sont traités conformément aux réglementations locales et aux procédures de gestion des déchets définies par l'entité, s'appuyant sur les lignes directrices fixées par la Direction QHSE Corporate.



En France, par exemple, s'appliquent notamment le décret relatif au tri des 5 flux ou encore la traçabilité des déchets dangereux via la plateforme gouvernementale Trackdéchets pour simplifier la gestion et sécuriser les filières.

À noter également que 70% des sites de Bolloré Logistics sont certifiés ISO 14001 (voir chapitre 1, paragraphe 1.2.1.4. Système de management intégré). Chaque entité met en œuvre et maintient un plan de gestion des déchets. Les déchets sont confiés à des sociétés spécialisées en charge du transport et de leur traitement (valorisation, élimination...). En attendant leur collecte, les déchets sont placés dans des conditionnements adaptés et conservés sur des aires de stockage prévues à cet effet.

La comptabilisation des déchets fait partie intégrante du reporting extra-financier. Les résultats du reporting permettent de suivre la comptabilisation de déchets dangereux et non dangereux de chaque site, de piloter leur gestion afin de réduire la production et d'accroître la part valorisée ou recyclée. Le process de reporting des déchets a été renforcé au cours des dernières années, affinant notamment la maille d'analyse par sous-catégories de déchets (plus de 30 catégories de déchets recensées), assurant ainsi une traçabilité plus fine des déchets reportés, et en améliorant le taux de couverture de l'indicateur.

Ce 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 direct pour les personnes et l'environnement).

Le détail du reporting sur les indicateurs déchets est présenté chapitre 3, paragraphe 3.1.2.

2.3.2.4.1. Les déchets dangereux

On constate une hausse de 87% d'augmentation de la quantité totale des déchets dangereux entre 2020 et 2021. Cette hausse est due en particulier à sept pays africains : le Congo, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Kenya et la RDC basée à Kinshasa. À noter que la comparaison peut être biaisée du fait que de nombreuses entités stockent leurs déchets pendant plusieurs années, parfois jusqu'à atteindre un certain poids minimum nécessaire à leur traitement. C'est le cas de l'entité au Cameroun, qui a notamment atteint le poids de ferrailles requis pour leur valorisation et a donc procédé à leur recyclage en 2021. Ainsi qu'en Côte d'Ivoire, au Kenya et au Burkina Faso pour les huiles usagées. D'autres pays ont amélioré leur process, c'est le cas par exemple de l'entité au Congo qui a renforcé son process de tri, de suivi mensuel et de valorisation des déchets.

La part de certaines catégories de déchets dangereux recyclés ou valorisés a augmenté depuis l'année dernière grâce à la mobilisation des entités (sélection de prestataires, ...). C'est le cas des DEEE, dont le poids recyclé ou valorisé a augmenté de 190% par rapport à 2020. Mais aussi les batteries et piles, dont la valorisation a progressé de 47%. En France, l'entreprise a établi un partenariat pérenne avec les entreprises adaptées Recyclea, qui offrent des prestations liées à la fin de vie



du matériel informatique tout en permettant l'inclusion de personnes en situation de handicap (pour plus de détails sur Recyclea, voir paragraphe 2.3.3.3.1.2. Pilotage global du plan de réduction, point Green IT).

2.3.2.4.2. Les déchets non dangereux

Le suivi des déchets non dangereux montre une stabilité tant en termes de comptabilisation sur sites, que sur le taux de recyclage ou valorisation. À noter qu'une large part des déchets non dangereux comptabilisés en entrepôts concernent les emballages (en particulier plastique et carton) liés à la réception sur site des marchandises clients.

2.3.2.4.3. Valorisation et recyclage

L'amélioration des process de suivi, de tri et de valorisation des déchets au sein des entités, ainsi qu'une plus grande sensibilisation des collaborateurs ont permis de maintenir le niveau global de recyclage/valorisation et d'afficher une hausse sur certaines catégories comme le bois non traités des palettes, le carton, les plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...). Certains pays affichent une hausse de la part valorisée ou recyclée des déchets dangereux et non dangereux. C'est le cas en France où le poids des déchets dangereux et non dangereux recyclés ou valorisés a augmenté de 21 % par rapport à 2020. Sur le site de Roissy-CDG, un partenariat avec la société Valopteam permet de récupérer et recycler 100% des films plastique. En Corée, l'entité a procédé au recyclage de 75 tonnes de cartons, une augmentation de 38 % par rapport à 2020, suite à l'accroissement des activités en entrepôt et au process de valorisation mis en place. De même, en Chine, 63,8 tonnes de cartons ont été recyclés et valorisés, soit une augmentation de 51,4 tonnes par rapport à 2020.

Des événements sont organisés au sein du réseau comme la collecte internationale de matériel informatique et électronique visant à être recyclés organisée mi-2021 par la division Bolloré Transport & Logistics visant les business units dont Bolloré Logistics. De même, dans le cadre du challenge annuel AcTogether, plus de 180 actions liées à la gestion des déchets dans les bureaux et entrepôts, favorisant la mise en place de la politique 4R (Réduire, Réutiliser, Réparer, Recycler) ou centrés sur les emballages écoresponsables ont été finalisées en 2021. Impliquant fortement les collaborateurs, ces actions ont permis d'éviter 1 200 tonnes de CO₂e. Des actions très diverses ont été réalisées, comme l'amélioration du processus de gestion des déchets suite à un audit sur deux principaux sites en Australie, permettant le recyclage de tonnes de cartons et plastiques plutôt qu'une mise en décharge. Au Bangladesh, Bolloré Logistics promeut la réutilisation d'ordinateurs fixes et portables en organisant une vente aux enchères auprès des salariés, permettant un accroissement de la durée de vie des équipements informatiques en les rendant accessibles. D'autres actions ont concerné l'élimination des déchets plastiques dans les bureaux, l'amélioration du tri et du taux de recyclage, la nature des consommables

en entrepôt et des fournitures bureaux utilisées, le déchetage des cartons usagés pour caler les produits dans un colis, l'usage et les matériaux du papier adhésif, la seconde vie des équipements, etc.

(Pour plus de détails sur AcTogether, voir chapitre 1, Programme RSE de Bolloré Logistics 1.3.3., paragraphe 1.3.3.6. Le challenge AcTogether).

De plus, dans le cadre de l'enrichissement de son offre de solutions supply chain écoresponsables, Bolloré Logistics poursuit ses travaux liés à l'optimisation des emballages et le développement de projets d'économie circulaire, avec comme objectifs la réduction des emballages carton et plastique, et un approvisionnement en consommables plus respectueux de l'environnement (pour plus de détails, voir chapitre 2, Achats responsables 2.4., paragraphe 2.1.4.2.6. Achats généraux).

Au sein du réseau de Bolloré Logistics, certains pays sont plus avancés et ont déjà fixé des objectifs comme à Singapour ou en France ; ce dernier visant 100% des déchets plastiques recyclés d'ici 2027. Aussi afin d'harmoniser les engagements et de dynamiser tous les territoires, les équipes en central travaillent sur la définition d'objectifs sur l'ensemble du périmètre concernant les déchets, en particulier sur les emballages utilisés dans les opérations de transport et de logistique contractuelle, ayant trait aux cibles suivantes :

- réduction des emballages;
- sourcing sur des matériaux écologiques;
- accroissement de la valorisation des emballages en fin de vie;
- développement de produits et services clients pour lutter contre le plastique à usage unique.





2.3

3 CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'AIR ET À LA PRÉSERVATION DU CAPITAL NATUREL

Empreinte carbone Bolloré Logistics 2021

Bilan 2021 des émissions de gaz à effet de serre de Bolloré Logistics

4,2 MILLIONS DE TONNES CO₂e

2%

SCOPE 1

Émissions directes
79 326 tonnes CO₂e

- 68,5 % Consommation des véhicules détenus en propre et des voitures de fonction.
- 22 % Autres émissions directes d'énergies fossiles.
- 9,5 % Émissions fugitives.

1%

SCOPE 2

Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (*market based*)
28 384 tonnes CO₂e

1%

SCOPE 3 - AMONT

Émissions indirectes
28 894 tonnes CO₂e

- 11 % Déplacements professionnels.
- 80 % Amont de l'énergie.
- 9 % Déchets générés par les sites.

96%

SCOPE 3 - AVAL

Émissions indirectes liées à l'exécution des services de transport
4 096 963 tonnes CO₂e

- 70 % Services de transport aérien.
- 25 % Services de transport maritime.
- 5 % Services de transport routier.

Pour les aspects méthodologiques, le détail est présenté chapitre 3 paragraphe 3.1.2. L'ensemble des indicateurs environnementaux est présenté chapitre 3 paragraphe 3.2. À noter que pour les émissions liées à l'exécution des services de transport, les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la base ecoinvent (version 3). Les postes du bilan carbone et les indicateurs environnementaux font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant dans le cadre de la campagne annuelle de reporting RSE, y compris sur le scope 3 aval.



2.3.3.1. Politique et Gouvernance de la stratégie climat

Bolloré Logistics inscrit le développement de ses activités dans les politiques de sa maison mère, le Groupe Bolloré. En connexion au niveau de la filiale, la stratégie climat est animée par la direction RSE Corporate de Bolloré Logistics avec comme sponsor son Président-directeur général. Elle est intégrée dans la stratégie de l'entreprise définie et animée par son Comité Exécutif.

• Au niveau de la maison mère

Le Groupe Bolloré, les questions RSE dont celles liées au climat sont gouvernées par 4 composantes : le Comité exécutif, le Comité éthique – RSE et anticorruption, la Direction RSE Groupe et le réseau RSE dont celui de Bolloré Logistics (direction corporate RSE en central et réseau RSE régional et local). 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.

Le Comité exécutif, comprenant les principaux managers des Directions financières, juridiques, fiscales, achats, RSE et compliance, 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. Il se réunit tous les trimestres. La Directrice RSE reporte sur les actions menées. Le Comité valide la mise en œuvre et les futures orientations.

Le Comité éthique – RSE et anticorruption : sous l'autorité du Président du Comité éthique – RSE et anticorruption nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, cette instance se réunit une à deux fois par an. Elle est composée du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général adjoint, du Directeur 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 des business unit, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité. Ce Comité auditionne le directeur de la conformité et la directrice de la RSE. Ces personnes sont tenues de remettre un rapport spécial, qui sera ensuite remis aux membres du Conseil d'administration. L'objectif est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité et de RSE au niveau du Groupe, et dont les actions opérationnelles devront être déployées au sein des divisions. Le Comité entérine donc la stratégie, revoit la performance et détermine les perspectives, projets et plans d'action au regard des risques et opportunités prioritaires du Groupe. Le comité consulte et informe en tant que de besoin le Comité d'audit et des risques sur ses travaux en matière

de prévention des risques relevant de ses attributions.

Parmi les objectifs de ce comité figurent la revue et 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. Depuis 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.

Direction RSE : 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, dont elle dépend. La Direction RSE Groupe travaille en étroite collaboration avec les experts métiers Groupe et des divisions (Directeurs RSE, QHSE, 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. Lors du dernier Comité des risques, qui s'est tenu en 2021, la directrice RSE a partagé l'analyse réalisée sur les risques réputationnels et les controverses relatifs aux enjeux extra-financiers. Ce comité permet non seulement de sensibiliser, mais également d'informer le top management sur les actions menées sur ces sujets.

• Au niveau de la business unit Bolloré Logistics

Le Comité exécutif central Bolloré Logistics et les Comités exécutifs Bolloré Logistics en régions évaluent et pilotent la stratégie climat.

Au niveau de Bolloré Logistics, c'est donc le Président-Directeur général qui est le leader et sponsor du programme RSE Powering Sustainable Logistics. Il valide et promeut la stratégie RSE définie par la Direction RSE en interne.

La Direction RSE de Bolloré Logistics, avec à sa tête la Directrice RSE, Organisation et Méthodes qui reporte au Président-directeur général, définit et recommande la stratégie climat sur la base du dialogue établi avec ses parties prenantes internes et externes.

De manière participative, la stratégie climat fait l'objet d'échanges, de concertation, d'ateliers de travail en interne avec le management central et local, les directions centrales expertes (achats, opérations, immobilier, commerce, QHSE...), les responsables RSE régionaux, les groupes de travail dédiés à l'offre de solutions supply chain écoresponsables et le Comité RSE de la business unit.

Le Comité RSE est constitué d'experts internes issus de toutes les zones géographiques et de tous les métiers de l'entreprise (éthique et conformité, QHSE, marketing et commerce, achats fret et achat hors production, supply chain, immobilier, RH, juridique...). Le Comité se réunit deux fois par an (hors période Covid-19) et forme un large réseau d'ambassadeurs.



En parallèle, des groupes de travail internationaux multi-expertise centrés sur les solutions transport et logistique durable permettent de développer plus spécifiquement l'offre de produits et services. Organisés dans le cadre de la stratégie d'innovation, sur une fréquence trimestrielle, ces ateliers regroupent à la fois des équipes opérationnelles et RSE locales et des équipes des services centraux provenant de la Direction Achats et opérations en charge de la conception et de l'exécution des solutions, des Directions commerce, marketing-innovation, supply chain et RSE.

En externe, la richesse des relations établies de manière très régulière avec, d'une part, les fournisseurs, en direct ou à travers la participation aux initiatives sectorielles engagées sur ces questions et, d'autre part, les clients, tout au long du cycle de vie du contrat, permet d'alimenter la stratégie climat.

La stratégie climat est soumise pour validation au Comité exécutif central de Bolloré Logistics, dont la Directrice RSE, Organisation et Méthodes est membre, ainsi que les directeurs généraux des régions.

Les Comités exécutifs de Bolloré Logistics (siège et Régions) sont consultés et prennent des décisions clés liées à la stratégie, aux plans d'action majeurs, aux politiques de gestion des risques, aux budgets annuels et business plans, ainsi qu'aux dépenses en capital et d'exploitation présentant un intérêt pour les enjeux liés au climat. Par conséquent, les

Comités exécutifs ont un contrôle direct sur ces thématiques. Le suivi des questions relatives à la stratégie climat est abordé de manière systématique à chaque Comité exécutif, au siège de Bolloré Logistics et en régions.

Le suivi des questions relatives à la stratégie climat, les feuilles de route et les réalisations quant à l'atteinte des objectifs, est abordé de manière systématique à chaque Comité exécutif, au siège de Bolloré Logistics et en régions. La prochaine étape consiste à intégrer des critères développement durable (déjà intégré sur le volet éthique, voir chapitre 2.1) et en particulier de contribution à la stratégie climat dans la rémunération des directeurs locaux. C'est pourquoi, comme première étape, un pilote a été mis en place en 2021 sur l'ensemble de la région Asie-Pacifique impactant la rémunération du top management de la région dont les directeurs pays et les top managers d'agence, du commerce, des opérations, sur plusieurs critères : engagement des équipes de l'entité en termes de réalisation dans les programmes dédiés (AcTogether, formations spécifiques) et KPI individuels sur le développement durable. En 2022, les critères se sont renforcés avec en plus, la formalisation d'un engagement ambitieux en faveur du développement durable pour la présentation du budget de chaque entité pays, en adéquation avec les objectifs globaux définis de Bolloré Logistics dont les cibles de réduction sur ses 3 scopes.

Des engagements élevés face aux enjeux environnementaux

Bolloré Logistics a inscrit dans sa stratégie les enjeux climatiques et ceux liés aux ressources naturelles. L'entreprise est engagée dans une course mondiale, impliquant l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Accompagner ses clients dans la transformation de la supply chain tournée définitivement vers l'efficacité CO₂ est un défi quotidien pour ses équipes, fortement impliquées.

Bolloré Logistics a basé ses ambitions sur l'approche méthodologique de l'initiative Science Based Targets.

- Scopes 1 et 2 : alignée avec la trajectoire 1.5°, la cible fixe un objectif de réduction des 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).

- Scope 3 aval : alignée avec la trajectoire WB2° (well-below 2 degrees), la cible de réduction fixe - 30 % en absolu à atteindre d'ici à 2030 (base : année 2019). Le scope 3 aval est lié à l'exécution des services de transport.

En 2022, Bolloré Logistics s'est engagée dans l'initiative Science Based Targets. L'entreprise soumettra ses cibles de réduction carbone d'ici la fin de l'exercice,

et ajustera à ce titre l'ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et la révision des approches méthodologiques sectorielles (publiée par l'organisme fin 2021, début 2022). Ces travaux intégreront également une réflexion sur l'ambition net zéro. A noter, qu'au cours de l'exercice 2022, des évolutions de périmètre significatives sont attendues au niveau du Groupe Bolloré (voir chapitre 1 paragraphe 1.1.1.), faisant évoluer le périmètre de Bolloré Logistics. C'est pourquoi les travaux en cours relatifs à la révision des engagements ci-dessus ont été décalés de quelques mois. En effet, les évolutions de périmètre remettront en cause le périmètre d'engagement de la stratégie climat de l'entreprise. Toutefois, les objectifs fixés et publiés dans ce rapport sont déjà en ligne avec ceux recommandés par l'initiative Science Based Target en termes de trajectoire.

En parallèle, Bolloré Logistics, poursuit ses travaux de définition de cibles globales concernant les emballages utilisés dans les opérations de transport et de logistique contractuelle afin de concentrer ses actions sur des objectifs quantifiés relatifs aux matériaux écologiques pour le sourcing des emballages et à la lutte contre les emballages à usage unique, en particulier en plastique.

2.3.3.2. Identification des risques, opportunités et impacts liés aux enjeux climatiques

2.3.3.2.1. Description des risques climatiques intégrés dans la stratégie et l'organisation et opportunités

Le réchauffement climatique et la pollution atmosphériques sont des risques majeurs du secteur transport et logistique, nécessitant une transformation profonde pour tendre vers la décarbonation, source d'opportunités. Au niveau du Groupe Bolloré, la cartographie des risques a fait l'objet de plusieurs travaux tant au niveau des risques de vigilance que des risques et opportunités RSE du Groupe, intégrant ceux liés au changement climatique. Les représentants de Bolloré Logistics (management, fonctions support, opérations), sont intégrés au process d'identification et d'analyse. Ces éléments sont décrits au titre « Cartographie des risques extra-financiers », chapitre 1, paragraphe 1.3.3.2.

En connexion avec cette approche, Bolloré Logistics a identifié des risques et opportunités liés au changement climatique à court, moyen et long terme :

- *risques à court terme (par exemple, risque de réputation : baisse des revenus liée à une baisse de la demande de services) et des opportunités (par exemple, des coûts d'exploitation réduits, une différenciation marquée par ses offres de services durables);*
- *risques à moyen terme (par exemple, augmentation des coûts d'investissement, augmentation des coûts d'exploitation);*
- *risques à long terme entraînant des changements structurants au sein de l'organisation et du modèle d'affaires.*

Pour accroître sa connaissance de l'impact du changement climatique sur ses opérations, Bolloré Logistics a mené début 2020, une étude d'analyse des risques physiques de ses sites face au changement climatique. Cette étude a été menée sur l'ensemble de ses coordonnées GPS au niveau mondial, pour les sites en propriété et en location. Réalisée par un cabinet d'étude, expert sur ces questions, 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. Cette étude s'inscrit dans le 4^e axe de la Charte bâtiment responsable Bolloré Logistics : « Adapter l'immobilier aux risques climatiques en confortant sa résilience ». Sur cette base, des projets et des plans d'action ciblés en matière d'adaptation se dessinent progressivement. Directement relié au risque de hausse des températures, le plan climat sur la réduction des émissions de GES des scopes 1 et 2 en est un exemple à travers des travaux sur les systèmes de climatisation dans nos installations. Pour plus de détails sur la politique d'immobilier durable, voir paragraphe 2.3.3.3.

Par ailleurs, afin d'adapter les activités opérationnelles face aux événements externes affectant la chaîne d'approvisionnement, parmi lesquels les catastrophes naturelles, la plateforme digitale Upwind, liée au système de tracing et tracking des flux d'expédition de marchandises, offre un service d'alerte et de suivi, avec une intégration des plans de continuité des activités. Pour plus de détails sur la solution Upwind, voir paragraphe 2.3.4.2.





Implantations Bolloré Logistics : analyse des risques physiques, chroniques et aigus, face au changement climatique

Afin d'adopter les lignes directrices de la TCFD, Bolloré Logistics a piloté, début 2020, une étude d'analyse des risques physiques de ses sites face au changement climatique. Cette étude a été menée par un cabinet expert, et a été réalisée sur l'ensemble de ses coordonnées GPS au niveau mondial, pour les sites en propriété et en location.

Cette étude détaillée a porté sur l'analyse actuelle et future des risques d'exposition des sites face aux catastrophes et aléas climatiques : hausse moyenne de la température, inondations fluviales et pluviales, inondations côtières, cyclones. Cette étude a été basée sur des indicateurs climatiques spécifiques, des bases scientifiques reconnues, des échelles de temps et de distances adaptées aux méthodologies, ainsi que les scénarios futurs établis par le GIEC quand applicables (antérieurs au 6^e rapport), afin de cartographier les niveaux d'exposition par types de risques d'aléas sur l'ensemble des sites et d'identifier les « hot spots ».

Par exemple, l'analyse de la hausse moyenne de la température par site à l'horizon 2035, selon le scénario RCP8.5, fournit l'évolution du nombre de degrés-jours de refroidissement donnant ainsi une indication sur la tendance à venir des besoins en climatisation, si aucune action d'efficacité énergétique n'est réalisée, ceci afin d'assurer le confort des salariés et l'intégrité des marchandises sensibles. Tous les sites de Bolloré Logistics sont ainsi exposés à des besoins accrus en climatisation, le pourcentage de sites hautement exposés augmentant. Les sites localisés dans les pays en zone tropicale passent d'une exposition médium à élevée, alors que ceux basés dans les pays d'Europe du Nord connaissent les plus fortes hausses en termes de degrés-jours de refroidissement.

Autre exemple, concernant le niveau d'exposition aux risques d'inondation côtière selon le scénario RCP8.5 à l'horizon 2030, les sites de Bolloré Logistics principalement exposés sont localisés en

Asie du Sud-Est et en Europe de l'Ouest. En effet, en Asie du Sud-Est, la forte exposition à la submersion marine des sites est due à la dilatation thermique de l'océan, alors qu'en Europe de l'Ouest, elle est due au fort coefficient de marée dans l'océan Atlantique Nord. Concernant les inondations pluviales, ce sont les sites basés en zone tropicale et Europe Centrale, qui connaîtront la plus forte hausse du niveau d'exposition.

Concernant les cyclones, le risque évalué sur les données historiques des événements passés dresse un niveau d'exposition actuel, permettant d'indiquer que les sites du réseau localisés en Asie du Sud-Est, sur la côte Est des États-Unis, dans les Caraïbes et à Madagascar continueront à être exposés.

Cette étude permet ainsi d'évaluer l'évolution sur les besoins supérieurs, en climatisation notamment, et le niveau d'exposition des sites aux risques d'aléas climatiques, engendrant une potentielle rupture de la supply chain avec d'éventuels retards d'activité - dommages aux infrastructures, aux bâtiments, aux équipements et aux marchandises. Face à ce constat, Bolloré Logistics a entrepris des chantiers pour répondre à l'analyse de ces risques tout en visant la réduction des émissions de GES. C'est le cas par exemple des travaux sur les systèmes de climatisation, où l'entreprise travaille à la fois sur la performance des équipements et les gaz réfrigérants, l'amélioration de l'efficacité énergétique et le développement du renouvelable, pour combiner à la fois, confort des équipes et réduction des GES.

À noter que ce type d'étude est déjà conduit lors de nouvelles constructions par la Direction immobilier et infrastructures. Par ailleurs, le système d'information et d'alerte développé par Bolloré Logistics, Upwind, permet d'identifier au plus tôt ces aléas, pour prévenir et anticiper grâce aux plans de continuité d'activité.

Pour plus de détails sur Upwind, voir paragraphe 2.3.4.2.

Risques climatiques intégrés dans la stratégie et l'organisation

| TYPES DE RISQUES LIÉS AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE | CARACTÉRISTIQUES |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Réglementation actuelle, juridique</p> | <p>Au niveau du Groupe Bolloré, la gestion des risques environnementaux liés aux activités tient pleinement compte des lois et règlements en vigueur. En effet, le Groupe Bolloré opère dans un environnement réglementaire strict à travers notamment le devoir de vigilance et la directive européenne sur le reporting et la publication d'informations sur les performances RSE de l'entreprise, incluant les problématiques sur le climat.</p> <p>En 2021, les travaux se sont également concentrés sur la mise en conformité des activités du Groupe au reporting taxonomie européenne, y compris celles de Bolloré Logistics.</p> <p style="text-align: center;">Secteur Transport et Logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> « Ajustement à l'objectif 55 » : loi européenne sur le climat a fixé un nouvel objectif plus contraignant d'au moins 55% de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2030. Le pacte vert européen intègre notamment le Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF). <p style="text-align: center;">Transport maritime</p> <ul style="list-style-type: none"> Zones de contrôle des émissions atmosphériques établies par l'Organisation maritime internationale pour diminuer la pollution atmosphérique dans des zones maritimes spécifiques. Dans le cadre de cette réglementation une nouvelle taxe liée aux émissions de soufre a été implémentée depuis janvier 2020 et répercutée aux clients de Bolloré Logistics. Plus largement, les systèmes de taxe carbone liée au carbone se développent dans le monde entier et ont une répercussion directe sur les coûts et/ou les attentes des clients. <p style="text-align: center;">Transport aérien</p> <ul style="list-style-type: none"> Système d'échange de quotas d'émission de l'UE pour le transport intra-européen. <p style="text-align: center;">Domaine tertiaire (bâtiments)</p> <ul style="list-style-type: none"> Réglementation de l'énergie : Décret français n° 2017-918 sur les gains de performance énergétique ; article 173-VI sur la loi de transition énergétique pour les gestionnaires d'actifs immobiliers ; loi environnementale Grenelle II n° 2010-788, article 3 sur la rénovation énergétique ; directive européenne 2012/27/UE sur l'audit énergétique. Réglementation française sur l'efficacité thermique des bâtiments : la réglementation 2012 identifie trois risques principaux (réchauffement climatique, approvisionnement en énergie et pénurie de ressources). Loi Elan et décret tertiaire de février 2020 : obligations de réduction de la consommation d'énergie des bâtiments à usage tertiaire. |
| <p>Réglementation émergente</p> | <p>Au niveau du Groupe Bolloré, les évolutions de la réglementation font partie de la veille réglementaire réalisée. Elles sont dûment prises en compte dans la cartographie des risques afin que les impacts puissent être évalués et répercutés dans la stratégie.</p> <p>Le paysage réglementaire en matière de reporting extra-financier va évoluer avec la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) dont la transposition en droit national doit intervenir fin 2022, pour une mise en œuvre en 2024 sur les rapports de l'exercice 2023. Le devoir de vigilance au niveau européen influencera également la mise en œuvre des stratégies.</p> <p style="text-align: center;">Secteur Transport et Logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans le secteur maritime : stratégie en faveur d'une économie bleue durable proposée par la Commission européenne, pacte vert européen, inclusion dans le système européen d'échange des quotas d'émissions à partir de 2022. Aussi, les évolutions futures de la réglementation environnementale pourraient avoir un impact sur les activités des armateurs comme l'a pu l'être la réglementation liée aux zones de contrôle des émissions atmosphériques (ECA) réglementant les transports maritimes, et donc les fournisseurs de capacité de transport maritime de Bolloré Logistics. <p style="text-align: center;">IMO 2023 : Index d'efficacité énergétique pour les navires existants</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans le secteur aérien : programme CORSIA : système volontaire de réduction et de compensation des augmentations des émissions de CO₂ de l'aviation civile internationale par rapport aux niveaux de 2020. Ce processus deviendra obligatoire d'ici à 2027. Ce programme impacte le marché du Sustainable Aviation Fuel en termes de disponibilité et de coûts. Dans le secteur routier : possible système d'échanges de quotas distinct couvrirait le transport routier à partir de 2026 (UE). En France, la loi climat & résilience aura notamment un impact sur le transport des marchandises sur le territoire national. <ul style="list-style-type: none"> Part des énergies renouvelables de la consommation finale brute d'énergie dans l'Union européenne en 2030 fixée par la directive (2018/2001) RED II devrait être revue à la hausse dans le cadre du paquet « Ajustement à l'objectif 55 ». Révision des normes d'émissions des véhicules lourds <p>La réglementation concernant les mécanismes de prix du carbone, tels que les taxes spécifiques sur les carburants fossiles, les différents mécanismes taxes carbone et les systèmes d'échange de quotas d'émission représentent un enjeu significatif pour Bolloré Logistics et ses fournisseurs. Dans ce contexte, l'augmentation du prix à la tonne des émissions directes de gaz à effet de serre des fournisseurs pourrait se traduire sur les prix de vente de leurs services, et éventuellement avoir un impact important sur les coûts d'exploitation. Cette évolution est également source d'opportunités et de capacités d'innovation.</p> |



| TYPES DE RISQUES LIÉS AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE | | CARACTÉRISTIQUES |
|---------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RISQUES DE TRANSITION | Technologie | <p>L'innovation technologique est cruciale pour assurer la transition énergétique du secteur transport et logistique vers la décarbonation. Parmi les clients de Bolloré Logistics, certains sont de plus en plus exigeants quant à l'efficacité CO₂e des services de transport, également en termes de polluants atmosphériques. Il est donc essentiel pour Bolloré Logistics de soutenir la promotion des innovations technologiques. Toutefois, celles-ci étant peu disponibles sur les marchés, le risque lié au contexte concurrentiel augmente.</p> <p>Dans le secteur transport, les innovations, permettant d'offrir des solutions bas carbone, se développent sur tous les modes de transport : SAF dans l'aérien, énergie alternative dans le maritime, diverses solutions dont l'électrique sur la livraison urbaine, dit dernier kilomètre.</p> <p>Le contexte local doit être particulièrement étudié. Par exemple, même si l'électrique peut s'avérer le plus bénéfique, il doit être envisagé selon le mix énergétique du pays. Il en est de même pour l'hydrogène si l'électricité ne provient pas d'une source renouvelable. Par ailleurs, l'extraction des métaux rares et la fin de vie des matériaux utilisés génèrent d'autres problématiques en matière de développement durable.</p> <p>Globalement sur le transport routier national et les transports internationaux, maritime et aérien, des solutions alternatives aux carburants traditionnels émergent mais restent encore très limitées.</p> |
| | Marché | <p>Les évolutions des stratégies des industriels face au changement climatique et leurs engagements sur la réduction de leur empreinte carbone, dont ceux sur le scope 3, impactent directement les activités de Bolloré Logistics au niveau de la conception des solutions.</p> <p>D'organisateur de transport international de marchandises, intégrant les variables classiques de coût et délais, Bolloré Logistics devient organisateur de la chaîne d'approvisionnement, qui doit être à la fois efficace et écoresponsable. La variable environnementale s'est ajoutée aux variables traditionnelles, voire dans certains cas les a remplacées. Dans un marché très concurrentiel, la variable environnementale et plus spécifiquement la variable carbone est un axe de différenciation.</p> |
| | Réputation | <p>L'intégration des enjeux climatiques dans les stratégies des industriels a modifié les attentes des clients de Bolloré Logistics quant à la responsabilité et au rôle de l'entreprise pour une économie moins carbonée. Outre les solutions de transport proposées, les clients de Bolloré Logistics sont également très sensibles à la politique RSE générale de l'entreprise, concernant ses ressources propres et la gestion de ses parties prenantes. Anticiper et répondre à ces nouvelles attentes des clients, notamment dans la lutte contre le changement climatique et la préservation du capital naturel, permet de créer de la valeur environnementale et sociale, sources d'opportunités commerciales.</p> |
| RISQUES PHYSIQUES | Aigu | <p>Les risques physiques liés à des événements extérieurs résultant du changement climatique peuvent avoir des implications financières pour Bolloré Logistics. À travers l'étude d'analyse des risques physiques de ses sites face au changement climatique, il a été montré par exemple une augmentation du nombre de sites exposés à des risques d'inondations.</p> |
| | Chronique | <p>Une augmentation chronique des températures pourra entraîner une augmentation des dépenses d'énergie et d'investissement nécessaires pour assurer le confort des employés et maintenir l'intégrité des produits. Bolloré Logistics, du fait de sa forte présence en zone tropicale, est exposé à ce risque.</p> |

2.3.3.2.2. Des impacts différents selon la nature des risques, avec pour tous des changements en profondeur

Qu'ils soient liés aux risques de transition ou aux risques physiques, les impacts sont amenés à évoluer, avec une forte probabilité, de manière croissante à court et moyen terme. Par exemple, l'augmentation chronique des températures pourrait entraîner une hausse des dépenses d'énergie et d'investissement nécessaires pour assurer le confort des employés et maintenir l'intégrité des produits. Par ailleurs, l'évolution des réglementations nationales et internationales mais aussi sectorielles face aux émissions de GES et de polluants atmosphériques liés au transport, avec notamment des taxes supplémentaires, aura une répercussion directe sur les marges et la compétitivité de l'entreprise.

À l'opposé, la prise en compte des enjeux environnementaux de la supply chain, intégrée à la stratégie de Bolloré

Logistics, représente un avantage concurrentiel certain. En effet, les clients industriels sont de plus en plus engagés face aux enjeux climatiques et deviennent particulièrement sensibles à l'offre de solutions bas carbone de l'entreprise, ainsi qu'à l'accompagnement pour la conception et l'exécution d'un système logistique présentant des caractéristiques durables. De même, l'investissement dans une politique d'immobilier durable depuis 2012, et renforcée en 2019 par la formalisation d'une charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics » est susceptible d'accroître la valeur future de ses actifs, notamment à travers l'intégration de normes et labels environnementaux pour toute nouvelle construction (*pour plus de détails sur la politique d'immobilier durable, voir paragraphe 2.3.3.3.3*). Ainsi, les implications négatives mais aussi positives induites par le changement climatique sont de plus en plus imbriquées dans les activités quotidiennes de Bolloré Logistics.



2.3.3.3. Mesures d'adaptation et d'atténuation pour accroître notre résilience : plan d'action climat et développement de l'offre de solutions supply chain écoresponsables

2.3.3.3.1. Objectif de réduction CO₂e aligné sur la trajectoire 1,5 degré pour les scopes 1 et 2

Dans le cadre du déploiement du programme RSE Powering Sustainable Logistics, Bolloré Logistics s'est engagée à réduire les émissions de GES de ses activités en propre. Basée sur l'approche méthodologique de l'initiative Science Based Targets, la cible a été calculée avec la méthode de contraction absolue des émissions et est alignée avec la trajectoire 1.5°. Elle fixe un objectif de réduction des 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). En 2022, Bolloré Logistics a confirmé son engagement auprès de de l'initiative Science Based Targets ; l'entreprise soumettra ses cibles de réduction carbone d'ici la fin de l'exercice et ajustera à ce titre l'ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et approches méthodologiques sectorielles publiées fin 2021, début 2022 (voir paragraphe 2.3.3.1.).

Les scopes 1 et 2 représentent principalement :

- *scope 1* : les émissions liées au carburant des véhicules, engins et équipements détenus en propre, au carburant consommé pour les véhicules de fonction (y compris contrat de location longue durée) et aux fluides frigorigènes des chambres froides et des systèmes de climatisation ;
- *scope 2* : les émissions liées à l'achat d'électricité pour les bâtiments (propriété et location), des engins et équipements.

2.3.3.3.1.1. Feuille de route générale : vers une intégration de l'efficacité CO₂e dans les dépenses d'investissements et d'exploitation

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

- pour l'ensemble des sites de Bolloré Logistics : campagnes d'écogestes annuelles, bilan « Green IT », challenge annuel RSE interpays AcTogether, renforcement de la politique d'immobilier durable, orientations sur le remplacement des flottes de véhicules (de transport, de manutention, de service, de fonction) par des solutions plus performantes sur le plan environnemental, orientations budgétaires pour des investissements et dépenses contribuant aux objectifs de réduction carbone ;
- pour les 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 et véhicules bas carbone, isolation, installation d'équipements d'énergie renouvelable, achat d'électricité verte (REC/GO).

2.3.3.3.1.2. Pilotage global du plan de réduction carbone et dynamique collective

Dans un premier temps, afin de soutenir les pays prioritaires sur les scopes 1 et 2, représentant respectivement 86% et 74% des émissions de GES des activités de Bolloré Logistics sur l'année de référence de l'objectif de réduction carbone, un accompagnement personnalisé a été opéré avec le support d'un cabinet spécialisé en stratégie carbone auprès des équipes locales dans l'élaboration d'un diagnostic carbone et énergétique, la définition de plans d'actions de réduction carbone, adaptés au profil du pays et des activités, climatisation et flotte de véhicules, et engins – sur lesquels trois axes principaux sont analysés – sobriété, efficacité et énergie renouvelable. Les plans d'actions élaborés et planifiés dans le temps, sont intégrés dans un outil de pilotage central de la trajectoire de réduction carbone. Le but de l'outil est de permettre à Bolloré Logistics de mesurer les gains générés par les 23 actions de réduction potentielles et ainsi évaluer si la stratégie climatique actuelle et les actions planifiées sont en phase avec la cible définie. Quatre scénarios sont suivis jusqu'en 2030 : « Business As Usual », « current actions », « well- below 2°C » et « 1.5° target ». Une courbe d'évolution d'objectif de réduction, alignée sur la trajectoire 1,5 degré, est paramétrée, conforme aux attentes de la méthodologie « Science Based Targets » par rapport à la ligne de référence. Il permet ainsi de comparer les progrès réalisées grâce aux actions de réduction par rapport à la trajectoire établie et de créer une émulation collective.

Courant 2021 cette démarche structurée a été étendue au-delà des pays prioritaires sur l'ensemble des pays de l'Asie-Pacifique, en Europe et Aux Amériques. À noter que sur la région Afrique, les pays les plus émetteurs font partie du plan climat initial orienté sur les pays prioritaires. Par ailleurs, conformément à la réglementation locale des audits énergétiques, assortis de plans d'action, ont été réalisés sur plusieurs territoires notamment en France (diagnostic couvrant 80% de la consommation énergétique en 2020) ou encore au Royaume-Uni en 2022.

En France représentant 19,7% de la consommation d'électricité totale de Bolloré Logistics, la mise en application du décret tertiaire vient renforcer le plan d'action climat entrepris et l'élargit à l'ensemble des sites. À noter que la France arrive dans le top 3 en matière de consommation électrique, due à une densité du maillage réseau.



Au global, le pilotage général du plan d'action climat amorcé dès 2018 s'est intensifié et s'est étendu progressivement. Le pilotage se traduit notamment par un suivi par les responsables RSE régionaux auprès des responsables RSE locaux au niveau pays lorsque la fonction existe et des directeurs pays locaux. Au niveau central, des réunions sur le niveau d'avancement des plans d'actions, de la planification et des résultats au regard de la trajectoire cible ont lieu sur une base trimestrielle animées par le département RSE corporate avec les responsables RSE régions.

Aussi, afin d'améliorer ce pilotage et sa performance, le département RSE central avec ses relais régionaux ont décidé la mise en place d'un nouvel outil unique et complet permettant d'animer à différents niveaux (site, national, régional, global), la stratégie climat. Un pilote en Asie et en France sera déployé au 2^e semestre 2022.

Diversité des actions pour une meilleure efficacité carbone à travers le réseau

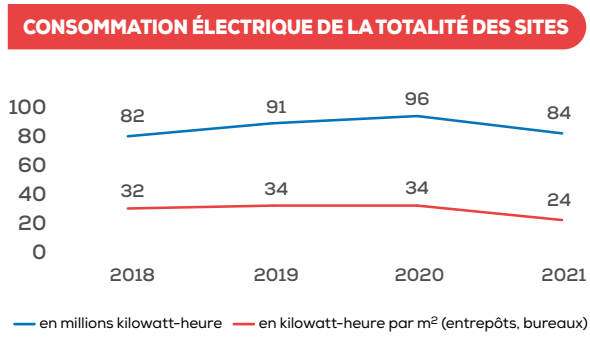
• Bâtiments

Tout au long de l'année 2021, le réseau Bolloré Logistics a accéléré le développement d'actions d'efficacité énergétique, notamment sur l'éclairage des entrepôts et bâtiments tertiaires, qui représente jusqu'à 30% de la facture énergétique. En Asie-Pacifique, près de 30 actions de changement d'éclairage classique par la technologie LED ont été réalisées, permettant d'économiser plus de 400 tonnes de CO₂ par an, et jusqu'à 10% d'économies financières pour certains sites. En Europe, une quinzaine d'actions de ce type sont en cours ou prêtes à être lancées. Concernant le système de climatisation dans les bâtiments, une action significative a été réalisée à Singapour sur le site du Blue Hub (certifié Green Mark Platinum et LEED Gold) avec la mise en place de procédures opérationnelles normalisées (SOPs) et d'un système de surveillance afin d'analyser l'usage de l'énergie dans le bâtiment et d'identifier les utilisations inappropriées. En effet, le contexte sanitaire engendré par la pandémie COVID-19 a fait varier les flux d'employés, engendrant des difficultés pour le système de climatisation du bâtiment à s'adapter et à fonctionner à son niveau optimal. Les SOPs en place ont permis d'analyser l'usage de l'énergie dans le bâtiment et mis en exergue les utilisations inappropriées. Sur cette base, l'équipe de gestion des installations a engagé un travail de six mois pour résoudre les problématiques d'efficacité énergétique avec le support d'expertises externes des entreprises Schneider Electric et IGnesis.

Singapour, en tête de la démarche d'innovation environnementale, teste de nouvelles solutions innovantes. L'entité explore plusieurs technologies en s'associant à des start-ups et à des entreprises de plus grande envergure pour accroître par exemple l'efficacité des systèmes de climatisation – qui représentent une grande partie de la consommation d'électricité. Parmi les solutions en cours d'exploration, citons un système d'air conditionné intégrant une technologie brevetée basée sur la céramique, qui permet de réduire la consommation d'électricité d'environ 25% et de purifier l'air. À noter que Singapour a reçu en 2021 le Asia Responsible Enterprise Awards (AREA).

Par ailleurs, l'optimisation de la performance des équipements pour la logistique de groupes froids s'est également développée, comme par exemple à Rungis où le renouvellement des deux groupes moteurs de réfrigération de l'entrepôt réfrigéré de 5 600 m² a été acté avec une installation début 2022, permettant un gain énergétique de près de 400 MWh.

Au global, la consommation électrique a significativement diminué en 2021 comparé à 2020, alors que sur cette même période la surface des entrepôts et bureaux exploités s'est accrue de 26%.



• Flotte de véhicules en propre

Au Sénégal, l'un des pays du réseau disposant le plus de véhicules en propre, un projet pilote sur le décalaminage a été lancé en 2021. Des tests de dépollution des moteurs sont effectués depuis à la Direction technique, sur des véhicules de transport de marchandises et des engins de levage.

La formation à l'éco-conduite destinée aux chauffeurs des véhicules en propre, des voitures de fonction et service a été déployée dans plusieurs régions du monde (France et DOM-TOM, Australie, ou encore en région Grande Chine).

(voir également les solutions écoresponsables clients présentant en outre les investissements en propre dans des véhicules moins émetteurs de CO₂ paragraphe 2.3.3.3.5.2.2.).

Développement des énergies renouvelables

Sur le volet des énergies renouvelables, Bolloré Logistics Singapour a finalisé le projet d'équipement en panneaux solaires sur la toiture du Green Hub début 2020. Avec plus de 2 400 panneaux solaires, le système a produit 2 284 MWh depuis son installation à fin décembre 2021 et a représenté 27% de la consommation d'électricité du hub en 2021.

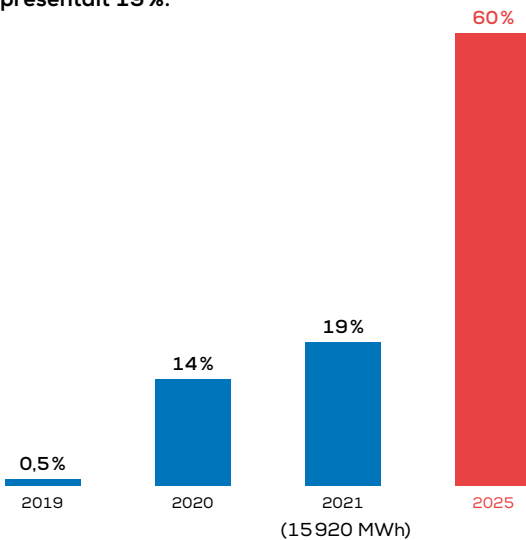
Des installations d'énergie solaire sont également présentes en RDC. En Australie, l'installation des panneaux solaires sur l'entrepôt et les bureaux à Perth a été finalisée. Chaque année, le nouveau système générera plus de 63 MWh d'électricité, évitant 53 tonnes d'émissions de CO₂ et couvrant 92% des besoins en énergie des bâtiments.



Plusieurs études d'installation de panneaux solaires sont en cours principalement en Afrique, Asie-Pacifique et en France. Des projets solaires sont déjà planifiés pour 2022 sur le Blue Hub à Singapour, en Australie sur plusieurs sites à Melbourne, Brisbane, Sydney, en Malaisie et en Thaïlande.

Outre la production d'énergie renouvelable, certains sites s'approvisionnent en électricité « verte » par l'achat de certificats d'énergie renouvelable (EAC type iREC, GO). C'est le cas à Singapour, où en complément de l'énergie solaire produite, 32% de la consommation d'électricité en 2021 ont été couverts par des achats de certificats iREC avec une exigence de provenir de projets locaux (projets de biomasse et d'énergie solaire). L'achat d'énergie électrique renouvelable couvre également une part significative sur certains pays comme en France 65% de la consommation électrique nationale, 63% en Espagne, 74% en Italie, 100% au Royaume-Uni.

Au global en 2021, la part des énergies renouvelables représentait 19%.



Certificat d'Énergie Renouvelable (EAC), lignes directrices d'usage et de reporting

Pour s'assurer des meilleurs pratiques au sein du réseau de l'entreprise, de Bolloré Logistics en matière d'achat d'électricité verte, Bolloré Logistics s'est associé à un cabinet de conseil pour élaborer fin 2021 un guide interne établissant des lignes directrices, notamment en termes de processus, de règles et de sélection des EAC (Energy Attribute Certificates).

Dans ce guide, sont définies les règles de recours aux achats et de comptabilisation d'EAC.

Il est également rappelé que les certificats doivent couvrir l'énergie produite sur le même réseau physique que le site consommateur et qu'ils doivent être délivrés la même année que celle à couvrir dans le reporting RSE. Il y est également défini ce que Bolloré Logistics entend acheter, par ordre de priorité. Enfin une sensibilisation aux labels environnementaux supplémentaires y est présentée afin d'encourager leur sélection.

Déjà partagée avec les responsables RSE centraux et régionaux/locaux, ce guide sera déployé en interne au 2^e semestre 2022 auprès des directions locales.



Accroissement des opportunités d'actions locales à travers le challenge AcTogether

L'animation du challenge annuel AcTogether, compétition inter-pays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, permet de contribuer à la réduction de l'impact environnemental de Bolloré Logistics.

L'efficacité énergétique des bâtiments et équipements et la réduction des émissions GES est un thème majeur de ce projet. A travers AcTogether, près de 100 actions dans le monde ont été enregistrées en 2021 concernant la sensibilisation des collaborateurs à l'environnement (hors actions QHSE) (voir chapitre 1 paragraphe 1.3.3.6).



Démarche « Green IT »

Depuis 2013, Bolloré Logistics a mis en œuvre une démarche de numérique responsable pour plusieurs domaines de son système d'information (*poste de travail, impression, réseau, serveurs, gestion des déchets électroniques*), renforcée en 2020 pour optimiser la gestion de son empreinte numérique et répondre aux défis de déploiement massif du télétravail face à la crise sanitaire touchant l'ensemble de son réseau. Outre ses plus de 185 salles de visioconférence mises à disposition des équipes dans le monde, l'outil collaboratif Teams et une plate-forme VPN sécurisée ont été déployés dans tous les pays et accessibles automatiquement pour tous les ordinateurs individuels afin de faciliter la tenue de réunions en visioconférence pour un maximum de collaborateurs. La mobilisation des équipes informatiques et des collaborateurs a ainsi permis en 2021 de pérenniser le recours périodique au travail à distance et de continuer à réduire les déplacements professionnels, ce qui a abouti fin 2021 à une réduction des émissions de GES de 67% par rapport à 2019 pour ce poste.

Afin d'accélérer sa transformation digitale, la Direction des systèmes d'information mène une politique de virtualisation depuis plusieurs années aboutissant en 2021 à un taux de virtualisation mondial de 82% de serveurs virtuels pour 18% de serveurs physiques de nouvelle génération nécessitant moins de besoin en climatisation. Les outils groupware comme Sharepoint, Teams, Onedrive, Yammer, Outlook sont accessibles dans tout le réseau engendrant moins de duplication des documents et ainsi un gain en termes de stockage des données. En 2021, une démarche de modernisation des infrastructures de serveurs a permis de réduire de 35% le nombre des serveurs nécessaires pour Bolloré Logistics, passant de 60 serveurs classiques à 40 serveurs à consommation mutualisée, tout en réduisant la surface d'hébergement des datacenters et leur besoin en refroidissement.

L'entreprise a également déployé, à partir de 2015 sur son parc informatique en France et à Singapour un logiciel destiné à optimiser la consommation énergétique des ordinateurs afin de tester la performance d'une solution de pilotage automatique de 3650 PC. Suite au succès de cette démarche, qui a permis d'économiser plus de 733 000 kWh par an, une solution de suivi des indicateurs énergétiques et de pilotage du parc informatique au niveau mondial est à l'étude, accompagnée d'une campagne d'éco-gestes déployée annuellement. Concernant les impressions de documents, la politique de la DSI est de remplacer les imprimantes individuelles par des imprimantes multifonctions mutualisées : en 2021, le ratio d'imprimantes mutualisées atteint 91% au niveau mondial. Ces imprimantes multifonctions sont, en outre, paramétrées pour imprimer par défaut en noir et blanc et en recto verso.

Selon la politique de renouvellement des matériels IT de la DSI, tous les remplacements sont réalisés en sélectionnant des matériels de dernière génération labellisé Energy Star ou équivalent plus performants d'un point

de vue environnemental. Depuis fin 2021, tous les nouveaux contrats IT intègrent des clauses RSE et un outil spécifique de conformité a été mis en place pour les fournisseurs de la direction des systèmes d'information afin qu'ils puissent attester de leur prise en compte de la charte Achats responsables du Groupe Bolloré. Bolloré Logistics développe également le recyclage des déchets DEEE dans son réseau accroissant chaque année le volume de déchets valorisés pour un total de 9,54 tonnes en 2021, soit trois fois plus qu'en 2020. Ainsi, en France, l'entreprise a établi un partenariat pérenne avec l'entreprise adaptée Recyclea, qui offre des prestations liées à la fin de vie du matériel informatique tout en permettant l'inclusion de personnes en situation de handicap et a permis de recycler depuis 2015 64 tonnes de DEEE avec un réemploi de plus de 10 000 matériels informatiques pour Bolloré Logistics France et la DSI. Spécialisée dans l'économie circulaire depuis plus de dix ans, Recyclea a obtenu en mars 2022 le label Engagé RSE au niveau Exemplaire délivré par Afnor Certification pour une durée de trois ans.

En 2021, un bilan Green IT effectué par le cabinet de conseil externe Green IT.fr, seul expert à effectuer ce type d'étude d'ACV spécifique au niveau européen, a permis d'évaluer l'empreinte numérique de l'environnement utilisateur et des centres informatiques de Bolloré Logistics périmètre France selon quatre critères : émissions de gaz à effet de serre, tension sur l'eau, épuisement de l'énergie et épuisement des ressources. Cette étude a mis en lumière les bonnes pratiques de Bolloré Logistics, lui permettant de se classer parmi les entreprises les plus performantes du benchmark, en étant notamment au-dessous de la moyenne concernant l'épuisement de l'énergie, le changement climatique ou encore la consommation de papier pour le poste impressions. Des axes d'amélioration ont été préconisés comme la limitation du taux d'équipement des centres informatiques via le décommissionnement des applications, services ou logiciels non utilisés et le nettoyage des données au travers du plan de transformation des datacenters de l'entreprise. Premier objectif pour 2022 : la rationalisation des services de stockage avec à la clé une réduction de 70% des baies de stockage. Actuellement en cours depuis mi-2021, cette optimisation de la procédure de sauvegarde automatique des données contribuera à une baisse de la consommation électrique sur ce poste.

2.3.3.3.2. Mesures prises pour réduire le scope 3 amont

Jusqu'en 2019, les deux tiers des émissions de GES du scope 3 amont étaient dues aux déplacements professionnels. En 2020, la part des déplacements professionnels n'a représenté que 11% du scope 3 amont. Les émissions de CO₂e correspondantes ont été divisées par trois entre 2019 et 2020. Bien entendu, cette diminution est largement due à la crise Covid-19. Cependant, cette période a accéléré la prise en main par les collaborateurs des outils digitaux, et notamment ceux permettant la tenue de réunions à distance.

En 2021, la tendance a donc été maintenue.

Déplacements professionnels

| UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------|---------|---------|-------|
| Tonnes de CO ₂ e | 3 247,5 | 3 076,7 | 9 805 |

Avant la crise Covid-19, la politique de déplacement de Bolloré Logistics incitait à favoriser le train plutôt que l'avion. Cette politique va être revue non seulement pour

rendre plus strict le recours à l'avion mais aussi pour tirer parti des possibilités de collaboration à distance et ainsi diminuer les émissions de CO₂e liées aux déplacements.

En 2021, les déchets ont représenté 9% du total des émissions du scope 3 amont. (Des actions de réduction sont présentées aux paragraphes 2.3.2.4.3. et 2.3.3.5.2.2., point optimisation des emballages).

Les achats de cartons, palettes et papier privilégient le recyclage et la réutilisation. Le recours à ces solutions s'améliore d'année en année :

Achats de consommables : part de produits recyclés et labellisés

| | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------------------------|--------|----------|-----------|----------|---------|
| Quantité totale de cartons achetés | Tonnes | 3 657,62 | 3 513,99 | 5 744,45 | 5 006 |
| Dont cartons recyclés et labellisés | % | 62% | 41% | 16% | 13% |
| Dont cartons réutilisés | % | 29% | 9% | ND | ND |
| Quantité totale de palettes de bois achetés | Tonnes | 9 158,58 | 1 9037,21 | 8 022,52 | 9 615,7 |
| Dont palettes recyclées et labellisées | % | 76% | 10% | 21% | 20% |
| Dont palettes réutilisées | % | 21% | 25% | ND | ND |
| Quantité totale de papier de bureau acheté | Tonnes | 1 064,4 | 1 516,73 | 1 770,85 | 2 055 |
| Dont papier recyclé et labellisé | % | 36% | 31% | 32% | 28% |

En 2021, le projet d'économie circulaire « REcycle » a permis d'accompagner plusieurs clients en remplaçant du film plastique jetable par solutions réutilisables : housses de palettes avion, éco-wraps pour les palettes et kits isothermes pour les conteneurs. Une application digitale dédiée permet la traçabilité et la gestion de ces consommables.

Depuis mai 2019, les véhicules Diésel ont progressivement disparu des grilles de véhicules de fonction. Aujourd'hui, ils ont complètement été supprimés et remplacés par des véhicules essence, électriques et hybrides. Des bornes de recharges sont mises en place dans les différents parkings de la société. De même, plusieurs pays parmi lesquels la France, la Belgique et l'Allemagne ont aménagé en 2021 des emplacements pour les vélos et les trottinettes et ont mis en place des systèmes de location de vélos.

2.3.3.3.3. Politique d'immobilier durable engagée depuis 2012

En matière d'immobilier, Bolloré Logistics est engagée dans une politique d'immobilier durable depuis 2012 avec des bâtiments présentant de fortes caractéristiques environnementales.

Parc immobilier de Bolloré Logistics dont la performance environnementale de la construction est certifiée

- *Singapour (2012) : plateforme logistique de 42 000 m² certifiée LEED® Gold et BCA Green Mark Platinum + 20 000 m² opérationnels en 2017 ;*
- *Nantes (2015) : bâtiment tertiaire de 2 700 m² certifié HQE® Exceptionnel et labellisé BiodiverCity®, certifié Engagement Biodiversité par Ecocert ;*
- *Roissy (2015) : plateforme logistique de fret aérien de 30 000 m² certifiée HQE® Exceptionnel, LEED® Gold et Bâtiment biosourcé et bâtiment tertiaire de 7 500 m² certifié HQE® Excellent et Bâtiment biosourcé, labellisé BiodiverCity®, certifié Engagement Biodiversité par Ecocert ;*
- *Le Havre (2016) : plateforme logistique de 24 000 m², LEED® 4 Silver et labellisé BiodiverCity®, certifiée Engagement Biodiversité par Ecocert ;*
- *Melbourne (2016) : plateforme logistique de 10 000 m² certifiée 5 Star Green – Australian excellence ;*
- *Heathrow (2017) : plateforme logistique de fret aérien de 6 400 m² ayant une certification de performance EPC A-Energy et classée dans le top 25 de la norme environnementale BREEAM® ;*
- *Miami (2018) : plateforme logistique de 25 000 m², LEED® Gold ;*



- *Singapour (2019) : plateforme logistique BlueHub de 50 000 m² certifiée LEED® Gold, BCA Green Mark Platinum et labellisée BiodiverCity® (premier site labellisé en Asie-Pacifique), certifiée Engagement Biodiversité par Ecocert. 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 ;*
- *Lyon (2021) : bâtiment tertiaire de 1 400 m² certifié BREEAM® Good et nommé « Site engagé pour la nature » ;*
- *Fos-sur-Mer (2021) : Green Hub de 4 680 m² certifié BREEAM®, entrepôt sous température dirigée et certifié produits bio, site bénéficiant de la Charte d'aménagement intérieur Bolloré Logistics ;*
- *Mexico (2021) : bâtiment tertiaire de 800 m² certifié LEED Gold, bâtiment autonome et durable doté d'une technologie de pointe comprenant des installations de CVC (chauffage, ventilation et climatisation) et le traitement des eaux usées ;*
- *Strasbourg (2022) : Green Hub de 10 000 m² et bâtiment tertiaire de 400 m² certifiés BREEAM® Very Good et BREEAM® In-Use, entrepôt sous température dirigée, site bénéficiant de la Charte d'aménagement intérieur Bolloré Logistics.*

Cette politique a été amplifiée à travers une charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics » signée en 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, en 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 grand hub logistique, la réalisation fera systématiquement l'objet d'une double certification LEED® et BiodiverCity®.

Au niveau local, certains sites sont également engagés dans des initiatives d'amélioration environnementale

et sociale, c'est le cas des sites de Rouen et du Havre, en France, disposant du label 6PL développé par les organisations Logistique Seine-Normandie et le Club logistique du Havre.

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 début 2020 avec le support d'un cabinet spécialisé. Pour plus de détails, voir « Implantations Bolloré Logistics : analyse des risques physiques, chroniques et aigües, face au changement climatique », paragraphe 2.3.3.2.1.

2.3.3.3.4. Renforcement de nos engagements pour la préservation de la biodiversité

2.3.3.3.4.1. Politique biodiversité

Bolloré Logistics est une entreprise de services qui ne dépend pas directement des ressources du vivant. Toutefois, son réseau d'agences et de hubs logistiques aux carrefours des échanges internationaux représente autant de points de contact avec la biodiversité. Désireuse de réduire l'empreinte environnementale de ses activités, l'entreprise s'est engagée depuis sept ans en partenariat avec le cabinet d'expertise et de conseil en écologie Elan dans une politique active en faveur de la biodiversité depuis 2015 portée par une Charte Biodiversité, intégrée en 2018 dans son programme RSE Powering Sustainable Logistics. La Charte Biodiversité de Bolloré Logistics est fondée sur un concept, « Penser global, agir local », et sur trois axes, avec un suivi annuel d'indicateurs spécifiques : « Installer la biodiversité au sein des préoccupations environnementales de notre entreprise », « Travailler avec nos clients et prestataires sur les enjeux de la biodiversité et l'impact de nos activités », « Faire de nos implantations dans le monde des relais de biodiversité ».

Bolloré Logistics souhaite ainsi modéliser les impacts de ses activités sur le foncier et identifier des marges de progrès possibles pour se rapprocher d'un objectif de « zéro perte nette de biodiversité ». Cette politique a été déployée en France depuis 2015 sur des sites pilotes : les hubs logistiques à Roissy, au Havre et le site de Nantes, tous labellisés BiodiverCity® par le CIBI (Conseil international biodiversité & immobilier), et le siège social à Puteaux. Depuis 2019, elle se développe à l'international avec le Blue Hub de Singapour, qui est le premier site en Asie à avoir obtenu la labellisation BiodiverCity® et la charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics », signée en juillet 2019, qui stipule que toute nouvelle construction d'envergure, comme les grands hubs logistiques, soit certifiée avec un standard environnemental et labellisée BiodiverCity®.

Membre fondateur et administrateur du CIBI, Bolloré Logistics compte parmi les entreprises pionnières en France à avoir mis en place un système de management de la biodiversité (SMB), certifié « Engagement Biodiversité » par Ecocert depuis 2015, qui permet de suivre



la mise en place d'actions locales en faveur de la biodiversité sur ses sites labellisés BiodiverCity® depuis leur phase de construction et pendant leur exploitation avec la réalisation d'inventaires faune-flore tous les cinq ans. Un comité de pilotage de la politique biodiversité, réunissant plus d'une cinquantaine de représentants des fonctions clés de l'entreprise, dont 16 référents et ambassadeurs Biodiversité et animé par une écologue, est tenu tous les semestres afin de mettre en œuvre les 15 actions du SMB et de suivre leur évolution au plus près.

Il est possible d'agir pour la biodiversité ordinaire de deux grandes façons : par des aménagements favorables à la flore et la faune locale, la mise en place d'une gestion différenciée et écologique des espaces verts et l'optimisation des consommables en plastique, carton, bois et papier dans la supply chain et les bureaux. Pour ce faire, depuis 2016, Bolloré Logistics travaille sur une base de données écologique de son patrimoine foncier dans le monde afin de définir des plans d'actions locaux adaptés en partenariat avec des écologues. 82% des sites de Bolloré Logistics ont été analysés et 100% des sites de Bolloré Logistics reconnus à potentiel écologique (81 sites) ont fait l'objet d'un diagnostic spécifique (*environnement, surface, emprise, occupation du sol, zones protégées...*). Cette étude de l'empreinte biodiversité des sites a été complétée en 2021 pour la zone France et Dom-Tom afin de pouvoir couvrir l'intégralité du périmètre. Ainsi, 43 nouveaux sites ont pu être étudiés par une écologue, soit un total de 124 sites diagnostiqués à ce jour.

La déclinaison et le suivi de la politique biodiversité de Bolloré Logistics sur ses sites certifiés par Ecocert ont permis au fur et à mesure des années d'identifier des actions intéressantes pouvant être dupliquées dans son réseau international, notamment via le challenge interne AcTogether. L'objectif est de s'assurer qu'un maximum de

sites de Bolloré Logistics mettent en œuvre progressivement des plans d'actions locaux afin de répondre aux enjeux prioritaires de l'entreprise vis-à-vis de la biodiversité (*préservation de la biodiversité dans ses sites, réduction des impacts sur la biodiversité de ses activités, des activités de ses clients et des activités de ses fournisseurs*). Enfin, une évaluation des impacts de l'entreprise sur la biodiversité selon une approche inspirée de l'ACV (*Analyse de Cycle de Vie*) tirée de l'expérience ISO 14001 des sites a été lancée fin 2020 pour avoir une vision complète des impacts des activités de Bolloré Logistics, mais également de celles de ses clients et fournisseurs. Pour ce faire, un partenariat vient d'être signé avec un laboratoire de recherche de l'Université Le Havre Normandie pour étudier l'impact et les marges de progrès en matière de préservation de la biodiversité pour les activités de transport et de logistique de l'entreprise tout au long de sa chaîne de valeur.

L'entreprise s'étant engagée dès 2018 dans la démarche act4nature portée par l'association EPE (*Entreprises pour l'Environnement*), elle a publié le résultat de ses actions en faveur de la biodiversité menées pendant deux ans, notamment via la première édition du challenge AcTogether, dans le « Bilan 2020 de la mise en œuvre des engagements pris en 2018 dans act4nature » mis en ligne sur le site act4nature international. Forte de cette expérience, l'entreprise a décidé de maintenir son ambition en rejoignant l'initiative Entreprises Engagées pour la Nature – act4nature France et de renforcer sa politique en faveur de la biodiversité avec des engagements volontaires pris déployés à l'international à horizon 2025. En 2021, Bolloré Logistics a ainsi été reconnue Entreprise Engagée pour la Nature par l'Office français de la biodiversité pour ses engagements spécifiques en France et en Outremer à horizon 2025 via Act4nature France.





Les 12 engagements individuels de Bolloré Logistics à horizon 2025 sont publiés sur la plate-forme Act4nature France. Et les engagements en faveur de la biodiversité du programme RSE Powering Sustainable Logistics sont :

- La mise en place d'un plan d'action biodiversité sur 35 sites à l'international d'ici 2025 (15 « Sites engagés pour la nature » nommés fin 2021) ;
- 100% des nouvelles constructions de hubs logistiques certifiées avec un standard de construction durable et une labellisation BiodiverCity® avec un inventaire faune-flore tous les 5 ans ;
- L'engagement à doubler les espaces intérieurs en aménagement biophilique en 2025 vs 2019 pour favoriser le bien-être au travail des salariés (150 000 m² bénéficient de la charte d'aménagement intérieur intégrant la qualité de vie au travail et du verdissement des locaux, soit +13% en 2021) ;
- Le 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'actions à finaliser d'ici 2025 ;

- Une analyse environnementale pour 100% des sites français avec un plan d'actions de prévention des pollutions des sols, de l'eau et de l'air d'ici 2025 ;
- 50% des collaborateurs sensibilisés à la biodiversité et au changement climatique à fin 2022 (13 400 fin 2021).

Dans le cadre de la seconde édition du challenge AcTogether, en 2021, plus de 370 actions en faveur de la biodiversité ont ainsi été menées dans 41 pays, avec à la clé 47 500 m² d'espaces verts gérés sans pesticides, 7 493 arbres plantés, 31 abris pour la faune et ruches installés et 1 215 tonnes de CO₂e économisées grâce à de nombreuses actions en faveur de la mobilité douce, d'achat de produits respectueux de l'environnement, de diminution de la consommation de papier, d'objets en plastique à usage unique dans les bureaux, de réduction et de recyclage de déchets, de réutilisation et optimisation des consommables en carton, plastique et bois dans la supply chain, etc.



2.3.3.3.4.2. Label interne, 15 Sites engagés pour la nature



Bolloré Logistics fait partie des entreprises qui intègrent la biodiversité dans leurs stratégie, activités et chaîne de valeur. Elle est précurseur dans le secteur du transport et de la logistique pour son engagement en faveur de la préservation de la biodiversité urbaine. Les sites Bolloré Logistics mettant en place un plan d'action couvrant les

trois axes de la Charte Biodiversité reçoivent désormais un certificat interne « Site engagé pour la nature ». Fin 2021, 15 sites de Bolloré Logistics ont reçu le label interne « Site engagé pour la nature » pour leurs plans d'actions locaux en faveur de la biodiversité mis en place notamment via AcTogether.

| 15 SITES ENGAGÉS POUR LA NATURE | PAYS | EXEMPLE D' ACTIONS |
|---------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hub logistique de Roissy-CDG | France | <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement paysager avec 50 arbres, 7 000 m² de massifs, de prairie pour les abeilles et de pelouse, 1 460 m² de terrasses végétalisées, aménagement biophilique des bureaux. • 4 ruches, 6 nichoirs à oiseaux, 4 abris pour la faune, bassin de rétention des eaux pluviales • Espaces extérieurs végétalisés de détente pour les collaborateurs et de réception pour les clients. |
| Site de Nantes | France | <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement paysager sur 10 740 m² avec 78 arbres, aménagement biophilique des bureaux • Gestion sans produits phytosanitaires des espaces verts, palettes potagères, composteur, récupérateur d'eau de pluie, bassin d'ornement et de rétention d'eau • 2 ruches, nichoirs à oiseaux, 3 abris pour la faune, hôtel à insectes. |
| Hub logistique PLPN2 du Havre | France | <ul style="list-style-type: none"> • Gestion sans produits phytosanitaires des espaces verts de 10 000 m², ménagement paysager avec arbres, bosquets, haies, prairies rustiques de marais. • Noue paysagère avec héliophytes pour gérer les eaux de pluie, 3 ruches, nichoirs à oiseau, abris pour la faune, microdune avec galets. • Aménagement biophilique des bureaux et des espaces communs. Plan de gestion de la qualité de l'air. |
| Blue Hub | Singapour | <ul style="list-style-type: none"> • Terrasses et toit végétalisés avec potager et bassin d'agrément, gestion des éclairages pour ne pas perturber la faune nocturne, recyclage des eaux de pluie. • Aménagement biophilique des bureaux, broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet. |
| Site PLPN1 Le Havre | France | <ul style="list-style-type: none"> • Plantation d'arbustes, de massifs herbacés de plantes vivaces, aménagement biophilique des bureaux et du patio. • 3 ruches, nichoirs à oiseaux, abris pour la faune. • Méthanisation des déchets alimentaires, composteur. |
| Site de Lyon | France | <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement d'un jardin floral, aménagement biophilique des bureaux, espaces de détente extérieurs végétalisés. • Composteur, réutilisation des eaux pluviales. |
| Site de Hong Kong | Chine – Hong Kong | <ul style="list-style-type: none"> • « Bee Adoption Program » pour sensibilisation des salariés, newsletter hebdomadaire sur l'environnement. • Végétalisation des bureaux. |
| Site de Paranaque City | Philippines | <ul style="list-style-type: none"> • Toit végétalisés avec potager, végétalisation des bureaux. Réutilisation de matériaux pour la décoration et les événements. |
| Site de Kuala Lumpur | Malaisie | <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement d'un éco-jardin dans une salle de pause et de discussion. • Composteur. |
| Site de Melbourne | Australie | <ul style="list-style-type: none"> • Potager, végétalisation des bureaux, nettoyage des plages avec les équipes pour la préservation des écosystèmes. |
| Site de Dhaka | Bangladesh | <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage des plages avec les équipes, végétalisation des bureaux. |
| Site de Gurgaon | Inde | <ul style="list-style-type: none"> • 40 arbres plantés par les salariés, jardin pour les salariés, végétalisation des bureaux. |
| Site de Bogota | Colombie | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à travers un shooting photo sur la thématique « Explore la biodiversité ». • 20 arbres plantés, végétalisation des bureaux. |
| Site de Mississauga | Canada | <ul style="list-style-type: none"> • Plantation de 300 arbres pour restaurer les écosystèmes. |
| Site de Montréal | Canada | <ul style="list-style-type: none"> • 2 ruches, dons aux clients de produits issus des abeilles, valorisation des déchets plastiques. |



Sites labellisés BiodiverCity®

Le Blue Hub de Singapour, premier site labellisé BiodiverCity® en Asie, en 2019

Inauguré en décembre 2019, le Blue Hub de Singapour, d'une superficie de 50 000 m², est une nouvelle référence en matière de conception de plateformes logistiques avec un accent particulier sur la durabilité et la biodiversité. Il est équipé de technologies de pointe pour la supply chain, d'un système avancé de gestion de l'énergie qui s'appuie sur l'Internet des objets (IoT) pour l'analyse prédictive des bâtiments et un système intelligent de contrôle de la luminosité. D'autres initiatives comprennent des terrasses et un toit végétalisés et aménagés, un potager, un système de recyclage des eaux de pluie, un contrôle de la consommation d'énergie et de l'eau, un capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour et un broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet. Des animations sont réalisées tout au long de l'année par une référente Biodiversité. Bolloré Logistics a reçu pour ce site inno-



vant en 2019 le Green Mark Platinum, certification délivrée par « the Building & Construction Authority (BCA) » de Singapour, les labels LEED Gold et BiodiverCity® ainsi que le prix SEAA (Singapore Environmental Achievement Award) décerné par le Conseil de l'environnement de Singapour (SEC) pour le secteur Transport et logistique.

Green hub de Roissy, labellisé BiodiverCity® en 2015

Le Green hub de Roissy, de 36 000 m² d'entrepôts et 7 500 m² de bâtiments tertiaires, sur 8 hectares, regroupant plus de 870 collaborateurs, est l'un des premiers sites à obtenir le label BiodiverCity® et la certification Ecocert « Engagement biodiversité » pour ses réalisations de valorisation de la biodiversité. Objectif : disposer d'une plate-forme de fret aérien de pointe dotée des technologies les plus récentes et répondant aux plus hauts standards en matière de performances environnementales et opérationnelles. Le projet, complexe, a nécessité la déconstruction des bâtiments et la reconstruction



sur un même site, mais a surtout été réfléchi pour limiter l'impact des activités sur la biodiversité (inventaire faune-flore, conservation d'arbres existants, plantation d'arbres fruitiers et de plantes locales, mise en place de ruches, nichoirs à oiseaux et abris pour la faune, gestion différenciée et zéro phyto des espaces verts, optimisation de la gestion de l'eau et de l'énergie, réduction des achats de papier, cartons, plastique, réutilisation des consommables pour la supply chain, etc.). Avec ses espaces de travail et de détente biophiliques, ce bâtiment permet d'améliorer la qualité de vie des collaborateurs. Une référente Biodiversité réalise aussi des animations au sein du Club des Biodivers'acteurs. La démarche de Bolloré Logistics Roissy est attestée par les certifications HQE pour le bâtiment tertiaire et les entrepôts au niveau « Exceptionnel », LEED au niveau « Gold » ainsi que « Bâtiment biosourcé », les matériaux de construction ayant été choisis pour leur impact écologique minimum, labellisés A+.

Le green hub de Roissy a reçu trois récompenses :

- Mention Spéciale dans la catégorie Meilleure stratégie d'investissement au Sommet infrastructures, aménagement du territoire et immobilier 2016 (SIATI) ;
- Prix Stratégies Logistique de l'Innovation Durable 2016 dans la Catégorie infrastructures pour de Roissy ;
- Prix Certivéa & Cerway pour la meilleure performance globale pour un bâtiment non résidentiel pour Roissy en 2017.

Sites labellisés BiodiverCity®

Siège de Bolloré Logistics Nantes, labellisé BiodiverCity® en 2016

Le siège de l'agence de Nantes, bâtiment de 2 700 m² de bureaux sur trois niveaux, sur un terrain de plus de 10 000 m² à Saint-Aignan de Grandlieu, a pris en compte les besoins de ses 150 salariés pour une gestion efficace des opérations et une bonne qualité de vie avec des espaces de travail et de détente biophiliques, un parcours découverte et une terrasse orientée vers le parc boisé et le plan d'eau. La dimension environnementale fut au cœur du projet dès la phase initiale de sa construction (optimisation de la gestion de l'eau et de l'énergie, recyclage des déchets, réduction des achats de papier, cartons, plastique). Les aménagements extérieurs ont été pensés de façon à préserver et enrichir la biodiversité du site : gestion zéro phyto des espaces verts, lutte raisonnée contre les espèces invasives ou nuisibles, arbustes et plantes locales, arbres fruitiers, noue paysagère, merlons fleuris, retenue d'eau, ruches, refuges pour la faune, nichoirs à oiseaux, parking en evergreen.

Green hub du Havre, labellisé BiodiverCity® en 2019

La plate-forme multimodale Bolloré Logistics Le Havre PLPN2 (Parc Logistique du Pont de Normandie 2) de 36 000 m² est un site éco-responsable dont les espaces verts, proches d'un éco-pâturage, occupent 10 000 m². Le projet, qui a sélectionné des matériaux de construction en fonction de leur impact écologique minimum et fait appel à des entreprises locales, s'intègre dans le milieu estuarien qui l'entoure. L'objectif est de créer des biotopes qui participent aux trames écologiques de la zone indus-



trielle et portuaire. Les aménagements extérieurs ont été pensés de façon à préserver et enrichir la biodiversité du site : plantations d'espèces locales (argousiers), prairies rustiques de marais, corridors écologiques et habitats pour la faune, nichoirs à oiseaux, noue paysagère avec hélophytes pour gérer les eaux de pluie, création d'une microdune avec galets (mare à crapauds calamites). Les axes essentiels de ce green hub sont la valorisation de la biodiversité et l'insertion paysagère, la préservation de la ressource en eau, la gestion contrôlée des consommations énergétiques du bâtiment, de la climatisation et de l'éclairage, l'installation de panneaux solaires, l'incitation à l'utilisation de transports doux, la qualité de vie au travail avec des services de conciergerie pour les plus de 370 collaborateurs, des panier de fruits bio, des cours de yoga, la réduction des achats de papier, cartons, plastique, la réutilisation des consommables pour la supply chain, le recyclage et valorisation des déchets, la prévention des incidents environnementaux. Une référente Biodiversité, qui est prescriptrice des inventaires faune-flore, de l'entretien de la gestion zéro-phyto et différenciée des espaces verts, du potager, des ruches, des plantes d'intérieur, réalise aussi des animations sur le site. Ce green hub, certifié LEED® 4 « Silver », dispose du Label 6PL Performance Logistique durable, délivré par l'association LSN, Logistique Seine Normandie.





2.3.3.3.4.3. Gestion de l'eau optimisée

Pour les activités de Bolloré Logistics, une étude sur le risque hydrique, basée sur l'utilisation mais aussi la localisation des sites, réalisée en 2016, a montré que les activités de Bolloré Logistics présentaient des risques limités, l'utilisation de l'eau étant majoritairement liée aux installations sanitaires et au nettoyage.

Néanmoins, la consommation d'eau est incluse dans le suivi des indicateurs du reporting RSE annuel consolidé au niveau du Groupe Bolloré et vérifiée par un organisme d'audit indépendant. 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. Enfin, toutes les installations critiques doivent être équipées pour assurer le traitement des eaux usées conformément aux réglementations locales.

En 2021, une action innovante de transformation de l'humidité de l'air en eau potable a été mise en place dans l'agence de Remire-Montjoly, en Guyane, et a remporté le trophée de la meilleure action du challenge AcTogether, décerné par tous les collaborateurs de l'entreprise. Les équipes de cette agence ont en effet décidé de tester une fontaine à eau branchée sur le réseau électrique et sans branchement réseau eau avec pour objectif d'optimiser leur consommation d'eau. Pari réussi avec un total de 4 800 litres d'eau économisés pour l'année. Et une bonne pratique à dupliquer dans d'autres sites du réseau Bolloré Logistics.

2.3.3.3.5. Objectif de réduction pour le scope 3 aval de - 30% et offre de solutions supply chain durables pour des services écoresponsables de bout en bout

Proposer des solutions écoresponsables à ses clients est une démarche ancrée chez Bolloré Logistics depuis plusieurs années. Tournée initialement vers les clients grands comptes demandeurs, l'offre de Bolloré Logistics se généralise et s'industrialise progressivement. Aussi, afin de renforcer notre engagement et de contribuer à la décarbonation du secteur, Bolloré Logistics a défini un engagement sur le total de son scope 3 aval des émissions carbone liées à l'exécution des services de transport. Validée fin 2020 par le Président-directeur général, cette cible de réduction fixe - 30% en absolu d'ici à 2030 (base : année 2019). La fixation de cet objectif s'inscrit dans une trajectoire « well-below 2 degrees » et s'appuie sur les méthodologies de l'initiative Science-Based Targets. Bolloré Logistics s'est officiellement engagé en 2022 auprès de l'initiative Science-Based Targets ; elle soumettra ses cibles au cours de l'exercice et ajustera à ce titre l'ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et approches méthodologiques sectorielles (voir paragraphe 2.3.3.1. Politique et Gouvernance de la stratégie climat).

Une feuille de route déjà établie sur ce scope et décrite ci-après a fait l'objet d'un renforcement au cours de l'année 2021 et se poursuit en 2022, notamment via l'approfondissement de sa stratégie sur l'ambition net-zéro.

2.3.3.3.5.1. Une participation active aux initiatives environnementales du secteur international transport et logistique

Depuis fin 2018, Bolloré Logistics a rejoint plusieurs initiatives sectorielles pour renforcer ses offres écoresponsables dédiées aux clients 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 des initiatives internationales suivantes :

- GLEC, Global Logistics Emissions Council;
- EcoTransIT® World Initiative (EWI). EWI développe l'outil de calcul des émissions de GES et de polluants EcoTransIT World (ETW), référence sectorielle, conforme à la norme européenne EN 16258 pour le calcul des émissions de GES des services de transport et au cadre du Global Logistics Emissions Council (GLEC);
- Clean Cargo Working Group (CCWG). CCWG réunit les grands armateurs du secteur maritime (85% des volumes mondiaux sont couverts), des commissionnaires de transport et des chargeurs, qui œuvrent pour la progression du secteur face aux problématiques climatiques et de pollution marine. CCWG propose notamment une méthodologie propre au secteur maritime pour les émissions de CO₂e et de SO_x (méthodologie prise en compte par l'ETW);
- Sustainable Air Freight Alliance (SAFA). SAFA est une collaboration entre les expéditeurs, les commissionnaires de transport et les compagnies aériennes, afin de monitorer et de réduire les émissions de carbone liées au fret aérien et promouvoir un transport de marchandises plus responsable;
- Getting to Zero Coalition : coalition créée pour soutenir la décarbonation de l'industrie maritime. Elle réunit les entreprises issues des secteurs du transport maritime, de l'énergie, des infrastructures et de la finance. L'ambition est de contribuer à l'objectif fixé par l'Organisation Maritime Internationale au transport maritime de réduire d'au moins 50% des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2050 par rapport aux niveaux de 2008.

En parallèle, au niveau national, les entités participent aux initiatives et groupements nationaux.

Par exemple, en France, Bolloré Logistics participe à la commission développement durable de TLF (Fédération française du secteur transport et logistique), label 6PL, au lab SupplyChain4Good de Supply Chain France by Aslog (réseau français des professionnels de la supply chain), à l'initiative ACT (Assessing low Carbon Transition) menée conjointement par l'ADEME et le CDP, à la French Business Climate Pledge, La Fabrique Circul'IR (programme PLV).

À Singapour, Bolloré Logistics Singapore participe à l'Energy Efficiency National Partnership (EENP), à Green Freight Asia, au Packaging Partnership Programme (PPP).

Sur la région Amériques, Bolloré Logistics USA a rejoint le programme SMART WAY de l'EPA, qui vise à améliorer l'efficacité énergétique et à réduire les gaz à effet de serre, ainsi que la pollution atmosphérique provenant de l'industrie du transport. De même au Mexique, l'entreprise a rejoint le programme national « Programa de Transporte Limpio ».

Les entités du réseau participent également localement à des initiatives ou groupes de travail externes à l'entreprise, ayant pour objectif l'amélioration des performances du secteur transport et logistique sur les enjeux climatiques et ceux liés aux ressources naturelles. En France par exemple, les équipes RSE ont animé en 2021 des ateliers d'échanges avec des chargeurs et des acteurs du transport lors d'un séminaire sectoriel.

2.3.3.3.5.2. Des solutions et services bas-carbone en évolution constante



De par son cœur de métier, le rôle de Bolloré Logistics est d'accompagner ses clients pour réduire l'impact environnemental de leur chaîne d'approvisionnement.

Deux axes parallèles et complémentaires animent les équipes au quotidien :

- la standardisation d'une offre de solutions de transport présentant une meilleure efficacité CO₂ et qualité de l'air, pour tous les clients ;
- l'optimisation des emballages utilisés dans le transport et la logistique (taille et matériaux plus écologiques), et le développement de solutions basés sur l'économie circulaire.

Cette articulation vient renforcer l'ambition d'une offre éco-responsable de bout en bout : politique immobilière durable, optimisation des emballages, tableau de bord CO₂, évaluation des fournisseurs et sous-traitants, plans de transport bas carbone et optimisation du schéma logistique. Les principes séquentiels de l'offre jusqu'ici déployés restent identiques : mesurer, réduire, compenser.

Bolloré Logistics a fait de l'offre de solutions supply chain durable un axe fort de la phase 2 du développement du B.Lab (stratégie d'innovation de l'entreprise). Une équipe multi géographique et multidisciplinaire, regroupant une quinzaine d'experts internes issus de la RSE, des ventes, des achats, des opérations, de la logistique, du marketing et de l'innovation, se réunit tous les trimestres pour animer les projets lancés ayant un impact à tous les niveaux de l'entreprise. L'objectif est d'industrialiser et de structurer toutes les initiatives visant des solutions écoresponsables de bout en bout, des innovations transformatrices, et des changements en profondeur dans les activités de l'entreprise. Au-delà de l'avancement des projets, l'objectif est également de former un réseau d'experts mondial relié directement à la feuille de route constitutive de l'engagement de réduction carbone sur le scope 3 aval, permettant aussi de renforcer l'esprit d'innovation et la volonté des équipes pour accompagner ses clients sur cette voie et ainsi contribuer à la décarbonation du secteur.

2.3.3.3.5.2.1. Mesure performante des émissions de GES et des polluants atmosphériques liées au transport

Afin de renforcer l'information transmise aux clients sur les émissions de GES et polluants atmosphériques liées au transport, Bolloré Logistics s'est attaché à améliorer la précision et l'exactitude du tableau de bord CO₂e automatisé. L'entreprise est membre d'initiatives sectorielles sur les méthodologies de calcul, notamment EcoTransIT et Clean Cargo Working Group, permettant ainsi d'accroître de manière constante la pertinence des données fournies. Relié directement au système informatique de gestion des transports, ce tableau de bord (conforme à la norme EN 16258), disponible à la demande, 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, et une vue détaillée de chacune des expéditions de marchandises (émissions CO₂e par segment et mode de transport, par origine/destination, ainsi que les principaux polluants atmosphériques). En 2021, plus de 2 000 tableaux de bord CO₂e client ont été générés. Sur le système de tracking des expéditions, l'information GES par expédition est également disponible pour les clients. D'autres outils d'aide à la décision sont développés ou révisés, permettant d'offrir des solutions digitales tout





au long de la chaîne d'approvisionnement, que cela soit en amont de la conception des services de transport ou en aval de leur exécution en phase finale de traçabilité.

2.3.3.3.5.2.2. Conception de réseaux logistiques bas carbone et de solutions supply chain écoresponsables

• Évaluation systématique et sélection des fournisseurs et sous-traitants de transport

Bolloré Logistics a poursuivi sur la période rapportée le renforcement de ses processus de référencement, de sélection et d'évaluation de ses fournisseurs et sous-traitants de transport de fret. Ces éléments sont encadrés par une procédure de « vendor management ».

Les processus diffèrent et sont adaptés aux types de fournisseurs et sous-traitants : fournisseurs majeurs de capacité de transport maritime, aérien et sous-traitants de prestations de transport routier.

Les objectifs de ces évaluations sont de s'assurer de la conformité avec les lois en vigueur, en particulier Sapin II et Devoir de vigilance. La sélection des prestataires et le suivi de la relation intègrent, quant à eux, des critères de qualité et de performance environnementale.

Ces processus et critères sont décrits de manière détaillée dans le chapitre 2.1.4. Achats Responsables.

LINK Partners : évaluation des sous-traitants routiers et cartographie mondiale des solutions affichant une meilleure efficacité carbone

La plateforme digitale LINK Partners est la base de données interne des prestataires routiers directement alimentée par les transporteurs et analysée en interne par les Transport Road Managers. Concrètement, LINK Partners permet aux transporteurs d'être référencés en renseignant différentes informations liées à leurs activités, leur santé financière, leurs politiques en matière de qualité, de développement durable, d'éthique etc. Les aspects RSE sont désormais obligatoires dans le processus de référencement. Les critères environnementaux concernent notamment la flotte, les équipements bas-carbone spécifique et les formations des chauffeurs.

• Développement de partenariats bas carbone avec les compagnies maritimes et aériennes

Pour le transport aérien, à travers ses partenariats Bolloré Logistics propose de plus en plus à ses clients d'opter pour le carburant aéronautique bas-carbone (SAF, Sustainable Aviation Fuel). Produit à partir d'huile de cuisson usagée, il permet une réduction des émissions carbone jusqu'à 80%. Dès janvier 2021, Bolloré Logistics a rejoint le programme SAF d'Air France KLM Martinair Cargo (AFKLM Cargo). En complément, Bolloré Logistics USA et Mexico ont décidé de sponsoriser sur une période

d'un an jusqu'à 30% les achats de SAF effectués par leurs clients sur toutes les exportations avec son partenaire AFKLM Cargo. Mi-2021, afin d'étendre davantage cette alternative, Bolloré Logistics a déployé son offre AIRsaf disponible sur n'importe quelle ligne commerciale, pour un envoi ponctuel ou tout au long de l'année, quelle que soit la compagnie aérienne. Reposant sur les principes du « book and claim », le cadre de cette offre respecte les lignes directrices du Smart Freight Center et du GHG Protocol, adopte des critères restrictifs pour promouvoir un carburant alternatif de qualité et de seconde génération. Sa traçabilité et la comptabilisation carbone associée sont assurées par une certification émise par un cabinet d'audit tiers indépendant. En 2021, Bolloré Logistics a ainsi vendu à prix coûtant près de 6 millions de litres de SAF, qui seront opérationnellement utilisés en 2022. De nouveaux partenariats ont été conclus en 2022 avec d'autres partenaires. En mai 2022, Bolloré Logistics a participé au Sustainable Flight Challenge organisé par SkyTeam en collaboration avec Air France KLM Martinair Cargo (AFKLM). L'objectif est d'opérer un service de transport de fret aérien de la façon la plus éco-responsable possible. Ainsi sur le vol choisi entre Paris CDG et Montréal, une housse réutilisable co-conçue permettra de réduire l'utilisation du plastique sur les palettes aériennes et l'alimentation de l'appareil avec du SAF à travers un partenariat avec AFKLM permet aussi de gagner en efficacité carbone.

171

Pour le transport maritime, Bolloré Logistics a lancé fin 2021 une offre dédiée, SEAalternative, donnant l'opportunité à ses clients d'opter également pour le SMF (Sustainable Maritime Fuel), disponible sur n'importe quel trade lane d'un fournisseur de capacité majeur et suivant le concept de bilan massique. Plusieurs carburants durables tels que le GNL (Gaz Naturel Liquéfié), le biogaz ou encore le biocarburant sont disponibles, permettant de 25% à 85% de réduction des émissions carbonées. En 2021, 408 tonnes de CO₂e ont ainsi été évitées. Afin de promouvoir ces nouveaux carburants auprès des clients, Bolloré Logistics a organisé des actions d'information, comme par exemple deux conférences aux États-Unis avec des partenaires majeurs.

• Poursuite des investissements dans les véhicules bas-carbone pour le transport terrestre en propre

Le transport routier de marchandises opéré par des véhicules détenus en propre représente moins de 1% du total du transport traité en termes d'émissions de CO₂. Néanmoins conscient de l'importance de promouvoir les technologies alternatives diminuant l'impact environnemental, Bolloré Logistics a poursuivi ses investissements sur des véhicules plus performants en termes d'efficacité CO₂e.

- Au Havre (France) : deux véhicules biodiesel (biodiesel issu à 100% de colza produit en France) réceptionnés en 2021 (investissement 2020), quatre autres devant arriver en 2022 (investissement 2020);
- À Singapour, une flotte existante de fourgonnettes électriques opère les livraisons du dernier kilomètre. Les stations de recharge sont déjà alimentées par l'énergie solaire à Singapour.

Les équipes opérationnelles recherchent constamment des solutions efficaces pour répondre aux enjeux environnementaux. C'est le cas, par exemple, à Singapour avec la création de la solution transfrontalière de camions à racks escamotables, permettant un taux de chargement maximal et ainsi une économie annuelle d'environ 2,5 tonnes de CO₂e.

Flotte de véhicules de transport de marchandises

| FLOTTE DE VÉHICULES (1) | «VERT» | EURO 6 | EURO 5 | EURO 4 | EURO 3 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| France | 2 | 49 | 6 | | |
| Afrique | - | - | - | 128 | 1 483 |
| Reste du monde | 3 | 6 | 5 | 3 | - |

(1) Au 31 décembre 2021, Camions, fourgons en propriété ou location longue durée.

Enfin, Bolloré Logistics est également intégrée dans la voie de l'hydrogène à travers sa collaboration au sein d'une initiative portée par France Supply chain pour des tractions sur le territoire français.

• Développement avec ses partenaires routiers de navettes exclusives utilisant une énergie alternative au diesel

Étant donné que le modèle d'affaire repose principalement sur l'appel à la sous-traitance, Bolloré Logistics développe de plus en plus, partout dans le monde, avec ses partenaires routiers des services de navettes utilisant une énergie alternative au diesel, dédiés aux flux de l'entreprise et encadrés dans une relation tripartite avec le client assurant des engagements pour le sous-traitant. Voici quelques initiatives pour l'exercice 2021 :

• *Transport électrique et hybride*

En Asie, Bolloré Logistics, en Grande Chine, a recours à plus de 120 véhicules électriques pour assurer ses services de livraison dans différentes villes.

En Corée du Sud et à Taiwan, des contrats exclusifs de sous-traitance exploitent deux véhicules électriques.

Au Canada, un camion électrique fabriqué localement a également été lancé pour effectuer une rotation quotidienne. Cette technologie alternative avec un mix énergétique national favorable est combinée à une mutualisation de chargement de plusieurs clients issus du secteur cosmétique.

• *Biocarburant*

Au Luxembourg, Bolloré Logistics a sollicité son partenaire pour mettre à disposition de ses clients un camion alimenté en carburant produit à partir de matières premières végétales, 100% renouvelable. Ce projet pilote lancé au deuxième trimestre 2021 alimente une navette qui effectue trois fois par semaine les trajets au départ de l'aéroport de Luxembourg-Findel vers celui de Paris-Roissy CDG.

À Singapour, c'est le biodiesel B20 produit à partir d'huile de cuisson usagée qui a été choisi, pour alimenter un nouveau service de transport routier pour un leader de l'industrie de la beauté.

Aux États-Unis, pour un leader de l'industrie du luxe, un camion au biodiesel a été mis en circulation.

D'autres actions se sont concrétisées début 2022, comme au Japon où en janvier une navette hybride électrique pour un client du secteur luxe a été déployée. La flotte de véhicules écoresponsables est développée dans 48% des pays de la région Asie-Pacifique.

Aux États-Unis, quatre camions au gaz naturel comprimé sont planifiés pour le troisième trimestre 2022, prévu pour rouler quasiment chaque jour de l'année. Pour aller plus loin dans les bénéfices environnementaux, les camions seront alimentés avec du gaz naturel renouvelable (RNG) permettant une réduction de CO₂e jusqu'à 87% comparé au carburant diesel.

En parallèle, chaque région a établi une cartographie locale des transporteurs disposant d'une flotte de véhicules présentant une meilleure efficacité CO₂. Ces travaux sont enrichis constamment par l'outil de référencement des transporteurs routiers LINK PARTNER.

Par ailleurs, Bolloré Logistics USA a rejoint le programme SMART WAY de l'EPA, qui vise à améliorer l'efficacité énergétique et à réduire les gaz à effet de serre ainsi que la pollution atmosphérique provenant de l'industrie du transport. De même au Mexique, Bolloré Logistics a rejoint le programme national « Programa de Transporte Limpio ».

• Déploiement de lignes de services réguliers par voie fluviale et ferroviaire

En complément des optimisations des plans de transport menées au sein de l'organisation, Bolloré Logistics poursuit également le développement de services réguliers ferroviaires et fluviaux afin de contribuer à l'accroissement de solutions bas carbone clé en main. L'entreprise 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, assuré en amont et en aval par des camions à gaz, ainsi qu'un service de transbordement par barge le long du corridor du bassin du Congo, ou encore un service ferroviaire entre le port de Mombasa et Nairobi, au Kenya, où circulent 11 trains de marchandises par jour.

En 2020, Bolloré Logistics a opéré le premier transport de fret exclusivement ferroviaire de Djibouti à Indode en Éthiopie, dont les rails disposent d'une alimentation électrique. En République Démocratique du Congo (RDC), les équipes ont réalisé au deuxième trimestre 2021 la première livraison de 36 conteneurs en provenance d'Europe Centrale, qui ont parcouru sur le dernier tronçon, 800 km sur le fleuve, pour être livrés dans la province du Kasai-Occidental.

• Solutions digitales d'aide à la décision et intégration dans l'offre standard : proposition systématique du service le plus performant en termes d'émissions CO₂

Les départements corporate de Bolloré Logistics au siège développent des outils pour aider les équipes



commerciales et opérationnelles, ainsi que les clients, à évaluer l'impact des émissions de carbone et des polluants atmosphériques liés aux services de transport, lors des phases de conception, de cotation et d'exécution des prestations. Selon les tableaux de bord ou outils d'aide à la décision utilisés, ils permettent, par exemple sur le segment du transport principal, de comparer les compagnies maritimes et aériennes les plus performantes d'un point de vue environnemental, ainsi que les itinéraires selon les appareils. Le CO₂e à la tonne.kilomètre pour les compagnies aériennes et au teu.kilomètre (1 teu : 1 équivalent conteneur 20 pieds) pour les compagnies maritimes est affiché sur les outils de création des cotations clients et de sélection des solutions transport. Ainsi, le client se voit proposer plusieurs solutions de transport, affichant non seulement le délai et le prix mais aussi le CO₂e.

En complément, en local, les équipes s'appuient sur leur écosystème pour identifier des outils d'optimisation visant un gain CO₂ significatif sur les segments de transport nationaux, et les adapter aux problématiques métiers.

Par exemple, l'outil déployé en Belgique a pour but de donner automatiquement aux clients toutes les options intermodales, qu'ils peuvent choisir pour le transport entre Anvers et le terminal ferroviaire ou fluvial intérieur. En région Normandie, France, un logiciel a été spécialement 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 CO₂ en plus du coût et du délai. Une autre solution digitale, conçue et développée en interne, permet d'optimiser la gestion de retour à vide des conteneurs maritimes sur le territoire français.

• Optimisation des emballages et développement de projets d'économie circulaire

Outre la problématique des émissions de carbone et de polluants atmosphériques, les équipes de Bolloré Logistics ont lancé plusieurs solutions innovantes au sein du réseau au cours de la période, répondant au second axe de l'offre durable : optimisation des emballages et économie circulaire.

Ces enjeux environnementaux concernent tant les activités logistiques que de transport, et sont axés principalement sur un objectif de réduction, voire de suppression, des emballages carton et plastique. Bolloré Logistics promeut ainsi la réutilisation des emballages et consommables utilisés pour le transport et la logistique et cherche à réduire les consommables à usage unique utilisés par l'ensemble de l'industrie à travers le développement du projet « REcycle ». Parmi les consommables identifiés et pour lesquels des solutions réutilisables ont été identifiées nous comptons : les housses de palette avion, les éco wraps, utilisées sur les palettes de pré et post acheminement, les kits isothermes à l'intérieur de conteneurs. Les consommables deviennent alors des assets.

Les équipes ont développé en parallèle une application dédiée afin de permettre la gestion de ces consommables. Cette application permet : la réservation d'assets en fonction des besoins, fournit une visibilité du stock de ces assets à travers le monde, et accompagne la gestion douanière de ces assets. Elle facilite également la logistique retour en évitant au maximum les retours à vide.

À titre d'exemples :

- au Canada, pendant l'hiver des kits isothermes réutilisables ont été déployés pour les exportations conteneurisées d'un client depuis Le Havre en France. Sur la base de 3 réutilisations du kit d'isolation thermique, l'analyse de l'analyse du cycle de vie



(ACV) qui a évalué l'impact environnemental sur l'ensemble de son cycle de vie, a montré une réduction de plus de 50% de l'équivalent CO₂. Si le kit est utilisé à plus grande échelle, ce pourcentage pourrait être encore plus élevé ;

- aux États-Unis, dans plusieurs états pour un client du secteur du luxe, des solutions d'éco-wraps (emballage réutilisable enveloppant une palette pour remplacer le filmage plastique) ont été utilisés entre plusieurs points de collecte chez le client et les centres opérationnels de Bolloré Logistics ;
- en Asie, des housses de palettes avion ont été utilisées sur des vols charters depuis Paris vers Bangkok et Shanghai. L'ensemble de ces consommables bénéficie d'un code barre unique, permettant de les suivre à travers l'application REcycle.

Les initiatives intégrant des solutions d'emballages réutilisables ont permis d'éviter près de 3 tonnes de plastique en seulement 6 mois.

D'autres solutions déjà existantes concernent l'utilisation de bacs plastique pliables réutilisables pour la livraison urbaine 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. Des solutions locales sont aussi spécifiquement développées en fonction des besoins des clients et des spécificités métiers.

En Australie, ce sont des cages métalliques qui sont utilisées pour le transport local, évitant l'usage de palette et de filmage plastique.

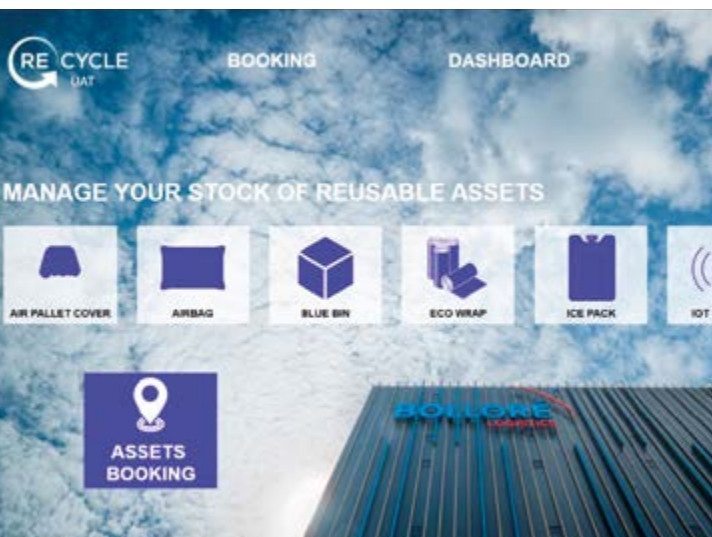
À Singapour, l'activité de logistique contractuelle étant très significative, toutes ces solutions liées aux emballages et à l'approvisionnement de consommables durables ont été mises en œuvre. Plus de 400 références de consommables sont désormais monitorées dans un outil dédié et le développement durable est l'un des six critères faisant l'objet d'une analyse annuelle de



performance des principaux fournisseurs. 78% du poids total des consommables achetés proviennent de sources recyclées ou réutilisées. En 2021, sur l'activité logistique contractuelle, une feuille de route développement durable a été mise en place pour 80% des grands comptes et pour 100% des appels d'offres. Parmi les projets lancés et ayant aboutis en 2021, 13 actions à Singapour concernent l'emballage au bénéfice de 9 clients, avec une estimation de gain CO₂ de 30 tonnes par an. Parmi les initiatives : remplacer les cartons à double paroi par des cartons à simple paroi, réduire l'épaisseur du film rétractable de 23 mm à 12 mm, réduire l'épaisseur des sachets, remplacer les cartons de livraison locale par des bacs bleus réutilisables, réduire la taille des étiquettes de palette, remplacer les poches d'air par du papier comme matériau de remplissage de carton, utiliser des sachets fabriqués en matériau recyclé... De même en Chine, les équipes opérationnelles ont commencé à éliminer progressivement les plastiques pour des clients clés de l'industrie des parfums et cosmétiques. Le remplacement des adhésifs plastiques par des adhésifs papier et la mise en place de matériaux de remplissage en papier ont permis d'économiser 24 tonnes d'emballages plastique en 2021.

Sur les plateformes proposant des services de logistique contractuelle, les services se développent dans une logique de revalorisation au sein d'une boucle d'économie circulaire. À titre d'exemple, à Singapour, un nouveau service a été lancé pour accroître le recyclage des flacons de produits de beauté BtoC vendus par un client leader sur cette industrie. Ainsi, une solution de recyclage des contenants vides de produit de beauté utilisés a été mise en place. Par ailleurs, en central, des équipes de Bolloré Logistics ont rejoint le programme PLV circulaire de la Fabrique Circul'R afin de développer de nouveaux projets collectifs.

L'ouverture sur l'écosystème ouvre de nouvelles pistes, un mouvement permanent, qui apparaît comme source d'opportunités pour Bolloré Logistics.





Emballages : favoriser l'écoconception et le sourcing écoresponsable

Europe, plateforme logistique de Roissy-CDG et Milan

- Alors que des tonnes de plastique étaient utilisées chaque année sur le hub de Roissy-CDG, France, pour préparer les palettes, nos équipes emploient désormais des bâches de protection composé à plus de 80% de plastique recyclé pour tous les affrètements. Cette solution a également été déployée à Milan, Italie.

États-Unis, plateformes logistiques de Miami et Dallas

- Depuis le premier trimestre 2021, tous les films plastiques traditionnels pour palettes utilisés pour les activités de logistique contractuelle à Miami sont remplacés par un film biodégradable. La solution a ensuite été déployée à Dallas. Ce film est fabriqué à partir de ressources naturelles, végétales et renouvelables et est certifié 100% USDA.

Plateformes logistiques de Singapour

- Depuis décembre 2019, nos équipes singapouriennes n'utilisent plus de film étirable pour le transport local par camion de cartons en vrac, destinés à l'un de leurs clients du luxe. Ce film était en effet immédiatement jeté à réception des marchandises dans l'entrepôt du client, deux heures seulement après avoir été mis en place. Son remplacement par des housses réutilisables permet ainsi d'économiser 2,5 tonnes de plastique par an pour ce seul client. Cette solution devrait être étendue à d'autres opérations dans les mois à venir.
- Toujours dans l'optique de réduire sa consommation de film étirable, et par conséquent de plastique, Bolloré Logistics Singapour a cherché de nouvelles solutions plus vertueuses. Après avoir identifié différents fournisseurs et effectué des tests de performance, l'entreprise a introduit, début 2020, un nouveau film étirable de 12 microns d'épaisseur versus 23 microns auparavant. Les tests menés ont en effet démontré qu'une épaisseur de 12 microns était tout à fait suffisante pour maintenir et protéger en toute sécurité les palettes préparées manuellement par les équipes. Cette nouvelle solution a permis d'économiser près de 6 tonnes de plastique en 2021, associé à une réduction de coût.

2.3.3.3.5.2.3. Compenser les émissions résiduelles

Ancrée dans l'offre depuis 2011, Bolloré Logistics a poursuivi les opérations de compensation carbone pour le compte de ses clients. Seuls les projets certifiés avec un haut standard de qualité sont sélectionnés, ils doivent présenter un double bénéfice, à la fois social et environnemental. En 2020, Bolloré Logistics a renforcé cette démarche en co-finançant la compensation volontaire 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. Début 2021, Bolloré Logistics a renouvelé son programme de neutralité carbone en finançant, par l'intermédiaire de Carbonfund.org, un projet de revalorisation des déchets en énergie pour le compte de la société CYY Bio Power Co Ltd, située à Pong Daeng en Thaïlande. Toutes les émissions de CO₂ liées aux expéditions LCL (*less than container*) sont ainsi mesurées et compensées par le financement de ce projet pour capter le méthane produit par le traitement des eaux usées. Le gaz capturé est alors transformé en biocarburant pour remplacer le carburant fossile utilisé au sein de l'usine, et en électricité, le surplus étant vendu et injecté sur le réseau. Ce programme est également bénéfique pour les communautés environnantes, puisqu'il contribue à l'amélioration de la qualité de l'air et finance en partie le réseau d'élimination des déchets par la vente de l'électricité générée. Il a par ailleurs reçu la certification Gold Standard, qui atteste de sa qualité, et est régulièrement audité par la fondation Carbonfund.org et par un cabinet indépendant. Ce projet a permis de compenser 13 000 tonnes de CO₂ en 2021 sur le projet en Thaïlande, représentant plus de 82% des émissions liées aux services de groupage.

2.3.3.3.5.2.4. Accompagnement des clients dans des programmes d'amélioration continue

• Objectif commun de réduction carbone

Lors des phases d'appel d'offres, les plans de transport proposés intègrent, selon les caractéristiques notifiées, une évaluation de l'empreinte carbone et l'élaboration de scénarios alternatifs bas carbone de bout en bout de la chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'exécution du contrat, Bolloré Logistics définit avec ses clients grands comptes des plans d'amélioration continue. Toutes les solutions alternatives proposées prennent en compte les objectifs de coûts, délais, CO₂e (*et pollution atmosphérique ou sonore selon la pertinence*) qui correspondent à la politique logistique du client.

L'étude de solutions bas-carbone inclut : conception de réseaux logistiques permettant une meilleure performance, consolidation et optimisation du chargement, suivi des envois urgents, sélection des transporteurs performants, choix des moyens de transport (*véhicules, appareils*), sélection de modes alternatifs bas carbone pour le pré-/post-transport, passage de l'aérien vers le

maritime, approche multimodale air/mer – route/rail. Pour renforcer la démarche, depuis mi-2020, Bolloré Logistics propose à ses clients de formaliser conjointement les objectifs de réduction et les process associés dans le PSL Pact (*Powering Sustainable Logistics Pact*), permettant ainsi de créer de fortes synergies dans un but commun de développement durable.

Par ailleurs, les deux centres d'innovation B.Lab inaugurés en 2019 au siège à Puteaux et à Singapour favorisent la co-création avec les clients.

Le B.Lab est l'accélérateur d'innovation de Bolloré Logistics. Son but est d'accélérer la transformation de la supply chain en accompagnant toutes les initiatives d'innovation de Bolloré Logistics, de la phase d'idéation jusqu'à la mise sur le marché. Le B.Lab a une approche expérimentale et collaborative et se focalise sur les besoins des clients. La phase d'inspiration, correspondant à la première phase de développement d'un projet d'innovation, est facilitée par la présentation de projets d'innovation développés par Bolloré Logistics et ses partenaires avec les clients. La co-création est quant à elle organisée en proposant différents ateliers pour nos clients internes et externes, de la phase idéation à la phase d'implémentation dans un environnement réel.

De plus en plus de workshops sont organisés sur les thématiques environnementales, ce sujet devenant un sujet de préoccupation majeur pour l'ensemble de nos clients. Il s'agit en particulier de monter des feuilles de route avec des projets concrets à implémenter : utilisation de carburants alternatifs pour le transport, développement de plans de transports alternatifs, réduction des consommables à usage unique pour les remplacer par des consommables réutilisables... Les projets sont ensuite implémentés et suivis par des équipes projets.



Powering Sustainable Logistics PACT

Afin de renforcer son rôle de conseil auprès de ses clients et de les accompagner pour réduire l'impact environnemental de leur supply chain, Bolloré Logistics propose depuis mi-2020 le PSL Pact (*Powering Sustainable Logistics Pact*). L'ambition du PSL Pact est de développer une approche commune et collaborative permettant d'atteindre ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs soulignant un engagement fort. Dans le cadre du PSL Pact, décliné sur mesure selon le contexte, Bolloré Logistics et le client définissent ensemble un cadre concret pour réduire l'empreinte carbone des transports et déployer la politique des 5R (refuser, réduire, réutiliser, réparer, recycler), en particulier pour les emballages en plastique, le bois et les cartons utilisés pour les activités de transport et logistique.

Le cadre de déploiement du PSL Pact est basé sur une approche en 5 points :

1. Monitorer les émissions de CO₂e et fixer un objectif de réduction carbone;
2. Mettre en œuvre des solutions alternatives de transport et de logistique pour réduire les émissions de CO₂e;
3. Compenser les émissions résiduelles de CO₂e à travers des projets de compensation carbone volontaire (si souhaité par le client);
4. Établir une gouvernance claire pour les deux parties, ainsi qu'un circuit de validation pour les solutions alternatives proposées;
5. Définir les conditions préalables et les facteurs clés de succès.

• Sensibilisation des clients sur les impacts environnementaux du transport

Une attention particulière est portée à la sensibilisation des clients sur les impacts environnementaux du transport. Bolloré Logistics communique régulièrement avec ses clients sur les enjeux développement durable de la supply chain et leur prise en compte dans sa stratégie que ce soit au niveau corporate ou au cours de la relation client.

• *Enquêtes et études : fin 2021 une enquête sous forme de questionnaire multilingue a été réalisée, puis adressée début 2022, à un échantillon de clients représentatifs clients représentatifs de nos activités montrant un alignement de leurs enjeux et leur traitement au sein de Bolloré Logistics (voir chapitre 1, paragraphe 1.3.3.1. matrice de matérialité).*



Au niveau local, d'autres initiatives sont créées comme en France dans la région lyonnaise, où l'entreprise a lancé une étude auprès des Directeurs RSE et Directeurs Supply Chain des importateurs et exportateurs, en coopération avec un groupe d'étudiants de l'école de commerce EM Lyon, pour sensibiliser les grands chargeurs implantés dans la région;

- Support de sensibilisation : la présentation de la stratégie RSE de Bolloré Logistics aux clients intégrant un volet sur les enjeux climatiques du secteur fait également partie des formations et des outils mis à disposition des équipes commerciales à la fois sur l'intranet général et sur des espaces digitaux dédiés à la transformation durable de la supply chain (B.Lab, outils collaboratif, programme B'Sustainable Supply). La newsletter trimestrielle client intègre systématiquement un volet RSE. Des campagnes d'emailing ciblant l'ensemble des clients, sur des thématiques environnementales ont également été organisées en 2021 et 2022;
- Événements et Webinaires : plusieurs webinaires à destination des clients et plus globalement des chargeurs ont été organisés en 2021 pour échanger sur les enjeux climatiques de la supply chain et les solutions existantes comme par exemple en France et aux Etats-Unis. En France, par exemple le webinaire organisé avec le partenariat d'un grand client leader du secteur des télécommunications portait sur « La RSE levier essentiel d'une supply chain performante et durable » ou encore une table ronde lors du Conseil National des achats (Marseille). Aux Etats-Unis, une session avec la contribution d'une compagnie aérienne, un fournisseur majeur, a été animée sur le thème des enjeux carbone du transport aérien de fret et les solutions d'efficacité CO₂ existantes.

Le contexte sanitaire étant moins restrictif début 2022, l'organisation d'événements multi-clients en présentiel sur les enjeux environnementaux de la supply chain a repris progressivement. Aux Amériques l'équipe RSE régionale a organisé un événement de sensibilisation sur les impacts du transport maritime à l'occasion du Jour de la Terre en avril 2022. Organisé sous un format hybride, virtuel sur cette zone et en présentiel au Mexique, en partenariat avec l'association Coral Vita, les clients participants ont été sensibilisés à la biodiversité marine et à la protection des récifs coralliens. L'occasion aussi de participer à la restauration de récifs grâce aux cadeaux offerts, soit plus de 300 coraux qui seront élevés et plantés dans l'océan grâce à cette initiative.



à noter pour marquer ce même événement en 2021, grâce au partenariat mis en place (par Bolloré Logistics Chili avec l'organisation chilienne Fundación Reforestemos, et par Bolloré Logistics Argentina avec l'organisation Amigos de la Patagonia), Bolloré Logistics USA, Brésil, Argentine et Chili se sont engagés à planter plus de 5 000 arbres en avril 2021 pour le compte de leurs clients dans l'emblématique forêt patagonienne. Chaque client a reçu en cadeau un certificat personnalisé avec la géolocalisation de son arbre.

2.3.3.3.5.2.5. Sensibilisation et formation des collaborateurs comme premier vecteur de changement

Les employés, quelle que soit leur fonction, sont les premiers vecteurs de la transformation de l'organisation vers un modèle d'affaires durable.

Les équipes expertes des problématiques environnementales de Bolloré Logistics, au siège, en région et en local, s'attachent au quotidien à construire et à transmettre aux collaborateurs un référentiel de connaissances et de pratiques adaptés à leur fonction et aux besoins des clients.

Ainsi sur la période 2021-2022, un grand nombre d'actions a été mené dans la continuité des années précédentes afin de comprendre les besoins des collaborateurs, les informer, les sensibiliser et les former aux connaissances, outils, méthodes, process et solutions pour intégrer dans leur opérations quotidiennes les enjeux environnementaux du secteur transport et logistique :

- Les traditionnelles newsletters RSE permettent de toucher tout ou partie des employés de l'organisation selon la nature des informations transmises (newsletters : RSE Groupe Bolloré, AcTogether Bolloré Logistics, évolutions des marchés et bonnes pratiques au sein du réseau);
- Temps forts à l'occasion de journées internationales dédiées à l'environnement (journée de la terre, journée de l'environnement, journée de la biodiversité, EarthHour) marqués par des campagne d'information, des appels à l'action, des conférences internes, podcast...;



- Des approches spécifiques ont également été développées selon les populations cibles, et en particulier auprès des collaborateurs, qui agissent directement sur la transformation environnementale de l'entreprise : acheteurs, équipes commerciales, responsable de la logistique en entrepôt, direction pays et relais QHSE. Tous les moyens et canaux, digitaux ou présentiels, ont été exploités de manière ponctuelle ou continue.

À titre d'exemples :

- 85 % des acheteurs de fret formés en 2021 aux enjeux environnementaux et aux solutions de transport décarbonées ;
- Le challenge annuel AcTogether, dont la première édition a été lancée en janvier 2020, permet de toucher l'ensemble des collaborateurs du réseau Bolloré Logistics. À travers ce challenge, l'ensemble des collaborateurs se voit adresser régulièrement des communications et outils sur les enjeux globaux de développement durable et plus particulièrement environnementaux, et ceux plus spécifiques au secteur transport et logistique. Des tableaux de bord de suivi du dynamisme du challenge et de la valeur créée sont également adressés aux directeurs pays. L'environnement est un thème phare du challenge AcTogether, que cela soit en termes de sensibilisation ou d'outils mis à disposition des collaborateurs.

En plus des formations HSE (172 675 heures adressées en 2021 (+68 %) auprès des collaborateurs, ce sont 15 060 collaborateurs qui ont participé à des sessions de sensibilisation en présentiel ou à distance en 2021 sur le développement durable dont les problématiques environnementales, soit 73% de l'effectif total. 8 502 collaborateurs ont été formés à travers des formations ou sensibilisations en présentiel.



Le challenge AcTogether comme levier d'action en faveur de l'environnement

À travers cette compétition interpays, les collaborateurs sont invités, dans un cadre défini avec des objectifs à atteindre pour leur pays, à mener des actions de développement durable sur leurs sites et à les partager avec l'ensemble du réseau Bolloré Logistics. La deuxième édition du challenge s'est achevée en décembre 2021 avec la remise des prix AcTogether : 1 029 actions lancées dont 807 actions finalisées (+62% vs 2020), 60% sur des thématiques environnementales.

Ainsi, en menant des actions, les collaborateurs gagnent des points pour leur pays, valorisent des actions menées localement et créent plus de valeur sociale et environnementale au sein de l'organisation et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le défi AcTogether est animé au sein d'une plateforme digitale, idéale pour le partage de bonnes pratiques entre tous les territoires.

Ce challenge et les outils inhérents mis à disposition accompagnent les collaborateurs pour les aider à entreprendre des actions dans les domaines éthique, environnemental, social et sociétal.

Deux types d'action sont possibles : les actions créées de A à Z par les collaborateurs et les actions clés en main, offrant un kit support à la réalisation. Ainsi, parmi les actions clés en main figurent pour le domaine environnement : plusieurs ateliers de préservation de la biodiversité et de restauration des écosystèmes, atelier de sensibilisation au changement climatique, objectif vers des bureaux sans déchets plastique, atelier découverte bilan carbone, plan de transport bas carbone, projet 5R en entrepôt.

Avec le kit associé à l'action clé en main, les collaborateurs disposent à la fois du mode d'emploi détaillant les différentes étapes à mettre en place pour organiser son action, ainsi que les différents supports et outils nécessaires pour la réaliser.

Pour plus de détails, voir Chapitre 1 paragraphe 1.3.3.6.



Les équipes commerciales (au sens large, comprenant fonction commerciale, gestionnaire de compte, gestionnaire de solutions techniques clients et d'appels d'offres), sont les premiers ambassadeurs de Bolloré Logistics et les premiers prescripteurs des solutions bas carbone de transport et logistique auprès des clients face aux enjeux climatiques. Pour cette population, un plan continu d'actions est déployé depuis plusieurs années.

- **Recueil des besoins** : une enquête a été menée auprès de 800 collaborateurs au 2^e trimestre 2020 avec un taux de retour supérieur à 74%, afin, d'une part, d'évaluer leur niveau de compréhension des problématiques environnementales liées au transport et leur connaissance des outils existants, et, d'autre part, de dresser un état des lieux de l'enjeu climat dans la relation client et de clarifier leurs besoins en termes de formation et de supports.

- **Programme de formation**

Une première formation conçue en interne avec le département formation articulée autour de quatre modules e-learning et pleinement adaptés aux enjeux de l'entreprise a été lancée fin 2020 auprès de 100% des commerciaux et des acheteurs de fret du réseau mondial, avec un taux de réalisation de 85%. Celle-ci cible : l'impact du transport sur le réchauffement climatique, l'environnement et les besoins marchés, les solutions de transport et logistique durables, la démarche à suivre et les outils à disposition pour accompagner les clients.

Tout au long de la période, des séances de présentations RSE sur ces mêmes populations cibles lors des séminaires et conventions annuelles, à distance ou en présentiel selon le contexte sanitaire, ont eu lieu en central ou en local, animées par les fonctions CSR ou les directeurs généraux de région.

En complément des actions globales, les équipes en région agissent en parallèle pour s'assurer de la montée en compétences des collaborateurs sur ces thématiques

au regard des enjeux grandissants sur les marchés. C'est le cas notamment en Asie-Pacifique, aux Amériques (172 participants à des sessions de sensibilisation, 30 participants à des ateliers sur la Fresque du climat) et également en France. Par exemple sur la région Asie-Pacifique, depuis août 2020, les équipes commerciales participent à des ateliers de formation sur les solutions transport et logistique écoresponsables. Ce programme de formation interactif interne organisé par le département régional RSE basé à Singapour, a été conçu pour doter les équipes de compétences, de connaissances et de matériel prêt à l'emploi. L'objectif est de faire mieux comprendre les enjeux du développement durable dans la chaîne d'approvisionnement, afin de répondre efficacement aux attentes croissantes des clients. Les équipes sont ainsi mieux armées pour mettre en œuvre des solutions concrètes de supply chain bas carbone. Depuis la création de ce programme, plus de 70% des équipes commerciales de la région Asie-Pacifique ont participé. En 2021, 1 413 heures de formation sur ces thématiques ont été réalisées auprès des équipes commerciales en Asie-Pacifique.

Toutefois, pour renforcer et harmoniser les connaissances et compétences des commerciaux sur l'ensemble du réseau Bolloré Logistics, un nouveau programme élaboré au deuxième semestre 2021 a été déployé début 2022. Le programme, intitulé B'Sustainable Supply, qui s'adresse à l'ensemble des équipes commerciales au niveau mondial. C'est un challenge basé sur la gamification et centré sur la compréhension des enjeux climatiques de la chaîne d'approvisionnement et les solutions à mettre en place pour gagner en efficacité CO₂ pour les opérations de transport et de logistique contractuelle. Il permet à chacun de s'intégrer dans un parcours court (3 mois) et séquentiel – sensibilisation, formation, action – visant la qualification au sein de l'entreprise de « green champions ».



Programme B'Sustainable Supply dédiés aux équipes commerciales, un programme basé sur la gamification pour mieux intégrer les défis environnementaux de la supply chain et les solutions alternatives bas-carbone

Afin de garantir le meilleur accompagnement des clients dans leurs choix de solutions transport et logistique bas-carbone, Bolloré Logistics s'attache à faire monter en compétences sur ces enjeux les premiers prescripteurs de l'entreprise, les équipes commerciales. Pour cela a été lancé début 2022, un challenge de formation, mondial et progressif en quatre phases : Be Aware, Be Trained, Act, et Catch Up ».

Le principe étant d'abord, par la phase « Be Aware », de sensibiliser les équipes aux enjeux climatiques en calculant l'empreinte carbone de leur propre foyer et en participant à des Fresques du Climat pour une partie d'entre eux. En effet, ce sont plus de 200 commerciaux qui ont participé à ces ateliers d'intelligence collective pour comprendre les liens de causes à effets du changement climatique.

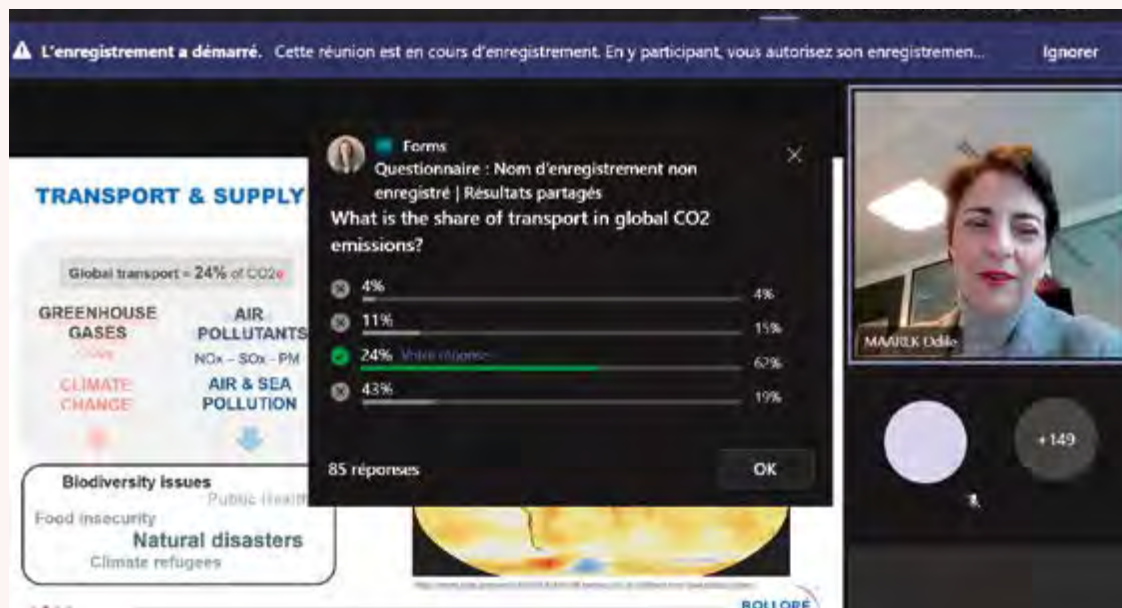
Ensuite, la phase « Be Trained » a pour vocation de former les commerciaux aux réponses de Bolloré Logistics face à ces enjeux : comprendre la stratégie RSE et connaître les solutions de supply chain durable pour mieux les proposer à ses clients. L'ensemble de la population commerciale mondiale a été invitée à une série de 10 webinars thématiques live. Interactifs, ils sont animés par les responsables RSE centraux et régionaux/locaux dans chaque région de l'entreprise et en plusieurs langues.

Ce sont 45 webinars qui sont ainsi programmés sur deux mois jusqu'à fin mai. À fin avril 2022, ce sont plus de 63% des commerciaux qui se sont engagés dans ce programme de formation volontaire.

Parallèlement, la phase « Act » est lancée ; il s'agit alors de proposer à ses clients des solutions concrètes et adaptées. Ces actions enregistrées dans la plateforme du challenge interne AcTogether, sont ainsi partagées en interne en tant que bonnes pratiques sur l'ensemble du réseau. La fin du programme sera marquée en juin par une phase « Catch Up » qui via un chatbot personnalisé permettra de revenir sur les notions clés abordées pendant les différentes phases de leur parcours tout en stimulant les équipes à travers des défis.

L'ensemble du dispositif est basé sur un système de gamification récompensant la participation et permettant de gravir différents niveaux d'expertise.

À travers le programme B'Sustainable Supply, Bolloré Logistics souhaite mobiliser ses équipes, former un réseau de « green champions » pour intégrer dans chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement les enjeux climatiques afin d'accompagner ses clients pour une meilleure efficacité CO₂ et contribuer à la décarbonation du secteur transport et logistique.





2.3.3.4. Gestion des risques opérée par une approche transverse multi-dimensionnelle

Bolloré Logistics intègre la gestion de ses activités, y compris la gestion des risques, dans les cadres et processus définis par le Groupe Bolloré et déclinés au niveau de l'unité opérationnelle. Les risques extra-financiers, ainsi que le plan de vigilance sont présentés à la « Cartographie des risques extra-financiers », dans le chapitre 1 paragraphe 1.3.3.2.

Les risques liés au changement climatique sont donc intégrés dans l'univers des risques identifiés dans la cartographie générale des risques de l'entreprise, et notés selon une méthodologie prenant en compte la gravité et la fréquence des risques.

Concernant plus précisément le réchauffement climatique, les différents risques ont été identifiés avec un horizon à court, moyen et long terme. En suivant le processus de gestion des risques de la Direction des risques du Groupe Bolloré et de sa Direction RSE, les business units déclinent les processus de gestion des risques par rapport à leurs activités, comme le fait Bolloré Logistics. Les scénarios 2DS et RCP8.5 de l'AR5 ont été identifiés par Bolloré Logistics pour couvrir les différentes expositions potentielles futures aux risques physiques et opportunités face au changement climatique (*travaux antérieurs à la publication de l'AR6*). Bolloré Logistics mènera de nouveaux travaux à partir de 2022 en prenant en compte les nouveaux scénarios établis et publiés dans le cadre de l'AR6. Bolloré Logistics a également utilisé l'approche de l'initiative Science Based Targets. Bolloré Logistics a mené différents travaux d'analyse concernant les risques de transition et opportunités, notamment en termes d'impacts sur ses marchés, ainsi

que sur les risques physiques des sites (*paragraphe 2.3.3.2.1.*).

Au sein de Bolloré Logistics, la gestion des risques et des opportunités liés au climat est un processus global. L'ensemble des conclusions des travaux d'étude et d'analyse font l'objet de restitution systématique au sein du Comité exécutif de Bolloré Logistics par la Directrice RSE Organisation et Méthodes. La définition et la mise en place de mesures d'atténuation, de solutions alternatives ou d'actions de suivi qui en découlent sont aussi présentées et validées en Comité exécutif, comme précisé au paragraphe 2.3.3.1. Politique et gouvernance de la stratégie climat .

Enfin, un plan d'action de gestion des risques opérationnels est également élaboré sous la supervision du responsable QHSE de l'entreprise, qui est également chargé de sa mise à jour. Il comprend un processus détaillé de gestion des risques et des opportunités pour chaque risque ou opportunité spécifique identifié et, le cas échéant, pour les risques, un plan de continuité des activités.

181

2.3.3.5. Indicateurs et objectifs : vers une intégration systématique de KPIs d'impacts climatiques dans des objectifs de plus en plus engageants

2.3.3.5.1. Suivi des indicateurs environnementaux et des composantes stratégiques liées au climat

Concernant les risques liés au climat, Bolloré Logistics s'attache à suivre les indicateurs suivants :

- évolution des émissions de GES scopes 1 et 2 (incluant la mesure des consommations de carburant, d'achat d'électricité, de chauffage, gaz réfrigérant, etc.);
- mesure des émissions de GES scope 3 amont (incluant la mesure des émissions de GES relatives aux déchets, au transport de personnes lors des voyages d'affaires et à l'amont de l'énergie);
- mesure des émissions de GES scope 3 aval (incluant la mesure des émissions de GES relatives à l'exécution des services de transport national et international de marchandises, par mode de transport et T.KM);
- part de la consommation d'énergies issue de sources d'origine renouvelable, production sur site et achat d'électricité verte.

Les indicateurs suivants font l'objet de travaux en cours pour améliorer les processus de collecte de données et donc de fiabilité des indicateurs :

- investissements monétaires en faveur de l'optimisation de la performance énergétique



et d'actions de réduction des émissions de GES au sein des activités (investissements relatifs aux équipements bas carbone, rénovation système de chauffage et climatisation, travaux d'isolation, renouvellement de la flotte de véhicules, etc.);

- investissements pour le développement de produits et services bas carbone;
- montant du chiffre d'affaires lié aux produits et services bas carbone.

Dans le cadre du plan climat, les indicateurs environnementaux liés aux dépenses CAPEX et OPEX ayant un impact sur les scopes 1 et 2 ont été intégrés pour la première fois en 2021 et pour toutes les zones géographiques de Bolloré Logistics comme composante de la construction de l'exercice budgétaire sur la période à venir (année 2022). Cette composante sera systématisée pour chaque exercice et se renforcera en termes de critères de décision. Par ailleurs, des travaux de conformité avec la taxonomie européenne ont été réalisés sur l'exercice 2021 (paragraphe 2.3.3.5.2. Taxonomie).

Par ailleurs, les indicateurs liés au coût environnemental des bâtiments logistiques et tertiaires répondant à des certifications de haute qualité sont également suivis spécifiquement.

Les indicateurs de performance environnementale dont les indicateurs énergétiques sont collectés, sur une base mensuelle ou trimestrielle, et pour la plupart sont suivis dans le cadre du reporting annuel via Enablon sur l'ensemble des entités de Bolloré Logistics répondant aux critères d'éligibilité (voir « Note méthodologique du reporting environnemental », chapitre 3, paragraphe 3.1.2). Les données du reporting font l'objet d'une vérification par un Organisme tiers indépendant et sont consolidés dans le rapport extra-financier du Groupe Bolloré et intégrés dans le Document d'enregistrement universel.



Parallèlement au reporting RSE, ces indicateurs sont également intégrés par les équipes QHSE dans le cadre de la certification ISO 14001.

Les indicateurs sur le périmètre de Bolloré Logistics sont publiés dans la section « Autres indicateurs ESG », chapitre 3, partie 3.2.

Enfin, Bolloré Logistics participe depuis 2018 au questionnaire « Climate Change » du CDP, ses réponses étant intégrées à celles du Groupe Bolloré, qui a obtenu un score A- en 2021 (« A-list » en 2020). Concernant le « Supplier Engagement Rating » (SER), résultante du questionnaire « Supply Chain » répondu sur le périmètre Bolloré Logistics, le scoring A- a été obtenu sur ces deux années.

2.3.3.5.2. Taxonomie

Issu du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par l'Union européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (ou « règlement taxonomie ») introduit une classification unique permettant d'établir si une activité économique est durable sur le plan environnemental, afin d'encourager les investissements durables et de réorienter les flux de capitaux en vue de répondre aux exigences européennes de réduction des émissions de gaz à effet de serre et atteindre l'objectif de neutralité climatique au niveau européen d'ici à 2050.

Conformément à ce règlement, le Groupe Bolloré est soumis au titre de l'exercice 2021 à l'obligation de publier la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (Capex) et des dépenses d'exploitation (Opex) des activités éligibles au titre des deux objectifs climatiques. Les éléments sont présentés pages 64 et 65 du DEU 2021. Les activités de Bolloré Logistics sont consolidées au sein de la division Transport et Logistique. Un fichier couvrant le reporting réglementaire 2021 sur l'éligibilité a été élaboré pour transmission aux directions financières de chacune des divisions afin de collecter les indicateurs relatifs au chiffre d'affaires (CA), aux dépenses d'investissement (Capex) et d'exploitation (Opex). Les éléments collectés pour chacune des divisions ont fait l'objet d'une consolidation afin de présenter une vision globale à l'échelle du Groupe des activités éligibles au règlement taxonomie.

Concernant les activités non éligibles au sein de la division Transport et logistique, le freight forwarding, métier d'intermédiation qui consiste à organiser les chaînes de transport sans détention directe des moyens logistiques concernés, n'a pas été considéré éligible. D'une part, l'achat d'espace à bord des moyens de transport n'entre pas dans les descriptions des deux annexes et, d'autre part, les activités d'intermédiation, faute de maîtrise des moyens de transport concernés, ne contribuent pas substantiellement aux objectifs environnementaux définis dans le règlement taxonomie. Les activités de logistique contractuelle d'entrepôt ont été considérées comme éligibles.



2.3.3.5.3. Synthèse des objectifs de réduction carbone et suivi des cibles clés

| SCOPE | OBJECTIFS DE REDUCTION | METHODOLOGIE | 2021 TONNES CO ₂ E | 2020 TONNES CO ₂ E | ÉVOLUTION 2020-2021 GES | 2019 TONNES CO ₂ E | 2018 TONNES CO ₂ E | 2017 TONNES CO ₂ E (Baseline) | ÉVOLUTION 2017 (BASE RÉF.)-2021 GES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Scope 1 Émissions directes de gaz à effet de serre. Scope 2 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (market-based) | - 43% en absolu d'ici 2027 sur la base de référence de l'année 2017. | Science Based Targets, Méthode Contraction absolue des émissions (ACA), alignement trajectoire 1,5 degré. | 107 710 | 108 092 | -0,3% en absolu Scope 1 : +7,2% Scope 2 market based : -16,6% -21% sur une base rapportée au 100 m ² | 109 746 | 108 521 | 120 747 | - 10,8% en absolu Scope 1 : -8,1% Scope 2 market based : -17,5% -34 % sur une base rapportée au 100 m ² |
| Scope 1 Émissions directes de gaz à effet de serre. Scope 2 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (location-based) | Pas d'objectif quantitatif sur le scope 1 & 2 Location based. Bolloré Logistics vise cependant à accompagner l'atteinte de son objectif de réduction scope 1 & 2 market based, par des réductions d'émission selon l'approche location based, traduisant les efforts de réduction de consommation d'énergie. | | 111 299 | 111 001 | +0,3% en absolu Scope 1 : +7,2% Scope 2 location based : -13,6% -20 % sur une base rapportée au 100 m ² | 109 746 | 108 521 | 120 747 | - 7,8% en absolu Scope 1 : -8,1% Scope 2 location based : -7,0% Scope 2 market based : -17,5% -32% sur une base rapportée au 100 m ² |
| Scope 3 Amont Émissions indirectes de gaz à effet de serre. | Pas d'objectif quantitatif à date sur le périmètre mondial. Des cibles en local sur la gestion des déchets et le taux de recyclabilité. Pour les voyages d'affaires, représentant 11% du scope 3 amont, définition d'une règle de restriction de l'usage de l'avion au profit du train. | | 28 894 | 28 539 | + 1,2% en absolu | 34 507 | 23 104 | 22 328 | +29,4% |
| Scope 3 Aval Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux services de transport de marchandises. | - 30 % en absolu d'ici 2030 (base de référence 2019). | Méthode SBT : Sectoral Decarbonization Approach (B2DS). Air transport (passenger and freight), Freight Maritime et Medium freight trucks (MFT). Trajectoire "Well below 2 degrees". | 4096963 | 3691133 | ÉVOLUTION GES 2019 (base réf.)-2021 -3,4 % intensité CO ₂ e.T.KM Stable en absolu (0,09%) absolu + evol du ration T.KM | 4092895 | 4396957 | ND | ND |

A périmètre constant, en 2021, les émissions de Gaz à Effet de Serre associées aux scopes 1 et 2 (Market-based) est de - 10,8% par rapport à 2017, année de référence pour les objectifs sur ce périmètre. Cette réduction a été effectuée en parallèle d'une augmentation de la surface reportée. Le ratio d'émissions pour 100m² diminue de - 21 % par rapport à 2020 et - 34 % depuis 2017, traduisant une amélioration de l'efficacité énergétique des opérations.

Plusieurs facteurs influencent l'évolution des émissions entre 2020 et 2021. D'une part, la fiabilité du reporting s'est accrue grâce aux démarches d'amélioration continue et d'accompagnement des sites, notamment dans la mise en place de suivi par les sites afin de remonter des données tout au long de l'année et de construire une base de référence afin d'identifier les mesures correctives à mettre en place.



D'autre part, les émissions liées au scope 1 ont augmenté en 2021. Cela est lié principalement au fait que certaines entités ont connu des hausses d'activité de fret et de manutention, avec une augmentation des kilomètres parcourus par les flottes possédées par Bolloré Logistics. C'est le cas par exemple en Afrique du Sud avec de nouveaux projets mis en place au cours de l'année qui nécessitaient plus de kilomètres pour les livraisons door-to-door. En parallèle, des actions de contrôle par géolocalisation ont permis de continuer à mieux maîtriser les consommations de carburant, ce qui a permis une réduction significative des émissions liées au carburant routier notamment au Congo.

Les émissions liées au scope 2, qu'il soit calculé selon la méthodologie Market-Based ou Location-based ont montré des réductions significatives en 2021 (*respectivement -16,6% et -13,6%*). Cela s'explique par des réductions de consommation d'électricité significatives, notamment grâce au renforcement de bonnes pratiques comme l'installation d'éclairage type LED, plus efficace en énergie, le remplacement de systèmes de climatisation, l'extinction des ordinateurs et éclairages en dehors des périodes d'ouverture. La baisse plus importante en approche market-based est liée au recours à l'électricité d'origine renouvelable, qui représente 19% de la consommation électrique de Bolloré Logistics. En 2021, l'Italie a initié cette démarche, tandis que Singapour, la France, le Royaume-Uni et l'Espagne ont augmenté leur part d'électricité d'origine renouvelable.

Les initiatives vont même au-delà des achats de certificats : à Singapour des panneaux solaires ont été installés sur le Green Hub en 2021. Ils vont permettre de produire l'électricité renouvelable qui sera directement consommée sur site.

Plus d'informations paragraphe 2.3.33.1.2. sur l'implémentation des panneaux solaires.

Les émissions liées au scope 3 amont sont relativement stable en 2021 (*+1,2% par rapport à 2020*). L'impact scope 3 amont provient majoritairement de l'impact amont de l'énergie consommée, et est assez stable. On observe cependant une diminution de -5% de l'impact lié à l'élimination des déchets grâce à la meilleure valorisation des déchets plastiques, cartons et alimentaire et à la diminution de certains types de déchets comme le papier.

On note également une augmentation des déplacements professionnels liée à la fin de la pandémie, ce poste reste néanmoins très en-dessous du niveau de 2019.

(plus d'information sur la gestion des déchets paragraphes 2.3.2.4.)

Les émissions de CO₂ liées aux activités de fret opéré par Bolloré Logistics (scope 3 aval) est de 4 096 963 T CO₂e. Ces émissions sont en hausse par rapport à 2020 et stable par rapport à 2019. Cela s'explique principalement par la reprise de l'activité en 2021, suite à une année de pandémie en 2020. Par rapport à 2017 (année de référence de l'objectif fixé), les émissions ont baissé de -10,8% en absolu et -34% en intensité rapportée aux surfaces en m².

Les émissions du scope 3 aval sont dues à 70% au fret aérien, 25% au fret maritime et 5% au transport routier. C'est pourquoi Bolloré Logistics s'emploie à proposer des solutions permettant de gagner en efficacité carbone à travers l'optimisation, la sélection des moyens de transport, le multimodal, la promotion des technologies et carburants alternatifs pour chacun des modes (paragraphe 2.3.3.3.5.2. Solutions et services bas-carbone). Les émissions de CO₂ ont diminué de 3,4% en intensité sur l'ensemble des prestations de transport réalisées en 2021 comparé à 2019 (année de référence de la cible), et elles sont restées stable en absolu.



2.3.3.5.4. Table de correspondance TCFD

Bolloré Logistics 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, créé 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 ⁽¹⁾ |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOVERNANCE | Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat. | <p>a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration.</p> <p>b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat.</p> | <p>a) CDP Climate Change C1.1, C1.1a, C1.1b Rapport RSE 1.1.2., 1.2.1.2. et 2.3.3.1.</p> <p>b) CDP Climate Change C1.2, C1.2a Rapport RSE 1.2.1.2. et 2.3.3.1.</p> |
| STRATÉGIE | 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. | <p>a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme.</p> <p>b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière.</p> <p>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.</p> | <p>a) CDP Climate Change C2.1a, C2.1b, C2.2a Rapport RSE 2.3.3.2.</p> <p>b) CDP Climate Change C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.1, C3.1d, C3.1e, C3.1f Rapport RSE 2.3.3.3.</p> <p>c) CDP Climate Change C3.1a, C3.1b, C3.1c, C3.1d, C.3.3, C.3.4, C.3.4a Rapport RSE 2.3.3.3.</p> |
| MANAGEMENT DES RISQUES | Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat. | <p>a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat.</p> <p>b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat.</p> <p>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.</p> | <p>a) CDP Climate Change C2.2 Rapport RSE 2.3.3.2.</p> <p>b) CDP Climate Change C2.2d, C2.3a Rapport RSE 2.3.3.1, 2.3.3.4.</p> <p>c) CDP Climate Change C3.1, C3.2a Rapport RSE 2.3.3.4.</p> |
| INDICATEURS ET OBJECTIFS | 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. | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs.</p> | <p>a) CDP Climate Change C6, C7, C8, C9, C11 Rapport RSE 2.3.3.5., 3.1.2., 3.2.</p> <p>b) CCP Climate Change C5, C6, C7 Rapport RSE 2.3.3., 2.3.3.2., 2.3.3.5., 3.2.</p> <p>c) CDP Climate Change C4.1, C4.2 Rapport RSE 2.3.1, 2.3.3.5</p> |

(1) CDP et rapport RSE 2021-2022 Bolloré Logistics. CDP : réponse 2021 du Groupe Bolloré au questionnaire CDP Climate Change dans laquelle sont consolidées les métriques du périmètre Bolloré Logistics et présentés les éléments qualitatifs propres à Bolloré Logistics (disponible sur <https://www.cdp.net/fr>).



4 FOURNIR UN HAUT NIVEAU DE QUALITÉ DE SERVICE POUR LA PERFORMANCE DE LA SUPPLY CHAIN DES CLIENTS

2.3.4.1. Évaluation continue de la satisfaction client

La mission de Bolloré Logistics est d'accompagner ses clients dans leur croissance en leur fournissant des services personnalisés, qui leur permettent d'être plus compétitifs sur leurs marchés. La qualité de service est au cœur des activités de l'entreprise, elle repose sur des outils et des équipes centrés sur le client. Aussi, mesurer la qualité des services opérés par Bolloré Logistics et la satisfaction client qui en découle est essentiel pour identifier ensuite, les actions à mettre en œuvre pour améliorer ses services.

Cet objectif est porté par l'organisation matricielle tout entière et intègre donc l'ensemble des acteurs de l'entreprise et, encore plus spécifiquement, la direction commerciale, la direction des opérations, le QHSE. Cette démarche est pilotée par la direction QHSE Corporate, qui a pour mission de coordonner une approche globale et mondiale. Concrètement, il s'agit de collecter des informations et des données, de s'assurer que les processus sont déployés et surtout de veiller à ce que les actions appropriées en vue de l'amélioration et de la satisfaction des clients soient mises en œuvre.

Enquête de satisfaction annuelle pour analyser en profondeur la qualité de service

Chaque année, une enquête est adressée aux clients pour évaluer leur satisfaction. Administrée par l'outil interne de gestion de la relation client, l'enquête de satisfaction sur l'année 2021 a été envoyée à environ 68 000 clients. Les clients ont ainsi l'opportunité de transmettre aux équipes de Bolloré Logistics un retour d'expérience complet articulé autour de 4 thèmes :

- *l'approche commerciale, la capacité opérationnelle, la capacité de conseil, de suivi de la livraison et la capacité à résoudre les éventuelles anomalies.*



À partir des résultats analysés et partagés au sein de l'organisation, les axes d'amélioration sont identifiés. Les tableaux de bord permettent d'établir des conclusions par région, pays, industrie. Ils présentent également les comptes « vulnérables ». Les réponses aux comptes « vulnérables » sont traitées par l'outil d'amélioration continue, PROGRESS, qui est partagé sur l'ensemble du réseau Bolloré Logistics.

Chaque client est alors contacté localement pour une analyse complémentaire par les équipes commerciales et opérationnelles. Chaque formulaire PROGRESS relatif aux comptes « vulnérables » n'est clôturé que lorsque les causes profondes de l'insatisfaction sont examinées, qu'une action d'amélioration est identifiée, mise en œuvre et dont l'efficacité est mesurée. Le score de la campagne 2021 est de 7/10 montrant une stabilité par rapport à 2020.

Un projet a été initié fin d'année 2021 avec pour objectif l'amélioration de la remontée de la satisfaction clients. Les principaux axes d'amélioration tournent autour du questionnaire et du processus de transmission de l'enquête mais également le déploiement d'un phoning survey.



LINK, plateforme collaborative de traçabilité des expéditions, pour évaluer chaque expédition

Les clients de Bolloré Logistics ont la possibilité d'utiliser l'outil interne de traçabilité mondiale des expéditions, LINK (plateforme web ou App mobile) pour noter leur niveau de satisfaction (évaluation positive avec une note de 4/5, évaluation négative pour une note de 1/2/3) pour chaque envoi sur la base de : rapport qualité-prix, délai de livraison, qualité de service. Un rapport hebdomadaire dresse le bilan et permet de créer une alerte en cas



d'insatisfaction, générant automatiquement l'ouverture d'un dossier sur la plateforme PROGRESS, et suivre ainsi le même process de traitement décrit au-dessus. Sur 2021, la note moyenne obtenue est de 4,2/5.

2.3.4.2. Gestion de la qualité opérationnelle

PROGRESS, outil de gestion de la qualité opérationnelle client



PROGRESS est un outil unique de gestion de la qualité opérationnelle, qui connecte entre eux les collaborateurs identifiés sur la qualité opérationnelle et leur permet de signifier les non-conformités, les améliorations ou les réclamations. Cette plateforme est un système de workflow entre les émetteurs, les destinataires, les directeurs d'agences et les délégués QHSE, qui est utilisé dans le monde entier par le réseau Bolloré Logistics et permet de gérer, de manière globale, tout type d'insatisfaction. C'est un outil dynamique relié au système de gestion de la relation client.

ePROGRESS, la version en ligne de cet outil dédié aux clients, sera prochainement déployée pour des grands comptes, avec pour principaux objectifs : la promotion de la communication directe Bolloré Logistics-Clients sur le traitement des non conformités de l'amélioration continue par les retours, et la centralisation des réclamations.

Intégration multi-dimensionnelle de l'excellence opérationnelle

Outre la mesure de la satisfaction client et la mise en œuvre de solutions appropriées à travers des outils et processus, c'est toute l'organisation de Bolloré Logistics qui est tournée vers l'amélioration continue de la qualité de service – portée par de grands projets de transformation, des évolutions dans l'organisation et les méthodes, ainsi que la formation des collaborateurs –

pour atteindre l'excellence opérationnelle au profit de ses clients.

En décidant l'implémentation d'un nouveau système global de gestion du transport, Bolloré Logistics cible directement le cœur même de son activité, un programme d'envergure au service de la performance de l'entreprise avec, en première ligne, ses opérations. Depuis décembre 2019 s'organisent les premières étapes du nouveau système de gestion du transport (TMS) CargoWise One, prévu pour déploiement dans l'ensemble du réseau à partir de janvier 2021. Pendant la phase préparatoire, divers travaux ont été menés autour de la cartographie des chaînes de valeur des métiers de la commission de transport et de la logistique, alimentés à la fois par de nombreux ateliers de travail internes regroupant de multiples fonctions (*commerciale, opérationnelle, support*), et par la consultation auprès des clients en tant que première partie prenante externe de l'entreprise. Cette solution unique permettra d'harmoniser le fonctionnement opérationnel au niveau mondial. D'autres outils centrés sur les activités terrain ont également été lancés comme la plateforme B'Excellent fin 2019. Cette plateforme de pilotage dédiée aux activités Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement, permet d'accroître la qualité de service au quotidien.

L'organisation et les méthodes ont fait également l'objet d'évolutions continues sur la période avec, d'une part, le renforcement de l'intégration des principes et outils issus du Lean management et, d'autre part, le développement de la conduite de projets basée sur la gestion des risques et opportunités. L'entreprise s'est également dotée d'un réseau de référents en qualité opérationnelle pour l'ensemble de ses clients grands comptes.

Les certifications sectorielles centrées sur la qualité opérationnelle au sein du réseau ont continué à se développer à l'instar de la certification Healthcare/GDP (*Bonnes Pratiques de Distribution*) lancée en 2021 au niveau Monde en complément de la certification CEIV-IATA initiée en 2020 (plus de 70 sites répartis sur l'ensemble des Continents) afin d'accroître notre excellence opérationnelle auprès de nos clients de l'industrie pharmaceutique ou continué à être maintenues notamment la certification AS9120 spécifique au secteur aéronautique (*siège social, France, Royaume-Uni, Allemagne, Corée du Sud et Singapour*). Cette norme, mondialement reconnue, reflète la capacité de l'entreprise à fournir des services de qualité, solides et fiables, à ses clients de l'industrie aéronautique.

Face à ces changements notables au sein de Bolloré Logistics, et afin d'assurer une complémentarité indispensable auprès de la première ressource de l'entreprise, les collaborateurs, une formation certifiante sur le thème de l'excellence opérationnelle a été créée.

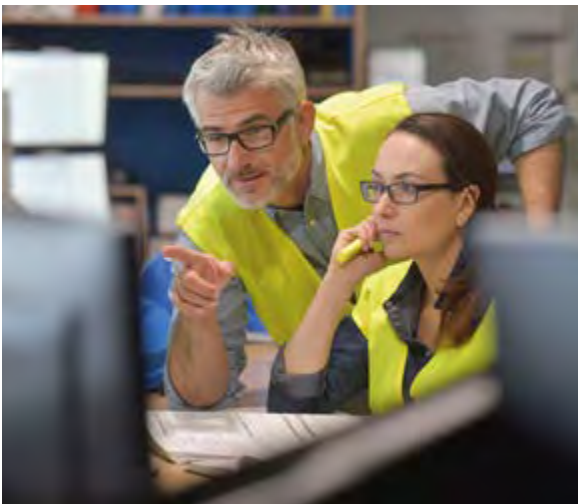
Pour atteindre l'excellence opérationnelle dans l'exécution quotidienne des opérations, les experts internes multidisciplinaires réunis dans ce projet ont formalisé

14 standards dont le respect a un impact déterminant sur la perception que les clients ont du service de Bolloré Logistics. Deux modules ont été constitués autour de quatorze règles fondamentales : 7 fondamentaux du transport de marchandises à l'international et 7 règles d'or spécifiques à Bolloré Logistics pour offrir le meilleur parcours client.

B'Excellent, la plateforme de pilotage dédiée aux activités Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement

Cette plateforme, pilotée par la Direction QHSE centrale, collecte et consolide les informations des différentes activités QHSE. Parmi les premiers modules actifs : le Plan de Continuité d'Activité (PCA), les inspections, le planning, les accidents du travail et les statistiques HSE. B'Excellent s'adresse au réseau QHSE mais également à d'autres fonctions comme les responsables d'entrepôts ou le responsable d'agence et de pays. Ainsi, avec cette plate-forme, les responsables d'entrepôts se voient apporter une visibilité sur l'état de conformité des équipements et des activités (*chariots élévateurs, racks, état de propreté, stockage de marchandises dangereuses...*). Ils peuvent par exemple réaliser les inspections directement dans les entrepôts via l'application.

Cette plateforme unique est commune à toutes les régions et permet aussi d'accéder aux dernières mises à jour de la documentation, de gérer les données et ainsi gagner en agilité, en instantanéité grâce aux tableaux de bord (*état d'avancement des plans d'actions, planification des inspections et audits, PCA...*). Elle permet également d'améliorer la productivité en réalisant les rapports d'inspection directement sur tablette ou smartphone.

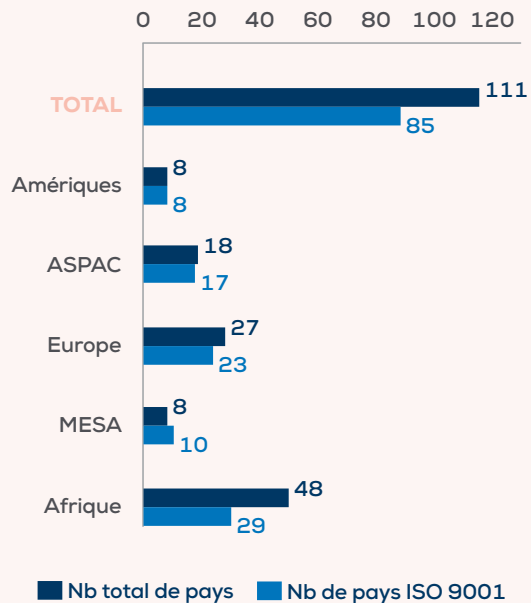


Norme ISO 9001

Bolloré Logistics a intégré de longue date la norme ISO 9001 dans son système de management de la qualité.

La grande majorité de notre activité mondiale est couverte (plus de 97 % du chiffre d'affaires) par la norme ISO 9001. En termes de pays, le taux de couverture est de 77%.

Pour plus de détails sur le système de management intégré, voir page 19.





2.3.4.2. Gestion anticipative des ruptures de la supply chain

Bolloré Logistics dispose d'un système de gestion de plan de continuité des activités (PCA) avec une couverture de 100% des agences dans le monde. Il vise à standardiser les processus à suivre afin de garantir la meilleure continuité possible en cas de perturbation de la chaîne d'approvisionnement. Les risques de perturbation ont été cartographiés par pays comme suit :

- *risques transitoires* : événements politiques ; grèves ;
- *risques physiques* : catastrophes naturelles (inondations, tremblements de terre), etc.

Les directeurs d'agence et leurs équipes opérationnelles exécutent le plan de continuité des activités (*il peut y avoir plusieurs PCA spécifiques dans un même pays*). La direction QHSE centrale dirige le plan de continuité des activités.

Selon les besoins des marchés, certains territoires du réseau Bolloré Logistics mettent en place des dispositifs encore plus exigeants, comme le siège de Bolloré Logistics Singapore qui a obtenu, fin 2019, la certification à la norme ISO 22301:2012 axée sur la gestion de la continuité des activités.

En matière d'alerte et d'anticipation des événements, Bolloré Logistics s'est appuyée sur l'une de ses forces, la densité de son maillage réseau, pour créer une solution digitale unique, Upwind, lancée début 2019. Upwind décrit des événements imprévus externes (*congestion portuaire, événement climatique, politique, mouvements*



sociaux) ou internes, leur impact sur la supply chain et les plans de continuité proposés pour les opérations. La plateforme est accessible sur l'ensemble des territoires par tous les collaborateurs et, depuis 2021, par les clients via la plateforme web et mobile LINK. Basé sur un réseau de lanceurs d'alerte internes et des circuits de validation intégrés, cet outil permet de prévenir les ruptures de la chaîne d'approvisionnement. En 2021 c'est plus de 500 événements informatifs qui ont été publiés. La plateforme regroupe environ 8 000 utilisateurs. L'intérêt est de disposer facilement d'une plateforme digitale commune donnant accès à toutes les informations d'un événement perturbateur, associés aux plans de continuité des activités. Les collaborateurs aux opérations, ainsi que les responsables commerciaux, peuvent donc être informés en quasi temps réel de la situation tout au long de la chaîne, connaître les actions mises en œuvre et communiquer auprès de leur client.





2.4

RENFORCER

les relations avec nos parties prenantes sur les territoires



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
3.833.d

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
4.b

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
8.2838.4

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
11.a11.c

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
12.612812.c

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
13.113213313.b

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
17.817917.1017.16

- Accroître la création de valeur partagée dans nos partenariats
- Contribuer au développement des territoires de notre réseau



La légitimité d'une entreprise comme Bolloré Logistics, qui opère dans de nombreux territoires à travers le monde, repose non seulement sur sa capacité à satisfaire ses clients, ses partenaires, ses investisseurs et ses salariés, mais aussi sur l'acceptation de sa présence par les communautés dans lesquelles elle est présente. Une entreprise qui ne s'engagerait pas ouvertement et régulièrement auprès de ces communautés locales risquerait ainsi de voir sa réputation impactée, son droit d'exercer son activité contesté et pourrait s'exposer à d'éventuels litiges avec ses riverains. Implantée dans 111 pays, Bolloré Logistics, au travers de ses activités et de ses relations avec les communautés locales, est un acteur incontournable du développement social et économique des territoires. Elle se doit donc de prévenir, d'atténuer et de compenser les externalités potentielles générées par son activité tout en maximisant les impacts bénéfiques pour les populations locales et ses territoires d'implantation.

S'implanter dans le tissu local et démontrer son impact positif est donc essentiel pour préserver la capacité d'une entreprise à mener efficacement ses activités quotidiennes. À travers le dialogue avec ces communautés, et sa contribution aux initiatives locales, Bolloré Logistics entend être une entreprise citoyenne, dont la réussite bénéficie à tous.

Dans toutes ses activités, Bolloré Logistics décline la politique du Groupe Bolloré qui compte, parmi ses enjeux prioritaires, la contribution au développement des territoires, et qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation de collaborateurs locaux.

Bolloré Logistics favorise le développement des territoires de plusieurs manières :

- fluidification de la logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles et commerciales des territoires du réseau, par une approche globale et intégrée;
- contribution au désenclavement et développement économique de territoires, particulièrement en Afrique (y compris les pays voisins des pays d'implantation et les territoires ruraux ou éloignés des principales zones commerciales), grâce à ses opérations d'importation et d'exportation;



- développement d'infrastructures locales sur lesquelles s'appuie le développement de services et constructions (transports en commun, accès routiers...), et dont la modernité permet à l'économie locale de prospérer;
- contribution à l'emploi local direct, indirect et induit grâce à ses activités et leur impact positif sur le développement économique des territoires où elle opère.

Conformément aux orientations stratégiques du Groupe, la politique de développement local de Bolloré Logistics vise à garantir un impact positif sur le développement économique et social des territoires, en mettant l'accent sur:

- l'utilisation de la main-d'œuvre et de la fabrication locale;
- le développement des compétences locales et le transfert de technologies;
- la fourniture des biens et des services essentiels aux populations;
- le soutien aux communautés locales à travers des actions solidaires.

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.

Les relations nouées avec les communautés et acteurs locaux lui permettent de s'inscrire au mieux dans la dynamique des territoires et d'être au plus proche de leurs enjeux.

À travers ses engagements sociétaux, Bolloré Logistics cible plus particulièrement les Objectifs de Développement Durable suivants :

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE VISÉS | CIBLES |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ODD 3 Bonne santé et bien-être | 3.8 3.d |
| ODD 4 Éducation de qualité | 4.b |
| ODD 8 Travail décent et croissance économique | 8.2 8.3 8.4 |
| ODD 11 Villes et communautés durables | 11.a 11.c |
| ODD 12 Consommation et production responsables | 12.6 12.8 12.a |
| ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques | 13.1 13.2 13.3 13.b |
| ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs | 17.8 17.9 17.10 17.16 |

Pour plus de détails sur la contribution de Bolloré Logistics aux ODD, voir paragraphe 1.3.3.5.



1 MESURER LES IMPACTS

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. Suspendues en 2020 en raison de la crise sanitaire, elles reprennent progressivement et, en 2021, une nouvelle étude en Guinée a été menée à l'aide de l'outil de reporting RSE du Groupe. 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 de 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). Depuis 2018, le Groupe Bolloré réalise des études d'impact socio-économique qui font état de près de 11 000 emplois directs, 108832 emplois indirects et 36920 emplois induits, générés par les activités des entités des business units de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways de ce périmètre (voir graphique). Ainsi, les résultats des différentes études d'impact du Groupe attestent de l'ancrage territorial positif de l'entreprise sur les emplois et de la contribution au dynamisme des territoires. À titre d'exemple, l'étude réalisée en 2021 en Guinée a identifié près de 32 millions d'euros d'investissements en infrastructure et équipements, et 33 millions d'euros d'achats de biens et services sur le marché national.

À travers la division Bolloré Transport & Logistics, le Groupe Bolloré est présent en Afrique depuis de nombreuses années

KPIs du programme Powering Sustainable Logistics

| OBJECTIFS | DATE D'ÉCHÉANCE | RÉSULTATS 2021 | RÉSULTATS 2020 | RÉSULTATS 2019 | RÉSULTATS 2018 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ACCROÎTRE LA CRÉATION DE VALEUR PARTAGÉE DANS NOS PARTENARIATS | | | | | |
| 70% des pays ont développé des relations écoles dans le but d'alimenter leurs filières métiers. | 2027 | 23 pays (34 entités), soit 26% de l'ensemble du réseau. | 25 pays, soit 32% de l'ensemble du réseau. | 25 pays, soit 31,5% de l'ensemble du réseau. | 17 pays, soit 16%. |
| CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES DE NOTRE RÉSEAU | | | | | |
| 90% d'emplois locaux comptabilisés parmi nos effectifs. | Objectif atteint. | 99,1% d'emplois locaux. | 99% d'emplois locaux. | 98,9% d'emplois locaux. | 92% d'emplois locaux. |
| 90% de managers locaux comptabilisés parmi nos effectifs. | Objectif atteint. | 92,2% de managers locaux. | 93,4% de managers locaux. | 84,3% de managers locaux. | 86% de managers locaux. |
| 70% des pays ont organisé une ou des campagne(s) de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés, des familles ou des communautés locales. | 2027 | 44 pays, soit 40% de l'ensemble du réseau. | 40 pays, soit 37% de l'ensemble du réseau. | 26 pays, soit 24% de l'ensemble du réseau. Nouvel objectif défini en 2020. | 23 pays, soit 21%. |
| 70% des projets à impact social en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. | 2027 | 62% des projets en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. | 28% des projets en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. Compte tenu de la pandémie, les filiales ont concentré leurs dotations sur des actions liées à la santé ou à la prévention, et qui ont représenté 58% des dépenses. | 63% des projets en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. | 35% des projets en faveur de l'autonomisation de la jeunesse. |



et y consacre la majeure partie de ses investissements. Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d'emplois et favorisent la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles des pays. En 2021, Bolloré Transport & Logistics est le premier opérateur logistique à rejoindre le programme VIVE, programme de développement durable basé sur l'amélioration continue et piloté par la société de services en chaîne logistique Czarnikow et Intellync, expert dans le domaine de la vérification par des tiers. Son objectif de créer des chaînes d'approvisionnement entièrement durables, dans lesquelles tous les acteurs s'engagent à s'améliorer durablement pour mieux assurer le développement de la région. Dans ce cadre, Bolloré Transport & Logistics en Afrique de l'Est va bénéficier d'un audit de durabilité approprié pour ses activités et d'un plan d'amélioration sur trois ans afin de répondre aux préoccupations actuelles et futures de ses clients et de ses parties prenantes, ainsi qu'aux problématiques générales qui émergent dans le secteur. Les filiales kényane et tanzanienne de Bolloré Transport & Logistics prendront part à cette initiative.

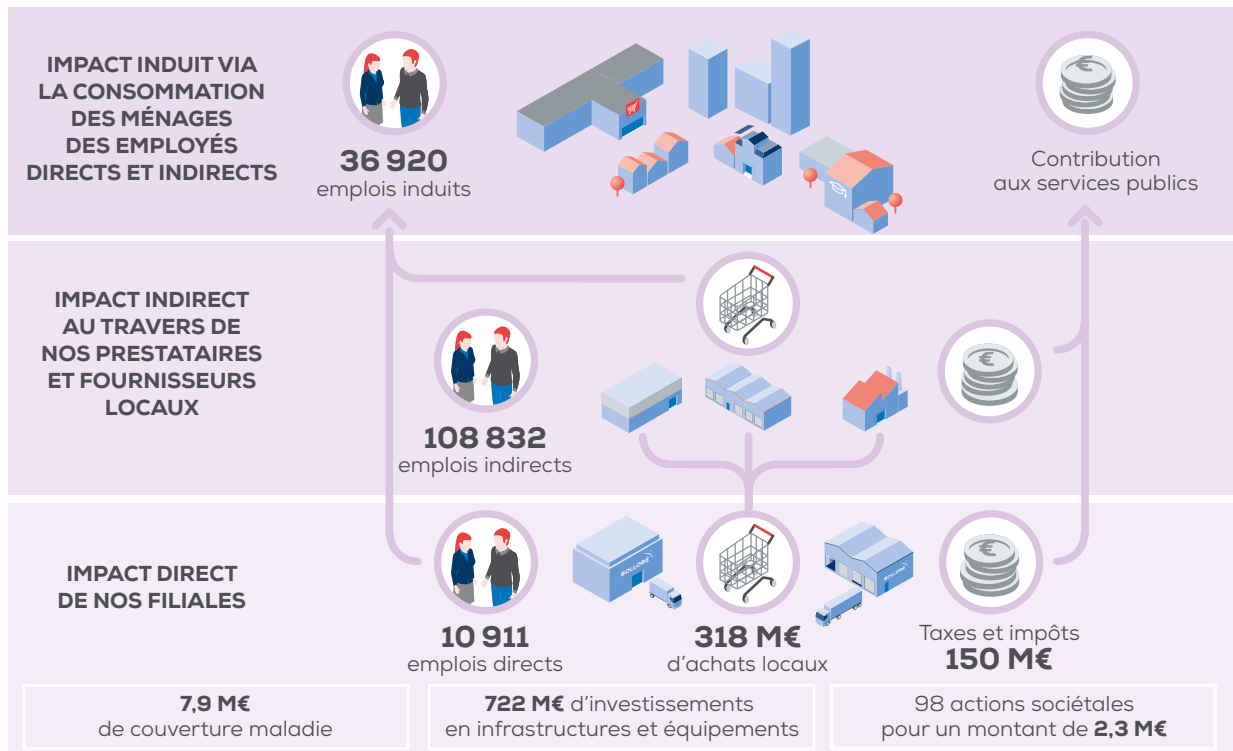
Par ailleurs, les résultats des études d'impact socio-économique réalisés en 2018 (Cameroun, Gabon, Congo), 2019 (Comores, Sierra Leone, Kenya, Tanzanie, Ouganda) et 2021 (Guinée-Conakry) attestent de l'ancrage

territorial du Groupe à travers son impact positif sur:

- la création d'emplois (directs, indirects et induits) ;
- la contribution des activités à l'économie du pays par les achats locaux de biens et de services ;
- la contribution des activités au PIB local ;
- la contribution aux services publics ;
- le développement des collaborateurs (formation, transfert de compétence, promotion, etc.) ;
- le développement des communautés locales. Les initiatives sociales et sociétales menées par les filiales dans les domaines de la santé et de l'éducation contribuent également à la création de valeur locale, en soutenant par exemple l'entrepreneuriat des jeunes.

En 2021, Bolloré Transport & Logistics a mené une étude d'empreinte socio-économique en Guinée-Conakry. Présent sur le territoire depuis 2011 à travers la manutention portuaire (Terminal de Conakry) et la logistique (Bolloré Transport & Logistics Guinée), la vision intégrée de Bolloré Transport & Logistics en Guinée permet de développer une approche globale pour favoriser la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles du pays. Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et l'État sont moteurs de création d'emplois et de richesses pour la Guinée.

CONTRIBUTION SOCIO-ÉCONOMIQUE DE BOLLORÉ TRANSPORT & LOGISTICS DANS 9 PAYS D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE SUR UN AN*



*Contribution générale sur un an par nos activités dans neuf pays d'Afrique subsaharienne (Cameroun, Gabon, Congo, Comores, Sierra Leone, Kenya, Tanzanie, Ouganda et Guinée). Résultats des études d'empreinte socio-économique réalisées en 2018, 2019 et 2021, vérifiées par un cabinet conseil externe qui en a validé la sincérité et les conclusions.



2 CONTRIBUER ET PROMOUVOIR L'EMPLOI LOCAL

Bolloré Logistics est présente sur les cinq continents et s'engage dans tous les pays où elle est implantée à être un employeur de référence localement en recrutant en grande majorité au niveau local. Sur les 20 682 salariés de Bolloré Logistics présents au 31 décembre 2021, 99% des collaborateurs sont employés localement. Nous constatons également une forte augmentation de la représentativité des managers locaux, dont la proportion est de 92,2% en 2021, soit 13,3% de plus que l'année dernière, et en particulier des managers femmes dont l'effectif a augmenté de 13,6% en un an.

| EFFECTIFS LOCAUX | 2021 | 2020 | VARIATION 2021/2020 |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------------|
| Nombre d'employés locaux (% de l'effectif total) | 20 453 (99%) | 19 041 (99%) | 7,3% |
| Nombre de managers locaux (% de l'effectif total managers) | 3 322 (92,2%) | 2 936 (93,4%) | 13,3% |
| Nombre de femmes managers locaux (% de l'effectif total managers locaux) | 1 268 (38,2%) | 1 118 (38,1%) | 13,6% |

Bolloré Logistics participe également à la création d'emplois indirects et induits en favorisant l'approvisionnement en matériaux et en biens dans les pays où elle opère et la sous-traitance des tâches appropriées à des entreprises locales.

Au-delà de la création d'emplois, Bolloré Logistics contribue à améliorer l'employabilité des populations locales à travers :

- le transfert de connaissances et la formation;
- le développement des compétences des citoyens locaux (formation de nos collaborateurs, actions solidaires en faveur de l'éducation et de la formation des jeunes);
- l'amélioration des performances et la capacité des entreprises locales à soutenir la croissance économique (mise en application de nos normes



d'entreprise dans toute notre chaîne de valeur, actions solidaires en faveur d'entreprises locales dans ce domaine, promotion de la coopération en matière d'éducation, de formation, de recherche et de développement des entreprises).

La politique de mécénat du groupe Bolloré participe également au développement des compétences de la jeunesse locale, sa mission prioritaire étant depuis 2018 : « Participer à l'indépendance et à l'autonomisation des jeunes par l'accès aux ressources économiques et à l'éducation, à l'entrepreneuriat et à la formation ».

Dans ce cadre, la France, le Congo, le Cameroun, la Guinée et l'Afrique du Sud soutiennent des jeunes par le biais de bourses étudiantes leur permettant de poursuivre leurs études et de bénéficier, pour certains, d'un accompagnement des collaborateurs du Groupe. Des programmes concernent également la création d'emplois pour les jeunes à travers le soutien de projets de start-up.

Bolloré Logistics porte également une attention particulière au parcours professionnel des femmes, notamment dans le cadre de sa politique RH. Pour plus de détails sur cette politique, voir chapitre 2.2.

L'entreprise participe également au développement de l'emploi des jeunes, ce qui se concrétise notamment dans le cadre de la politique d'attractivité des talents avec le développement dynamique des relations écoles (voir paragraphe 2.2.2.1), et également avec la politique de mécénat axée sur l'éducation et la jeunesse (voir paragraphe 2.4.4).



2.4

3 INVESTIR DANS L'ÉCONOMIE LOCALE

Au travers de ses implantations dans les pays en développement, Bolloré Logistics est un acteur engagé dans le développement économique de ses territoires d'implantation.

Par ses investissements dans ses solutions logistiques de pointe, elle contribue à la croissance économique. Bolloré Logistics 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.

Pour l'activité de commission de transport, les achats locaux regroupent principalement des frais de sous-traitance (sécurité, gardiennage, loyer...), la location de matériel et l'achat de carburant. Ils ont représenté 285 M€ sur un an dans les huit pays d'Afrique subsaharienne concernés par les études d'impact socio-économique réalisées en 2018 et 2019. Et en Guinée-Conakry, ces achats ont totalisé 33,2 M € pour l'année 2020.

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, et contribuent au désenclavement des territoires et à leur dynamisme économique (achats locaux, taxations et impôts).

Bolloré Logistics participe également à la création d'emplois indirects et induits en favorisant l'approvisionnement en matériaux et en biens dans les pays où elle opère et la sous-traitance des tâches appropriées à des entreprises locales. Au-delà de la création d'emplois, l'entreprise contribue à améliorer l'employabilité des populations locales à travers:

- le transfert de connaissances et la formation ;
- le développement des compétences des citoyens locaux (formation des collaborateurs, actions solidaires en faveur de l'éducation et de la formation des jeunes);
- l'amélioration des performances et la capacité des entreprises locales à soutenir la croissance économique (mise en application des normes d'entreprise dans toute sa chaîne de valeur, actions solidaires en faveur d'entreprises locales dans ce domaine, promotion de la coopération en matière d'éducation, de formation, de R&D des entreprises).

Bolloré Logistics s'est associé en 2021 avec Business France, membre fondateur de la Team France Export, comme partenaire expert de son guide pratique, «Carnet de l'EXPORT». Ce nouveau partenariat enrichit une relation initiée déjà en 2010 entre Business France et Bolloré Logistics pour soutenir le développement des PME à l'international. Basé sur des témoignages concrets

195



d'entreprises, sur une analyse des tendances du commerce international et de ses pratiques ainsi que sur les conseils d'experts, Bolloré Logistics et la Team France Export apportent dans ce guide un accompagnement spécifique et des conseils sur les marchés de la part d'experts pour identifier les meilleures solutions à toutes les entreprises souhaitant se lancer à l'international ou professionnaliser leurs démarches export. La Team France Export rassemble des acteurs publics au service de l'internationalisation des entreprises françaises et des acteurs privés, offreurs de solutions.

Depuis 2012, Bolloré Transport & Logistics Sénégal noue un partenariat avec le Centre de formation des métiers portuaires et de la logistique (CFMPL), qui constitue un vivier pour leurs recrutements, notamment pour les profils en conduite d'engins pour le Sénégal, où les conducteurs sont certifiés par le centre. Par sa présence à Dakar et à Suzhou, Kedge Business School est également un partenaire privilégié de Bolloré Logistics pour recruter des profils supply chain/logistique/achats. Enfin, Bolloré Logistics Singapour a été le Gold Sponsor du seul événement TEDxUniversity qui s'est déroulé dans le pays en 2021. Ce partenariat a permis aux nombreux étudiants présents du réseau des 48 000 alumnis de l'Essec de favoriser leurs échanges avec la filiale et de répondre aux offres de stage de l'entreprise.

En septembre 2021, avec pour objectif de contribuer efficacement à l'émergence économique du continent africain et de partager des bonnes pratiques avec d'autres groupes présents au Congo, Bolloré Transport & Logistics

Congo a diffusé une vidéo expliquant la contribution de Bolloré Transport & Logistics au développement économique de ce territoire à travers ses investissements dans le secteur du transport et de la logistique, la création d'emplois, la formation des populations locales, le transfert de compétences, le mécénat avec la participation au Marathon Day et le nettoyage des plages par les équipes sur le terrain... De nombreuses illustrations de l'engagement de la filiale congolaise auprès de la jeunesse pour aider à la promotion des jeunes talents et à l'empowerment des femmes y sont relayées, avec notamment le témoignage du Directeur régional Congo de Bolloré Transport & Logistics.

En outre, en octobre 2021, Bolloré Logistics Miami a reçu la clé du comté de Miami-Dade des mains du maire de Miami-Dade pour son engagement à créer des emplois dans cette région de l'Etat de Floride, aux Etats-Unis, et son rôle moteur dans sa croissance et sa prospérité à long terme. Bolloré Logistics a ainsi été récompensée pour la construction à Miami de son hub commercial et logistique par le Beacon Council, partenariat officiel de développement économique public-privé du comté.

Le Directeur régional Golfe de Guinée de Bolloré Transport & Logistics a également signé en novembre 2021 à Yaoundé un protocole d'accord avec la Direction générale des Douanes et Kiwipay Afrique Centrale SARL. Dans le cadre ce protocole, Bolloré Transport & Logistics va assurer la gestion des formalités douanières et l'acquittement des droits et taxes des colis importés par voie aérienne et maritime via kiwipay, permettant ainsi de faciliter l'essor du commerce électronique au Cameroun.





2.4

4 VALORISER L'ESPRIT DE SOLIDARITÉ DES ÉQUIPES

Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales

En cohérence avec sa culture d'entreprise et sa démarche de partenaire engagé et responsable, Bolloré Logistics met en œuvre différentes actions sociétales et contribue efficacement à l'amélioration des conditions de vie des communautés locales.



Ainsi, à travers la compétition interpays mise en œuvre par le challenge AcTogether, les collaborateurs de Bolloré Logistics sont invités à entreprendre des actions auprès de leur environnement local, que ce soit en faveur du développement durable et/ou pour créer de la valeur sociale et environnementale au sein de l'organisation et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Pour fédérer les collaborateurs autour d'événements solidaires d'envergure, des actions sont proposées au siège et dupliquées dans l'ensemble des pays comme, par exemple, en 2021 :

- Lors de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars : en Côte d'Ivoire, par exemple, l'amicale des femmes du groupe Bolloré a fait don à l'association des femmes handicapées du Leboutou (AFHL) de Dabou, de plusieurs équipements destinés à leur faciliter la production de l'attiéké (mets traditionnel ivoirien fait à base de manioc) afin de soutenir leur autonomisation. D'autres dons et soutiens financiers ont été apportés par les filiales en Afrique, des ateliers et manifestations se sont également tenus dans les filiales du monde entier.
- Le 27 mars, les collaborateurs du monde entier ont été invités à éteindre de façon symbolique les lumières pendant une heure, en témoignage de leur soutien au mouvement Earth Hour, journée de grande mobilisation citoyenne pour la planète. Cette initiative vient réaffirmer l'engagement de l'entreprise vis-à-vis des enjeux environnementaux.
- Octobre Rose : Bolloré Transport & Logistics à Puteaux et le Service de Santé au Travail, se sont mobilisés pour soutenir la lutte contre le cancer du sein en se joignant à l'initiative mondiale Octobre Rose. Les collaborateurs de la Tour Bolloré qui l'ont souhaité ont pu participer à l'opération arrondi à l'euro sur le montant de leur plateau repas au moment du passage en caisse, durant tout le mois d'octobre 2021. L'intégralité des

dons recueillis a été reversée à la Maison des Patients et des Proches, de l'Institut Curie. De nombreuses agences en France ont participé à l'événement et en Afrique, l'Amicale des Femmes de Bolloré Transport & Logistics Burkina Faso, a par exemple organisé une journée de sensibilisation et de dépistage du cancer du sein à Ouagadougou et à Bobo Dioulasso, au profit de ses membres. Des communications sur la maladie ont été données par d'imminents médecins afin de faire connaître davantage aux femmes la maladie, ainsi que les moyens de prévention, dont l'autopalpation des seins.

- A l'occasion de la journée internationale de lutte contre le VIH/Sida en décembre, les pairs éducateurs de Bolloré Transport & Logistics Congo ont participé à une action conjointe de sensibilisation avec le personnel de l'ACBEF (Association Congolaise pour le Bien-être Social) au collège 30 mars de Pointe-Noire. Accompagner les jeunes à prendre conscience pour vivre dans un monde sans VIH/Sida est l'objectif de cette entité: plus de 500 jeunes ont été sensibilisés sur la prévention et le dépistage pour renforcer la lutte contre le VIH/Sida et les maladies sexuellement transmissibles (MST) en milieu scolaire. Dans ce cadre, des campagnes de dépistage gratuit et anonyme ont été également organisées au Congo, en RDC, au Kenya et au Burkina Faso qui a travaillé en partenariat avec l'association African Solidarity.

À cela s'ajoutent les multiples actions sociétales menées par les filiales dans des domaines d'intervention qui varient selon les territoires et les besoins locaux : éducation, santé, solidarité, environnement, etc. En voici quelques exemples:

- L'initiative E-ration a été suivie en 2021 par 100 collaborateurs de Bolloré Logistics Singapour. Leur objectif était d'aider à l'emballage de paquets de rations d'urgence distribués aux personnes âgées confinées à domicile par l'association Touch Community. Un engagement bimensuel qui a permis de délivrer plus de 5 000 rations d'urgence tout au long de l'année.
- Bolloré Logistics Canada a fait un don de 75 000 dollars de nourriture à Moisson Montréal, qui recueille des dons alimentaires et de produits essentiels tout au long de l'année et les distribue gratuitement aux organismes communautaires de l'île de Montréal.
- Les collaborateurs de plusieurs sites d'Ile de France (Tour Bolloré, Suresnes, Vaucresson et Roissy) ont organisé une collecte de produits alimentaires et d'hygiène pour les Restos du Cœur. À Puteaux, Suresnes et Vaucresson, ½ tonne de denrées et de produits d'hygiène a été collectée et remise au Centre de distribution de Rueil-Malmaison. À Roissy: 23 cartons pour un total de 200 kg contenant des jouets, des produits d'hygiène et d'alimentation auxquels s'ajoute du matériel de puériculture ont été remis aux agences des Restos du Cœur du 95 et

du 93. Ces dons ont permis à l'association d'assurer ses missions sociales en contribuant à améliorer le quotidien des personnes en difficulté.

- Une collecte solidaire de fin d'année a été organisée par Bolloré Logistics sur les sites de Puteaux et Suresnes. Grâce à la générosité des collaborateurs, ce sont plus de 30 cartons de denrées alimentaires et de produits d'hygiène qui ont été remis à l'antenne étudiante du Secours Populaire du 92 pour qu'ils soient distribués aux étudiants du campus de Nanterre dans le besoin.
- Pour la deuxième année consécutive, Bolloré Logistics Italie a rejoint le projet solidaire «Christmas Boxes 2021». L'initiative consiste à réaliser une boîte cadeau contenant quelque chose de chaud (gants, pull, écharpe), quelque chose de savoureux (non périssable), un passe-temps (un magazine, un livre), un produit de beauté (crème, gel douche) et quelques mots chaleureux. Les destinataires des cadeaux sont des hommes, des femmes et des enfants. Quelque 71 boîtes ont été distribuées à des associations locales dont le « Centre d'écoute de Melegnano » et remises aux familles les plus démunies de la région de Milan.
- Bolloré Transport & Logistics Guinée a accordé une aide financière de 15 000€ au Centre du Commerce International pour le Développement (CECIDE), pour la conduite d'une formation de 20 jeunes agriculteurs Guinéens en agrobusiness. Le projet vise à accompagner les jeunes agriculteurs travaillant dans les régions de Guinée Forestière, Haute Guinée, Moyenne Guinée et Basse Guinée. Ils évoluent notamment dans les secteurs du café, du cacao, de palmiers à huile, du coton, du beurre de karité, ou encore de la pomme de terre.

De part ce financement, l'entité guinéenne a contribué à la formation professionnelle de la jeunesse et à la maîtrise de la chaîne logistique dans l'exportation des produits agroalimentaire par les agriculteurs.

Une course solidaire mondiale

Depuis 2016, Bolloré Logistics participe à l'évènement phare du Groupe Bolloré, le Marathon Day. Pour sa sixième édition, en 2021, cette course solidaire s'est tenue dans un format hybride à la fois digital et physique. À cette occasion, les collaborateurs du monde entier se sont rassemblés avec un même objectif : parcourir le plus grand nombre de kilomètres en marchant, en courant, en pédalant ou en dansant. Au final, 12 267 collaborateurs issus de 91 pays ont relevé le défi aux quatre coins du globe et ont parcouru tous ensemble 337 213 kilomètres. Ils ont ainsi mis en commun leur énergie pour parcourir plus de 8 fois le tour de la Terre ! En adéquation avec la politique mécénat en faveur de la jeunesse, le Groupe a choisi de faire des dons à des associations de soutien à la jeunesse et aux populations vulnérables caritatives, dans les pays ayant compté le plus de participants, parmi lesquels les USA, l'Italie, l'Indonésie, les Philippines, le Brésil, l'Espagne et le Kenya.

Ainsi, Bolloré Logistics USA a décidé d'apporter leurs dons à trois associations américaines: Autism Speaks,

une organisation dédiée à la promotion de solutions pour les besoins des personnes autistes et de leurs familles qui a déjà apporté son soutien auprès de plus de 500 000 enfants à travers les États-Unis, United Performing Arts Fund (UPAF), une association pour la préservation et la promotion de l'art dans le sud-est du Wisconsin qui mène de nombreuses actions en faveur de la jeunesse pour sensibiliser et donner accès à différentes formes d'art, et Whispering Manes, une association qui permet aux enfants handicapés de continuer à se développer physiquement et mentalement et de s'épanouir grâce à la réalisation de séances d'équithérapie.

Bolloré Logistics Italie a contribué par un don à la Coopérative Sociale Diapason. Le don soutient le projet «Incontra giovani», un service parrainé par la Municipalité de Brughiero (MI), Département des Politiques de la Jeunesse géré par la Coopérative Sociale Diapason depuis 2008. Son objectif est d'encourager la participation des jeunes à la vie culturelle, sociale et la vie professionnelle de la ville, les aidant à affronter l'avenir avec confiance.

Bolloré Logistics Indonésie a fait un don à Life Project 4 Youth (LP4Y), dans le cadre de ses efforts pour soutenir les jeunes vivant dans l'extrême pauvreté. Le don soutient 30 jeunes, notamment des personnes handicapées, des orphelins, des victimes de violence domestique et de jeunes mères, et leur permettra de suivre un programme de formation. Le programme vise à les doter de compétences et de connaissances professionnelles, ainsi qu'à développer leur confiance en soi afin qu'ils puissent trouver un emploi convenable à l'avenir.

En Asie-Pacifique, un don similaire a été fait par Bolloré Logistics Philippines pour soutenir les jeunes mères de Tondo, Manille via LP4Y, ainsi que pour offrir aux jeunes défavorisés la possibilité de participer à des activités éducatives organisées par Youth Inclusion Network (YIN).

Bolloré Logistics Brésil a, pour sa part, fait un don à l'Institut Dona Creusa De Santana Alves (Mauá, São Paulo) pour soutenir ses activités au profit des enfants défavorisés et permettre de nouveaux investissements dans les infrastructures. L'Institut Dona Creusa De





Santana Alves agit quotidiennement à travers le langage artistique, culturel et sportif comme outils d'intervention socio-éducative. Ils visent à élargir le développement des enfants défavorisés en misant sur leur conscience de soi et une meilleure compréhension de leur plein potentiel, tout en respectant toujours des valeurs telles que la solidarité, l'empathie, l'environnement, la responsabilité sociale, etc. Pour maintenir ses infrastructures et ses activités, l'Institut recueille des fonds grâce à la vente de divers produits donnés par d'autres entreprises.

Bolloré Logistics Spain a fait un don à Aspanion, l'association de parents d'enfants atteints de cancer de la Communauté de Valence. Cette association agit au quotidien en apportant un soutien psychologique, social et économique aux enfants et aux familles. L'objectif est d'améliorer activement la qualité de vie des enfants et adolescents atteints de cancer, en intervenant directement dans le processus de la maladie. Il s'agit notamment de minimiser les effets négatifs du cancer sur la vie familiale et scolaire des enfants.

Au Kenya, les Safari Doctors ont été choisis pour recevoir un don dans le cadre des actions associatives locales liées au Marathon Day. Safari Doctors est une organisation communautaire dirigée par des jeunes qui s'efforce de faire progresser les soins de santé dans les communautés autochtones marginalisées de l'île de Lamu, où l'insécurité et l'éloignement entravent l'accès aux soins de santé grâce à des cliniques mobiles mensuelles dans 24 villages reculés. L'organisation a également mis en place un programme de jeunes ambassadeurs de la santé qui forme les jeunes vulnérables à devenir des agents de santé communautaires accrédités qui peuvent plaider en faveur de meilleures pratiques de santé dans leurs propres communautés. Grâce à la contribution de Bolloré Transport & Logistics, plus de 1 250 patients ont reçu une consultation médicale, des vaccinations, des soins de santé maternelle et infantile, des médicaments pour les maladies chroniques et d'autres services vitaux lors de la première sensibilisation médicale du Safari Doctor de 2021.

En parallèle, les collaborateurs ont donné de leur temps en s'investissant aux côtés des communautés locales. Au Brésil, à Dubai, au Mali, au Sénégal, au Congo, au Cameroun, au Bénin, en Centrafrique, à Madagascar, en Sierra Leone, les collaborateurs ont distribué à des établissements scolaires, des centres de santé et des orphelinats des produits alimentaires et d'hygiène, ainsi que du matériel scolaire, du matériel informatique ou des moustiquaires. De même, les collaborateurs de Bolloré Transport & Logistics Burkina Faso, de Sitarail, de Canal+, de Canal Olympia ont remis un don constitué d'un groupe électrogène, de meule, de perceuse, de câbles à l'Association des Soudeurs Handicapés de Ouagadougou.

Les collaborateurs de Bolloré Logistics se mobilisent dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19

Engagés et solidaires, les collaborateurs du Groupe Bolloré ont souhaité contribuer au Fonds d'urgence

COVID-19 de la Fondation de l'AP-HP. Ce fonds d'urgence a été créé en soutien des équipes de l'AP-HP pour améliorer l'organisation des soins et de la recherche dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 et en prévision d'autres crises qui pourraient survenir.

Ce don qui s'est inscrit dans le cadre de sa course solidaire, le Marathon Day, a pu renforcer les moyens mis en œuvre au profit des équipes de l'AP-HP qui sont en première ligne depuis le début de l'épidémie et mènent de front le dépistage, le soin et la recherche: il a été utilisé pour créer des espaces détente, réservés aux équipes hospitalières, dans chacun des 39 hôpitaux de l'AP-HP.

En tant que membre de la Vietnam Logistics Business Association (VLA), Bolloré Logistics Vietnam a décidé de répondre à l'appel de cette association désireuse de soutenir le secteur médical à Ho Chi Minh-Ville en faisant un don pour aider les médecins et les infirmières qui se battent en première ligne contre la pandémie. Suite à cette action, Bolloré Logistics Vietnam a souhaité réaliser un nouveau don au Fonds « Breathe Again » dirigé par EuroCham Vietnam, dans le but de fournir du matériel médical aux hôpitaux vietnamiens en difficulté. Le don de Bolloré Logistics Vietnam combiné à celui d'autres entreprises ont ainsi permis l'achat de 5 moniteurs patients livrés à l'hôpital de campagne Covid n°11 de la ville de Thu Duc.

Répondant aux besoins de la communauté, Bolloré Logistics Hong Kong a, de son côté, organisé une initiative intitulée « Donnez vos masques supplémentaires aux personnes dans le besoin », plus particulièrement les familles à faible revenu, les familles monoparentales, ainsi que les familles non chinoises. En deux semaines, plus de 10 000 masques ont été collectés auprès des collaborateurs et de l'un des clients de l'entité, tous distribués aux habitants par l'intermédiaire de l'organisme local Methodist Centre.

En Afrique, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire a fait don en février 2021 d'un dispensaire mobile pour les tests Covid et offert des équipements pour renforcer les capacités de l'Institut National d'Hygiène Publique et de l'Institut Pasteur. Du gel, des masques et des vivres ont été également distribués aux populations. Cette opération a eu lieu dans le cadre d'une opération de dédouanement et de livraison confiée par le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) de plus de 500 000 doses de vaccins et de seringues, dans le cadre de la campagne de vaccination des populations ivoiriennes contre la Covid-19.

Bolloré Transport & Logistics en Guinée a offert en septembre 2021 200 bouteilles d'oxygène pour un volume total de 1 400 m³ à l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire (ANSS). Pour contribuer à la prise en charge des populations locales, pendant la période de canicule, le personnel médical du District sanitaire de Dakar Centre, qui a vacciné en août 2021 en moyenne 500 personnes par jour, a reçu de Bolloré Transport & Logistics Sénégal un don de bouteilles d'eau minérale. Bolloré Logistics Malawi a fait don de concentrateurs d'oxygène à l'hôpital central de Kamuzu à Lilongwe et à l'hôpital central Queen Elizabeth à Blantyre.

Une politique mécénat tournée vers la jeunesse

Bolloré Logistics contribue aussi à l'amélioration des conditions de vie des communautés locales par le déploiement d'actions sociétales dans le cadre de la politique de mécénat du Groupe Bolloré, qui a engagé son harmonisation au bénéfice de projets d'intérêt général portés par des associations et des structures à but non lucratif, en Europe et à l'international, en faveur de l'autonomisation de la jeunesse, nouvelle ambition du programme international de solidarité Earthtalent.

La politique mécénat de l'ensemble du Groupe Bolloré a en effet, depuis 2018, pour mission prioritaire de « Participer à l'indépendance et à l'autonomisation des jeunes par l'accès aux ressources économiques et à l'éducation, à l'entrepreneuriat et à la formation ». Une plateforme digitale d'appel à projets « Earthtalent by Bolloré » a été lancée dans le même temps. Elle s'adresse aux organisations d'intérêt général qui œuvrent en faveur de l'autonomisation des jeunes générations dans les pays où le Groupe est implanté.

Actions de mécénat et de solidarité menées par Bolloré Logistics

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| Nombre de projets à impact sociétal (hors Fondation de la 2 ^e Chance) | Nombre de projets | 207 | 196 | 258 |
| Dont dépenses en faveur de l'éducation | % des dépenses | 51% | 23% | 54% |
| Dont dépenses en faveur de la jeunesse (0-30 ans) | % des dépenses | 92,2% | 28% | 63% |
| Dont dépenses en faveur de l'urgence sanitaire et humanitaire (dont Covid-19) | % des dépenses (actions pouvant également relever de la thématique « Jeunesse ») | 20% | 58% | - |

Engagement des collaborateurs avec « Be Earthtalent »

Ce dispositif a été complété en janvier 2021 par le lancement de la communauté des collaborateurs engagés « Be Earthtalent », au sein duquel chaque salarié peut donner de son temps et mettre à disposition ses compétences en s'engageant bénévolement auprès d'associations de proximité. Ouvert dans un premier temps aux seuls collaborateurs de la région Ile-de-France, il a été étendu en mai 2021 à l'ensemble des salariés français avec des missions proposées par 60 associations partenaires et sera déployé à terme à l'international. Depuis son lancement, ce sont plus de 330 collaborateurs qui ont rejoint Be Earthtalent dont 35% d'entre eux sont

engagés auprès d'une association locale. Avec la communauté Be Earthtalent, le Groupe souhaite faciliter les passerelles entre l'expertise du monde de l'entreprise et les besoins du monde associatif, en permettant à chaque collaborateur de partager son expérience de l'engagement et ainsi d'agir humainement et concrètement pour le développement des territoires.

Parole d'un collaborateur engagé de Bolloré Logistics

Stéphane, Head of Middle Office Land Freight chez Bolloré Logistics, est mentor de Chiara, 12 ans, placée en famille d'accueil à Drancy et Achraf, 20 ans, étudiant en deuxième année de BTS comptabilité et gestion à Reims. Il accompagne régulièrement ces jeunes qu'il a e-rencontré grâce aux associations Proximité et Association Jeunesse Entreprises.

« Les deux associations assurent un accompagnement et un soutien dans le rôle de mentor afin d'offrir une aide adaptée aux jeunes. L'intérêt pour moi est vraiment le sentiment d'être utile. Le sourire ou le remerciement reçu en retour compense largement le temps consacré. Une célèbre phrase s'illustre là totalement : « Il y a plus de bonheur à donner qu'à recevoir ! »

Favoriser l'éducation des jeunes

Face à une conjoncture de plus en plus complexe, les jeunes qui souhaitent poursuivre des études ou reprendre une formation, demandent une attention particulière et un soutien adapté. Afin d'apporter un cadre impactant, performant durable et éthique, le Groupe Bolloré lance le programme international de Bourses « B'Excellence ». Ce programme réalisé en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines de Bolloré Transport & Logistics et les équipes locales et lancé en novembre 2021, est coordonné par la Direction de l'Engagement Solidaire et Mécénat, Earthtalent by Bolloré. Au-delà de la nécessité d'harmoniser des processus de sélection et de communication, son objectif est d'apporter un soutien financier aux étudiants ayant un parcours académique d'excellence mais n'ayant pas les ressources pour poursuivre leurs études.

Bolloré Logistics Normandie a pris part à une action de solidarité en coopération avec l'association Amitié Burkina Caux. L'agence havraise a mis à disposition sur son site de PLPN1 un conteneur pour collecter plusieurs dons (ordinateurs, mobilier scolaire, vélos, vêtements...) destinés aux élèves d'une école au Burkina Faso. Elle a également pris en charge le transport depuis le port du Havre jusqu'en Afrique avec une date d'arrivée prévue début juin 2021.



Depuis 2019, le Groupe Bolloré soutient financièrement et humainement la Cité Internationale Universitaire de Paris. La Cité internationale universitaire de Paris (CiuP) est une fondation qui accueille, au sein de ses 42 maisons, près de 6 500 étudiants (12 000 sur l'année), chercheurs, artistes et sportifs de haut niveau du monde entier. Chaque année, le Groupe Bolloré soutient des étudiants internationaux financièrement et en impliquant ses collaborateurs. Il propose aux étudiants du mentorat avec des experts internes leur permettant de renforcer leurs compétences professionnelles, découvrir des métiers adaptés à leurs parcours et être accompagnés dans leurs études. Pour l'année scolaire 2021-2022, 4 étudiants internationaux sont accompagnés par 4 collaborateurs.

Toujours dans le cadre du Programme Earthtalent, Bolloré Logistics UK soutient l'association caritative Young Women's Trust, qui vise à donner un pouvoir économique aux jeunes femmes en développant leurs compétences, à améliorer et construire une santé mentale forte et résiliente. Pour cela, l'association propose des sessions de coaching avec 20 coachs spécialisés à travers son programme phare « Work It Out », qui a déjà soutenu 2 496 jeunes femmes de moins de 30 ans défavorisées. Le projet Work It Out propose deux services complémentaires pour aider les jeunes femmes dans leur environnement professionnel actuel ou futur. Le premier service vise à dispenser par téléphone des séances de coaching spécialisées dispensées par des coachs professionnels pour améliorer le bien-être et l'employabilité. Le second

service a pour but d'aider à personnaliser les CV et les commentaires sur les demandes d'emploi fournis en ligne par des professionnels bénévoles.

Bolloré Logistics Singapour poursuit son partenariat avec l'association Passerelles numériques, signé en 2018, qui offre une formation IT à des jeunes défavorisés au Cambodge, aux Philippines et au Vietnam. Près de 1 500 jeunes bénéficieront d'un diplôme dans le numérique.

Bolloré Logistics Inde soutient depuis 2014, l'association Anandan qui accompagne plus de 500 enfants de Calcutta en leur offrant un accès à un programme éducatif de qualité.

BL Asia Support Services (BLASSI) participe activement au programme Brigada Eskwela du Département de l'éducation des Philippines (DepEd) par des dons de matériels scolaires depuis trois ans. Brigada Eskwela vise à fournir un environnement d'apprentissage propice aux étudiants, mais en raison de la pandémie, les principales activités du programme consistent désormais à fournir des modules d'apprentissage imprimés permettant aux étudiants de continuer à étudier chez eux, même sans connexion Internet. Le 3 février 2021, l'entité a reçu une plaque de reconnaissance du ministère de l'Éducation des Philippines pour son engagement et son soutien continu au développement scolaire et pour la poursuite constante d'actions qui ont fortement contribué à l'amélioration d'une éducation de base de qualité au milieu de la pandémie de COVID-19.

201



Bolloré Transport & Logistics Congo soutient pour la sixième année consécutive l'ONG Action Solidarité Internationale (ASI), qui assure la prise en charge de jeunes filles en situation de grande vulnérabilité à Brazzaville, et à Pointe Noire. L'ONG accompagne chaque année plus de 250 jeunes filles dans leur réinsertion socio-professionnelle, leur permettant de quitter progressivement le milieu de la rue.

Bolloré Transport & Logistics Mozambique soutient depuis deux ans l'ONG Essor, qui accompagne près de 600 jeunes issus des quartiers défavorisés de Beira et Maputo, leur offrant une formation professionnelle.

BTL Niger soutient l'initiative de Yara LNC en juin 2021 et permet à deux lycéens issus de milieu défavorisé, de poursuivre leurs parcours académiques d'excellence pour l'année scolaire 2021-2022. Ce projet permet de les accompagner dans leur orientation et l'élaboration de leur projet professionnel post-bac à travers une bourse académique mentorée. Cette bourse prend en charge l'intégralité de leurs frais de vie en internat, de leur scolarité dans un lycée prestigieux et de leur accompagnement parascolaire (sport, culture, santé). Un mentorat individualisé a été mis en place pour les deux boursiers grâce à la constitution de binôme avec les collaborateurs de Bolloré Transport & Logistics Niger.

BTL Côte d'Ivoire a accompagné le 19 juin 2021, à Abidjan, la journée d'excellence du Lycée Sainte Marie de Cocody, établissement d'excellence accueillant depuis 1960 les jeunes filles originaires de toutes les régions du pays pour leurs études secondaires, dans l'optique de pallier le déficit de scolarisation des filles en Côte d'Ivoire. Les meilleurs élèves du Lycée Sainte Marie ont ainsi reçu comme récompense de la part de Bolloré Transport & Logistics, des ordinateurs portables, des outils et du matériel didactique, pour leurs excellents résultats scolaires.

A l'occasion de la journée mondiale de sensibilisation à l'autisme en avril 2021, Bolloré Transport & Logistics Maroc a apporté son soutien à l'institution Tahar Sebti en parrainant plusieurs enfants du cycle primaire afin qu'ils puissent avoir accès à l'éducation, dans les mêmes conditions que leurs camarades d'école.

Soutenir l'esprit d'innovation des jeunes

Bolloré Logistics soutient depuis avril 2022 l'association Graine d'Orateurs 93 pendant 2 ans afin d'essaimer les formations à l'art oratoire au sein des structures scolaires, associatives et/ou socioculturelles dans les quartiers prioritaires de Lille, Lyon et Marseille. Il s'agit de sensibiliser plus de 300 jeunes à la citoyenneté et aux fondements de la démocratie par la pratique du débat et de l'éloquence.

L'entreprise accompagne également depuis avril 2022 l'association Cravate Solidaire via son dispositif Coup de Pouce Mobile pendant 2 ans. L'association suit 75 jeunes en recherche d'emploi/an dans un véhicule aménagé en dressing qui sillonne les routes du Val d'Oise. A travers le don de tenues, les conseils RH et une action mobile, l'association maximise leurs chances de réussite aux entretiens en répondant à leurs freins de mobilité.

Bolloré Logistics vient de débiter un nouveau partenariat de 2 ans avec l'association Proximité à Lille, Nantes et Toulouse pour son projet de mentorat. Le projet consiste à créer du lien social et accompagner les jeunes des quartiers prioritaires, en créant des binômes de parrainage. Ce binôme est créé avec un parrain ou une marraine, tous bénévoles et actifs dans le monde du travail.

Soutenir la structuration des écosystèmes de l'innovation sociale permet de favoriser la création d'emplois pour les jeunes, notamment à travers la collaboration avec les universités et les possibilités de co-innovation avec les start-ups.

L'ouverture en 2019 de deux centres d'innovation B.Lab, au siège à Puteaux et à Singapour, a pour objectif de favoriser la collaboration entre les différents acteurs du secteur et de développer des solutions créatrices de valeur utilisant la robotique ainsi que des technologies digitales et durables. Dans la lignée de la Smart Nation de Singapour, Bolloré Logistics utilise par ailleurs le B.Lab pour travailler avec le milieu universitaire local et ainsi former de jeunes talents à la pensée créative et à l'élaboration de solutions logistiques.

Ainsi, fin 2020, Bolloré Logistics a participé au Challenge annuel « Open Innovation » de l'Edhec. 30 étudiants de Master 1, répartis en six équipes, ont imaginé des projets innovants pour décarboner la supply chain. Les étudiants ont été sensibilisés au transport international, à la RSE et aux enjeux d'une chaîne d'approvisionnement moins carbonée. Ils ont pu interviewer environ 40 clients de Bolloré Logistics, sur tous les continents, dans plusieurs secteurs des services et de l'industrie. Le projet le plus innovant a été repris par le laboratoire d'innovation B.Lab, au siège de Bolloré Logistics, dans l'objectif d'une mise en œuvre au service des clients. Le Maroc a procédé à la signature d'une convention, en partenariat avec l'association Essaouira – Mogador, le complexe OFPPT – Essaouira, et l'Ecole Supérieure de Technologie. À travers cette convention, la direction locale s'est engagée à soutenir le projet de création d'un incubateur d'accompagnement de jeunes entrepreneurs, en faisant don de deux conteneurs aménagés. Ces conteneurs serviront d'espaces de coworking, de formation et d'échanges, ouverts à des projets grand public. Cette démarche rejoint la méthodologie proposée par le B.Lab.

Soutien des populations touchées par le séisme en Haïti

Après le séisme qui a touché Haïti le 14 août 2021, le Groupe Bolloré, à travers son programme Earthtalent by Bolloré, a participé au plan d'urgence initié par l'ONG ACTED en Haïti pour venir en aide aux populations sinistrées et répondre aux besoins critiques en particulier dans le secteur de l'eau, l'hygiène et l'assainissement.

En lien avec la Direction de l'Engagement Solidaire et Mécénat du Groupe Bolloré, Terminal Varreux Bolloré (TVB), a également pris part au fonds de solidarité mis en place par la Direction de la Protection Civile pour faciliter l'approvisionnement en eau dans les zones inaccessibles. La société a également offert un soutien matériel à l'Hôpital Bernard Mevs afin de faciliter la prise en charge des blessés.

Grâce aux fonds récoltés, les équipes d'ACTED ont pu assurer un accès immédiat à l'eau potable dans les zones où le réseau de distribution a été détruit ou contaminé tout en prenant soin de réhabiliter les centres de santé et les hôpitaux endommagés. Un plan de contingence a également été activé pour permettre la distribution de 800 kits d'hygiène aux populations avec le soutien de l'UNICEF.

Chez Bolloré Logistics Miami, des collaborateurs se sont mobilisés pour organiser une collecte de dons en partenariat avec GEM (Global Empowerment Mission), une organisation à but non lucratif de secours en cas de catastrophe dédiée à redonner espoir et opportunités dans la vie des personnes les plus touchées par les catastrophes naturelles.



Opération « Convois humanitaires pour l'Ukraine »

En réponse à la situation d'urgence humanitaire dans laquelle se trouvent actuellement les populations en Ukraine, Bolloré Logistics soutient l'ONG ACTED dans le cadre de son opération « Convois Humanitaires pour l'Ukraine » en mettant à disposition un camion par semaine pour acheminer vers la Pologne, les dons financiers et matériels dans les zones les plus affectées d'Ukraine. En sus de cet accompagnement logistique, Earthtalent by Bolloré en partenariat avec Acted, organise une grande collecte solidaire dans toutes les agences en Europe: les collaborateurs en France, en Italie, en Allemagne, au Royaume-Uni ont répondu massivement à cet appel.

Et le 10 mai 2022, un convoi mené par 52 sapeurs-sauveteurs de la sécurité civile composé de plusieurs véhicules de secours offerts par l'État au gouvernement ukrainien est parti de l'entrepôt de Bolloré Logistics de Villabé, en région Île-de-France, en présence de Jean Castex, actuel Premier Ministre, Jean-Yves Le Drian, Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, Alain Thirion, Directeur général de la Sécurité civile et de la gestion des crises au sein du Ministère de l'intérieur, Étienne de Poncins, Ambassadeur de France en Ukraine et Vadym Omelcjaenko, Ambassadeur d'Ukraine en France. Une délégation de Bolloré Logistics représentée par Thierry Ehrenbogen, CEO de Bolloré Logistics et de Henri Le Gouis, Directeur général de Bolloré Logistics Europe était également présente pour assister au départ du convoi. Le convoi était composé de 6 ambulances, 4 camions anti-incendie, 2 véhicules légers, 1 camion radiologie ainsi que 6 camions de fret affrétés par Bolloré Logistics contenant divers matériels et équipements de secours ont été remis à l'Ukraine à la frontière avec la Roumanie.



Soutenir la préservation des écosystèmes

Le 22 avril 2022, Bolloré Logistics Amériques a célébré le Jour de la Terre avec ses clients en leur offrant un cadeau original et écologique. L'entreprise a choisi d'adopter un corail pour chacun de ses clients principaux, en s'associant à Coral Vita, participant ainsi à un programme de restauration de récifs. Coral Vita a été fondée par des entrepreneurs environnementaux déterminés à résoudre l'un des plus grands défis de notre planète: la préservation des récifs. L'association crée des fermes coralliennes de haute technologie qui intègrent des méthodes révolutionnaires pour restaurer les récifs de la manière la plus efficace possible. Plus de 300 coraux seront élevés et plantés dans l'océan grâce à cette initiative. Pour présenter cette action à ses clients, Bolloré Logistics a organisé un événement virtuel où Coral Vita a sensibilisé l'audience grâce à une visite virtuelle de sa ferme corallienne aux Bahamas. Les participants ont découvert que les coraux sont des animaux qui peuvent être entraînés pour mieux survivre à l'environnement changeant actuel. Au Mexique, l'équipe de Bolloré Logistics a eu le plaisir d'accueillir ses clients lors d'un événement présentiel et de leur présenter cette formidable initiative pour préserver la santé des océans. Ce partenariat permettra de restaurer les récifs de la manière la plus efficace possible en incorporant des méthodes innovantes et révolutionnaires.

Dans le cadre de la journée mondiale de la biodiversité, Bolloré Transport & Logistics au Bénin a également signé le 31 mai 2021 un accord de partenariat avec plusieurs ONG de protection et de préservation de la mangrove et l'association des femmes productrices de sel de Togbin-Adouanko, une localité située dans la commune d'Abomey-Calavi, dans le département de l'Atlantique. Cet accord vise à soutenir financièrement la mise en œuvre d'actions dans cette localité pour contribuer à préserver l'écosystème de la forêt de mangrove. Dans le cadre de ce partenariat, Bolloré Transport & Logistics au Bénin va accompagner les ONG dans la mise en place d'actions d'entretien, de surveillance et de préservation et soutenir les femmes productrices de sel en coordination avec les ONG pour les encourager à protéger la forêt de mangrove par le biais de leurs activités. Ce partenariat servira de catalyseur pour développer un plan d'actions afin de préserver cette espèce protégée et sensibiliser les populations.







3

**AUTRES
INDICATEURS ESG
ET ÉLÉMENTS
DE REPORTING**

3.1

NOTE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE AU REPORTING





3.1

1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL

Le reporting des indicateurs extra-financiers de Bolloré Logistics 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 et 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.

Le processus de reporting s'appuie sur trois niveaux d'acteurs :

- *au niveau Groupe Bolloré : la Direction des rémunérations et systèmes d'information des 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/régions : le correspondant de division ou zone géographique au sein de Bolloré Logistics 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.





3.1

2 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL

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 Bolloré 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). 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 de référence présente les axes stratégiques et grands engagements sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe.

Il est complété par le rapport RSE du Groupe Bolloré qui regroupe les informations concernant les actions RSE des divisions et business units.

Le périmètre des sociétés interrogées correspond au périmètre financier d'intégration consolidée (hors sociétés mises en équivalence financières et opérationnelles) arrêté au 31 décembre 2020. Pour l'année 2021, 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).

Le Groupe Bolloré a mis en place un logiciel spécialisé en reporting de développement durable, Enablon, permettant une collecte décentralisée et une consolidation centralisée des indicateurs extra-financiers. Les sociétés des divisions de transport et logistique et de stockage d'électricité et solutions ainsi que Bolloré SE ont déployé le même outil dans toutes les entités. La consolidation des données se fait au siège par l'équipe RSE Groupe. Pour les entités multisites de la division logistique, les données énergétiques et de déchets consolident a minima les sites les plus représentatifs (totalisant au moins 92% du chiffre d'affaires de Bolloré Logistics chaque année). 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. En 2021, 73 entités ont participé à la campagne contre 74 entités en 2020 et chacune d'elles a un contributeur dédié chargé d'y répondre. Les données collectées pour chaque entité sont validées par le directeur pays concerné puis vérifiées par l'équipe dédiée à la Direction RSE de Bolloré Logistics.

Les données relatives à l'année du reporting sont collectées en janvier de l'année suivante pour la période du 1er janvier au 31 décembre. Le périmètre de collecte concerne toutes les sociétés consolidées par intégration globale, dès lors que la société comporte des effectifs. En 2021, les indicateurs sociaux et sociétaux portent sur 130 entités, dont 7 entités entrantes.

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.

Afin de pouvoir assurer la fiabilité des indicateurs, la Direction des rémunérations et systèmes d'information des ressources humaines du Groupe Bolloré 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. Elles sont, enfin, auditées par un Organisme tiers indépendant selon les normes de la « Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) ».



Protocole du reporting RSE

Ce document rappelle les enjeux du reporting RSE, décrit les rôles et responsabilités respectifs 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.

En 2021, 28 indicateurs ont été ajoutés pour la collecte des données concernant Bolloré Logistics, soit un total de 336 indicateurs définis, dont 104 sont audités par un organisme tiers indépendant. Ils couvrent l'ensemble des domaines de la RSE et sont répartis en quatre thèmes : santé et sécurité, environnement, éthique et informations sociétales. Les indicateurs ont été mis à disposition de tous lors de l'envoi du protocole de reporting.

Le questionnaire de 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 sont mis en place afin de répondre aux demandes des Commissaires aux comptes dans l'optique d'améliorer la fiabilité du reporting.

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1er janvier au 31 décembre). En 2021, la période de collecte des données a été avancée et s'est déroulée du 15 novembre au 17 janvier N+1. Dans le cas de données manquantes, des estimations peuvent être faites.

Méthode de calcul des émissions de GES

Pour les scopes 1 et 2, 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 4 janvier 2022. À l'international, les facteurs d'émissions de certaines consommations énergétiques hors électricité n'étant pas disponibles, c'est le facteur d'émissions français qui a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émissions n'existait pas, c'est celui du pays limitrophe le plus élevé qui a été retenu. En 2021, les émissions scope 1 & 2 depuis 2017 ont été recalculées afin de correspondre à un périmètre et une approche méthodologique comparable à 2021. Depuis 2020, le Groupe Bolloré reporte ses émissions relevant du scope 2 selon la méthode market-based. Une dizaine d'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. Pour la Business Unit Bolloré Logistics, il s'agit des entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore PTE LTD, Bolloré Logistics UK LTD, Bolloré Logistics France, Bolloré

Logistics Spain et Bolloré Logistics Italy. 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 Bolloré a identifié les postes d'émissions les plus importants. Satisfaisant à son obligation d'affichage CO₂ des prestations de transport et d'informations auprès de ses clients, Bolloré Logistics calcule et communique les émissions de CO_{2e} des expéditions de marchandises. Ce tableau de bord automatisé est relié aux systèmes de gestion de transport de l'entreprise. Pour alimenter le reporting environnemental, une extraction annuelle est établie permettant d'obtenir le total des tonnes.kilomètre par mode de transport et ainsi estimer la correspondance en émissions de CO_{2e}. Les données concernant les déplacements des collaborateurs totalisent les données liées aux déplacements en avion et en train. Pour les déplacements en avion, sont différenciés les vols moyen-courriers (inférieurs à 2000km) et les vols long-courriers. Pour les vols moyen-courriers, le facteur d'émissions utilisé est celui des vols de 100 à 180 passagers entre 1 000 et 2 000 km. Pour les vols long-courriers, le facteur d'émission utilisé est celui des vols de plus de 250 passagers entre 8 000 et 9 000 km (estimation du vol moyen sur un périmètre Groupe). Pour les émissions liées aux déplacements en train, le Groupe a décidé d'utiliser le facteur d'émissions pour les TER Gazoles dans la base Ademe. Le scope 3 correspond 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. Le scope 3 de Bolloré Logistics relatif aux prestations de transport sous-traitées est calculé avec un facteur d'émissions unique par mode de transport affecté aux tonnes/kilomètres réelles issues des systèmes de gestion de la business unit et est conforme à la norme EN 16258. En 2022, la méthodologie sera mise à jour pour prendre en compte des facteurs d'émissions avec un niveau plus granulaire.

3.2

AUTRES INDICATEURS ESG





| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|

DROITS HUMAINS

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|-----|--------------------|----|--|---------------------------------------------|
| Alertes relatives aux droits humains (discrimination, harcèlement, travail des enfants...). | Nbre d'alertes | 0 | 0 | 0 | ND | | GRI 2.23, 205, 405, 406, 408, 409, 411, 412 |
| Employés ayant suivi le e-learning « RSE, droits humains et devoir de vigilance ». | % d'employés | 81% | 73% | 70% (hors Afrique) | ND | | GRI 2.23, 205, 405, 406, 408, 409, 411, 412 |
| Entités ayant répondu au questionnaire sur les cartographies des risques Droits humains locaux. | % d'entités | 96% | 96% | 96% | ND | | GRI 2.23, 205, 405, 406, 408, 409, 411, 412 |

ÉTHIQUE

Code de conduite

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|----|----|----|--|---------------------------|
| Alertes relatives à l'éthique des affaires, à la concurrence déloyale et à la corruption. | Nbre d'alertes | 6 | 18 | 17 | ND | | GRI 2.15, 2.26, 2.27, 205 |
| Alertes confirmées relatives à l'éthique des affaires, à la concurrence déloyale et à la corruption. | Nbre d'alertes | 3 | ND | ND | ND | | GRI 2.15, 2.26, 2.27, 205 |

211

Achats responsables

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------|------|--------------------------------|----|--|---------|
| Fournisseurs et sous-traitants ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site. | Nombre de transporteurs routiers. | 292 | 384 | 294 | ND | | GRI 204 |
| Code de Conduite et Charte Achats Responsables envoyés à tous les fournisseurs à risque majeur ou élevé. | % de fournisseurs à risque majeur ou élevé. | 100% | 100% | 100% pour le Code de Conduite. | ND | | GRI 204 |
| Présence d'une clause RSE dans tous les contrats d'achat de fret représentant 70% du montant total des achats. | % des contrats d'achat de fret. | 100% | 100% | 100% | 1 | | GRI 204 |

Sécurité de l'information

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---|----|--|-----------|
| Incidents critiques de sécurité de l'information. | Nbre d'incidents | 0 ⁽¹⁾ | 0 ⁽¹⁾ | 3 | ND | | GRI 418-1 |
| Audits des procédures de contrôle pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information. | Nbre d'audits | 9 | 10 | 9 | 3 | | GRI 418-1 |

ND : donnée non disponible.

(1) Pas d'incidents avec un impact sur le business. Ils ont été contenus par nos outils de sécurité.

| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

SOCIAL
Emploi

| | | | | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---|----------------|
| Total employés | Nbre d'employés | 20682 | 19231 | 21014 | 20676 | ✖ | GRI 2.7 |
| Contrats à durée indéterminée (CDI) | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 18 200 (88%) | 17 269 (89,8%) | 18 618 (88,6%) | 18 753 (90,7%) | ✖ | GRI 2.7 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 2 275 (11%) | 1 962 (10,2%) | 2 396 (11,4%) | 1 923 (9,3%) | ✖ | GRI 2.7 |
| Effectif à temps partiel | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 207 (1%) | 325 (1,7%) | 414 (2%) | 429 (2,1%) | | GRI 2.7 |
| Répartition de l'effectif par région | | | | | | | |
| France & Dom-Tom | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 4 612 (22,3%) | 4 228 (22%) | 4 444 (21,1%) | 4 406 (21,3%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Europe (hors France) | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 1 731 (8,4%) | 1 589 (8,2%) | 1 557 (7,4%) | 1 577 (7,6%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Afrique | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 7 111 (34,4%) | 6 770 (35,2%) | 8 186 (39%) | 8 263 (40%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Asie-Pacifique | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 5 068 (24,5%) | 4 897 (25,5%) | 5 011 (23,8%) | 4 667 (22,6%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Moyen-Orient/Asie du Sud | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 892 (4,3%) | 631 (3,3%) | 665 (3,2%) | 643 (3,1%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Amériques | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 1 268 (6,1%) | 1 116 (5,8%) | 1 151 (5,5%) | 1 120 (5,4%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Répartition de l'effectif par âge | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 1 303 (6,3%) | 1 002 (5,2%) | 1 240 (5,9%) | 1 199 (5,8%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| 25-34 ans | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 5 542 (26,8%) | 5 162 (26,8%) | 5 884 (28%) | 5 355 (25,9%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| 35-44 ans | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 6 577 (31,8%) | 6 307 (32,8%) | 6 788 (32,3%) | 6 803 (32,9%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| 45-54 ans | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 5 005 (24,2%) | 4 695 (24,4%) | 4 917 (23,4%) | 4 983 (24,1%) | | GRI 2.7, 405-1 |
| Plus de 54 ans | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 2 235 (10,8%) | 2 065 (10,8%) | 2 185 (10,4%) | 2 336 (11,3%) | | GRI 2.7, 405-1 |



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|

Le périmètre 2021 porte sur 130 entités, dont 7 entités entrantes.

| | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|----------------|
| Recrutements externes en CDI et CDD⁽¹⁾ | Nbre d'employés | 3 986 | 1 840 | 3 939 | 3 971 | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Dont recrutements externes en CDI | Nbre d'employés (% de l'effectif total CDI et CDD recruté) | 2 384 (59,4%) | 1 119 (60,8%) | 2 628 (66,7%) | 2 707 (68,2%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Dont recrutements externes managers CDI | Nbre d'employés (% des recrutements externes en CDI) | 254 (10,7%) | 116 (10,4%) | 212 (8,1%) | ND | | GR1 2.7, 401-1 |
| Dont recrutements en CDD | Nbre d'employés (% de l'effectif total CDI et CDD recruté) | 1 603 (40,2%) | 721 (39,2%) | 1 311 (33,3%) | 1 264 (31,8%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Dont recrutements en CDD transformés en CDI | Nbre d'employés (% des recrutements en CDD) | 461 (28,8%) | 386 (53,3%) | 476 (36,3%) | ND | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Total des départs (hors mutations)⁽¹⁾ | Nbre d'employés | 3 248 | 3 105 | 3 684 | 3 733 | | |
| Démission | | 1 922 (59,2%) | 1 202 (38,7%) | 1 532 (41,6%) | 2 002 (53,6%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Fin ou rupture de contrat à durée déterminée (CDD) | | 693 (21,3%) | 686 (22,1%) | 1 336 (36,3%) | 543 (14,5%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Licenciement économique | Nbre d'employés (% du total des départs) | 115 (3,5%) | 583 (18,8%) | 39 (1,1%) | 419 (11,2%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Licenciement individuel | | 273 (8,4%) | 286 (9,2%) | 346 (9,4%) | 329 (8,8%) | ✖ | GR1 2.7, 401-1 |
| Retraite | | 182 (5,6%) | 232 (7,5%) | 219 (5,9%) | 215 (5,8%) | | GR1 2.7, 401-1 |
| Autres | | 63 (2%) | 116 (3,7%) | 212 (5,7%) | 226 (6,1%) | | GR1 2.7, 401-1 |
| Mobilités internes⁽¹⁾ | | | | | | | |
| Mobilités internes en provenance d'une autre société juridique du Groupe Bolloré (entrées) | Nbre d'employés | 145 | 77 | 117 | 170 | | GR1 2.7, 401-1 |
| Mobilités internes vers une autre société juridique du Groupe Bolloré (sorties) | | 84 | 99 | 99 | 147 | | GR1 2.7, 401-1 |
| Turnover ⁽¹⁾ | Nbre de démissions volontaires / Nbre de contrats CDI au 31/12 de l'année précédente | 10,1% | 6,7% | 9,2% | 11,6% | | GR1 2.7, 401-1 |

213

ND : donnée non disponible.

(1) Ces indicateurs portent sur le nombre d'entités, hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31.12.21, soit 99,5% de l'effectif total.

| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

SOCIAL
Santé & sécurité (1)

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---|-------------------------------------|
| Audits et inspections HSE réalisés en interne | Nbre d'audits et inspections | 85244 | 77413 | 84370 | 85708 | | GRI 403-1, 403-2, 403-8 |
| Audits et inspections HSE menés chez les sous-traitants et réalisés par les équipes Bolloré Logistics | Nbre d'audits et inspections | 32962 | 32862 | 36930 | ND | | GRI 403-1, 403-2, 403-8 |
| Formations sur les thématiques hygiène, sécurité et /ou environnement (HSE) pour les employés | Nbre d'heures | 172675 | 102887 | 147496 | 160366 | | GRI 403-4, 403-5, 403-6, 403-8 |
| Formation spécifique garantie aux salariés affectés à un nouveau poste identifié à risque | Nbre d'entités | 89% | 89% | ND | ND | | GRI 403-4, 403-5, 403-6, 403-8 |
| Formations HSE pour les intérimaires et sous-traitants | Nbre d'heures | 153098 | 67640 | 28863 | 29698 | | GRI 2.8, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7 |
| Accidents du travail avec arrêt | Nbre d'accidents | 84 | 94 | 120 | 103 | * | GRI 403-9 |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR) | (Nbre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail) x 200000 / Nbre total d'heures travaillées | 0,37 | 0,41 | 0,50 | 0,43 | * | GRI 403-9 |
| Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt | (Nbre de journées d'incapacité liées à un accident du travail) x 200000 / Nbre total d'heures travaillées | 17,94 | 18,22 | 21,74 | 17,56 | * | GRI 403-9 |
| Employés ayant eu au moins une journée d'absence | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 11027 (53,4%) | 10547 (55,1%) | 11527 (54,9%) | 11612 (56,2%) | * | GRI 403-3 |
| Total journées d'absence | Nbre de jours | 163828 | 187285 | 161895 | 166011 | * | |
| Dont maladie | Nbre de jours (% du total d'absences) | 105436 (64,4%) | 110869 (59,2%) | 97284 (60,1%) | 99579 (60%) | | GRI 403-3, 403-10 |
| Dont maternité/paternité | Nbre de jours (% du total d'absences) | 33538 (20,5%) | 32924 (17,6%) | 37096 (22,9%) | 41243 (24,8%) | | |
| Employés pouvant bénéficier d'une couverture sociale | % de l'effectif | 91,5% | 94% | 90,5% | 89,6% | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |
| Entités où la couverture santé couvre les ayants droit | % d'entités | 83,3% | 83,9% | 86,0% | ND | | GRI 403 |
| Entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit la législation locale | % d'entités | 94,7% | 93,8% | 85,5% | ND | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |
| Entités où la couverture santé n'est pas une obligation légale | % d'entités | 53,5% | 52,5% | 47,9% | ND | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |

ND : donnée non disponible.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------------|--------------------------------|
| Salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise Entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | % de l'effectif | 81,8% | 80,8% | 75,3% | 69,8% | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |
| | % d'entités | 93% | 87,6% | 91,4% | ND | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |
| Salariés et ayants droit ayant bénéficié d'une vaccination organisée par l'entreprise | Nbre de salariés | 2 989 | 632 | 1 319 | 285 | | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |
| Salariés et ayants droit ayant participé à une campagne de dépistage ou de sensibilisation organisée par l'entreprise | Nbre de salariés | 8 777 | 8 208 | 4 186 | 5 297 | Non | GRI 401.2, 403.3, 403.6, 403.8 |

Diversité et inclusion sociale

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|------------------------------|------------------------------|----|-----------|
| Femmes | Nbre d'employées (% de l'effectif total) | 8 715 (42,1%) | 7 920 (41,2%) | 8 354 (39,8%) | 8 118 (39,3%) | ⬇️ | GRI 405-1 |
| Index égalité homme/femme (France) | | 85 | 84 | 85 | 69 | | GRI 405-1 |
| Femmes managers | Nbre d'employées (% de l'effectif managers) | 1 327 (36,8%) | 1 145 (36,4%) | 1 178 (35,9%) | 1 206 (34,7%) | ⬇️ | GRI 405-1 |
| Femmes employées dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU (présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays) ⁽²⁾ | Nbre d'employées (% de l'effectif total) | 1 120 (24,2%) | 988 (22,8%) | 1 131 (21,8%) ⁽²⁾ | 1 092 (20,9%) ⁽²⁾ | | GRI 405-1 |
| Femmes managers employées dans les 40 pays les moins bien notés de l'Index GII 2017 de l'ONU (présence de Bolloré Logistics dans 28 de ces pays) ⁽²⁾ | Nbre d'employées (% de l'effectif managers) | 210 (22,2%) | 174 (25%) | 204 (26,1%)* | 212 (28,7%)* | | GRI 405-1 |
| Femmes recrutées à l'externe en CDI⁽¹⁾ | % vs le nombre total de recrutements externes en CDI | 47,9% | 45,6% | 43,6% | ND | | GRI 401-1 |
| Femmes ayant bénéficié d'une formation (hors HSE)⁽¹⁾ | % vs l'effectif total formé | 47,2% | 47,4% | 43,1% | 40,9% | | GRI 404-1 |
| Personnes en situation de handicap⁽¹⁾ | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 232 (1,12%) | 216 (1,13%) | 217 (1,03%) | 175 (0,85%) | | GRI 405-1 |
| Salariés en situation de handicap recrutés⁽¹⁾ | % vs effectif total recruté à l'externe en CDI et CDD | 1,1% | 1,2% | 1,4% | 0,8% | | GRI 405-1 |
| Salariés en situation de handicap formés⁽¹⁾ | Nbre de salariés (% de l'effectif en situation de handicap) | 189 (81,8%) | 81 (37,5%) | 141 (65%) | 112 (64%) | | GRI 405-1 |

ND : donnée non disponible.

(1) Ces indicateurs portent sur le nombre d'entités, hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31.12.21, soit 99,5% de l'effectif total.

(2) Donnée révisée suite à la prise en compte de l'Index GII 2017 comme base de référence.

| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

Diversité et inclusion sociale

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|------------|--|-----------|
| Employés de 50 ans et plus Employés ayant été recrutés à 50 ans et plus dans l'année ainsi que lors des exercices précédents, et toujours en poste au 31.12 | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 1 059 (5,1%) | 619 (3,2%) | 600 (2,9%) | 545 (2,6%) | | GRI 405-1 |
| Employés de 50 ans et plus recrutés dans l'année ⁽¹⁾ | Nbre de salariés (% vs effectif total recruté à l'externe en CDI et CDD) | 311 (7,8%) | 141 (7,7%) | 263 (6,7%) | ND | | GRI 405-1 |

Formation professionnelle ⁽¹⁾

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|------------------|
| Employés ayant bénéficié d'une formation (hors HSE) | Nbre d'employés (% de l'effectif total) | 17 394 (84,1%) | 10 395 (54,3%) | 13 733 (65,4%) | 11 179 (55,8%) | * | GRI 404-1 |
| Heures de formation dispensées (hors HSE) | Nbre d'heures | 230 260 | 121 374 | 182 013 | 175 511 | * | GRI 404-1 |
| Moyenne d'heures de formation par employé formé | Nbre d'heures | 13,2 | 11,7 | 13,3 | 15,7 | | GRI 404-1 |
| Salariés formés au management | Nbre de salariés (% de l'effectif total formé) | 592 (3,4%) | 588 (5,7%) | 834 (6,1%) | 836 (5,7%) | | GRI 404-1 |
| Employés sensibilisés à la RSE | Nbre d'employés | 15 060 | 14 634 | 18 232 | 35 206 | | |
| Entités ayant organisé au moins un comité carrière dans l'année | % d'entités | 51,6% | 39,8% | 58,1% | ND | | GRI 404-3, 405-1 |

Dialogue social ⁽¹⁾

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|---|-----------------|
| Entités où les salariés bénéficient d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel | % d'entités | 54,5% | 57,6% | 56,4% | 44,4% | * | GRI 407-1 |
| Accords collectifs signés ou renouvelés dans l'année (France uniquement) | Nbre d'accords | 23 | 25 | 35 | 8 | | GRI 2.30, 407-1 |
| Accords collectifs signés ou renouvelés dans l'année (monde hors France) | Nbre d'accords | 46 | 39 | 37 | 32 | | GRI 2.30, 407-1 |

ND : donnée non disponible.

(1) Ces indicateurs portent sur le nombre d'entités, hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31.12.21, soit 99,5% de l'effectif total.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|

Avantage sociaux⁽¹⁾

| | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-------|----|--|-----------|
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance décès | % d'entités | 56,6% | 53,4% | 50,0% | ND | | GRI 401-2 |
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance incapacité/invalidité | % d'entités | 39,3% | 39% | 46,6% | ND | | GRI 401-2 |
| Entités où les employés bénéficient d'un dispositif de retraite allant au-delà des obligations légales | % d'entités | 28,7% | 27,1% | 28,4% | ND | | GRI 401-2 |
| Entités où les employés bénéficient au moins d'un de ces trois avantages | % d'entités | 68,9% | 69,5% | 71,6% | ND | | GRI 401-2 |
| Entités où les employés bénéficient de ces trois avantages | % d'entités | 15,6% | 12,7% | 13,8% | ND | | GRI 401-2 |
| Entités où les employés bénéficient d'une assurance décès et d'une assurance incapacité/invalidité | % d'entités | 34,4% | 33,1% | 37,1% | ND | | GRI 401-2 |

217

ENVIRONNEMENT

Sites tertiaires et industriels en propre et en location

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|--------------|---|--------------|
| Surfaces d'entreposage par région | m ² | 3 099 760 | 2 510 165 | 2 338 049 | 2 202 868 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Afrique | m ² | 2 320 809 | 1 762 982 | 1 639 841 | 1 498 237,91 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Amériques | m ² | 57 696 | 53 057 | 52 956 | 56 978,96 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Asie | m ² | 411 672 | 373 404 | 336 622 | 311 900,37 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Europe | m ² | 294 365 | 305 503 | 293 412 | 320 533,00 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Moyen-Orient | m ² | 15 218 | 15 218 | 15 218 | 15 218,00 | ✖ | GRI 2.1, 2.2 |
| Installations classées pour l'environnement (ICPE) | | | | | | | |
| Sites soumis à autorisation (ICPE) | Nbre de sites | 11 | 7 | 9 | 6 | ✖ | GRI 307 |
| Sites soumis à enregistrement (ICPE) | Nbre de sites | 5 | 3 | ND | ND | ✖ | GRI 307 |

ND : donnée non disponible.

(1) Ces indicateurs portent sur le nombre d'entités, hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31.12.21, soit 99,5% de l'effectif total.

| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

Sites tertiaires et industriels en propre et en location

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|---|---|---|---|---------|
| Sites soumis à déclaration (ICPE) | Nbre de sites | 2 | 3 | 4 | 2 | * | GRI 307 |
| Contrôles ICPE réalisés | Nbre de contrôles | 3 | 4 | 2 | 3 | * | GRI 307 |
| Infractions constatées à l'occasion de contrôles ICPE ou d'autorités locales | Nbre d'infractions | 1 | 1 | 0 | 2 | * | GRI 307 |

Émissions de CO₂ - Scopes 1 et 2

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|-----------|
| Scope 1 | Tonnes CO ₂ eq | 79326 | 73983 | 71872 | 73411 | * | GRI 305-1 |
| Scope 2 - Market based | Tonnes CO ₂ eq | 28384 | 34109 | 37875 | 35110 | * | |
| Total scopes 1 & 2 (Market-based) | Tonnes CO ₂ eq | 107710 | 108092 | 109747 | 108521 | * | |
| Scope 2 - Location based | Tonnes CO ₂ eq | 31973 | 37018 | 37875 | 35110 | * | GRI 305-2 |
| Total scopes 1 & 2 (Location-based) | Tonnes CO₂eq | 111299 | 111001 | 109747 | 108521 | * | |

Émissions de CO₂ - Scopes 3

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------|----------|----------|----------|---------|---|-----------|
| Déplacements professionnels | Tonnes CO ₂ eq | 3247,5 | 3076,7 | 9805 | 15199 | * | GRI 305-3 |
| Amont des carburants | Tonnes CO ₂ eq | 23099,09 | 22768,21 | 22832,28 | 5233 | * | GRI 305-3 |
| Déchets générés par les sites | Tonnes CO ₂ eq | 2547,35 | 2693,81 | 1869,26 | 2672 | * | GRI 305-3 |
| Exécution des prestations de transport | Tonnes CO ₂ eq | 4096963 | 3691133 | 4092895 | 4396957 | * | GRI 305-3 |
| Transport aérien | % | 70% | 69% | 67% | 69% | * | GRI 305-3 |
| Transport maritime | % | 25% | 25% | 24% | 22% | * | GRI 305-3 |
| Transport routier | % | 5% | 6% | 9% | 9% | * | GRI 305-3 |

Consommations énergétiques

| | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|----------|----------|---|-------------------------|
| Total électricité | KWh | 84187043,57 | 96161612,40 | 91434922 | 81584467 | * | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Entités détenant en propre ou en leasing des véhicules électriques, hybrides ou biogaz utilisés pour le transport de personnes et de marchandises | Nbre d'entités | 13 | 14 | 7 | ND | | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Véhicules électriques, hybrides ou biodiesel détenus par ces entités | Nbre de véhicules | 41 | 37 | 18 | ND | | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |

ND : donnée non disponible.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------|------|------|----------------------------------------|-------------------------|
| Entités détenant en propre ou en leasing des engins de manutention électriques | Nbre d'entités | 21 | 14 | 7 | ND | | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Engins de manutention électriques détenus par ces entités | Nbre d'engins | 865 | ND | ND | ND | | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |

Consommations énergétiques

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|------------|------------|------------|---|-------------------------|
| Fioul domestique | m ³ | 190,19 | 79,9 | 86,70 | 194,19 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gaz naturel | m ³ | 765 692,92 | 681 943,84 | 699 940,91 | 605 381,06 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Chauffage urbain ou réseau de chaleur | m ³ | 734 756 | 213 438 | 0,00 | 0,00 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Total groupes électrogènes | m ³ | 1 837,61 | 2 171,73 | 2 080,61 | 2 013,47 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gazole | % | 99,42% | 99,48% | 99,85% | 99,86% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Essence | % | 0,58% | 0,52% | 0,14% | 0,14% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Consommations des véhicules en propre ou en leasing dédiés au transport de marchandises | m ³ | 19 396,1 | 15 950,16 | 17 386,32 | 17 371,43 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gazole | % | 98,87% | 98,87% | 98,36% | 97,86% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Essence | % | 0,63% | 0,75% | 0,45% | 0,48% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Fioul lourd, diesel DDO (distillate diesel oil) | % | 0,20% | 0,38% | 1,19% | 1,66% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Biodiesel | % | 0,30% | | | | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Consommations des véhicules en propre ou en leasing dédiés au transport de personnes | m ³ | 2542,05 | 2460,77 | 2727,31 | 2412,68 | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gazole | % | 54,41% | 60,81% | 68,28% | 66,46% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| GPL (gaz de pétrole liquéfié) | % | 0 | 0 | 0 | 0,88% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Essence | % | 45,15% | 39,19% | 31,71% | 32,66% | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Bioéthanol | % | 0,44% | | | | ✘ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |

219

ND : donnée non disponible.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

Consommations énergétiques

| | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---|-------------------------|
| Consommations des engins de manutention | m ³ | 5825,22 | 5915,65 | 4780,05 | 4762,26 | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gazole ou GNR (gazole non routier) | % | 60,83% | 83,17% | 75,84% | 75,86% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| GPL (gaz de pétrole liquéfié) | % | 19,06% | 16,75% | 25,12% | 24,10% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Gaz naturel | % | 20,11% | 0,08% | 0,03% | 0,03% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Total fluides frigorigènes | kg | 2520,59 | 2316,63 | 2149,89 | 2416,82 | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R22 | % | 17,64% | 24,63% | 40,32% | 22,07% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R134a | % | 6,27% | 13,28% | 39,06% | 66,95% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R404a | % | 54,50% | 48,92% | 0,88% | 1,49% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R407c | % | 0,87% | 2,07% | 6,87% | 1,10% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R410a | % | 20,27% | 11,10% | 12,86% | 8,39% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| R507 | % | 0,45% | 11,10% | 12,86% | 8,39% | ✖ | GRI 302-1, 302-3, 302-4 |
| Installations et matériel IT | | | | | | | |
| Serveurs virtuels | Nbre de serveurs | 5434 | 5575 | 4123 | 3621 | | GRI 302-4 |
| Serveurs physiques | Nbre de serveurs | 1161 | 1290 | 1451 | 1214 | | GRI 302-4 |
| Ratio Imprimantes partagées | Ratio imprimantes partagées/individuelles | 91,25% | 90,83% | ND | ND | | GRI 302-4 |
| Part des achats de matériel à haute efficacité énergétique (label Energy Star) | % des achats | 100% | 100% | 100% | ND | | GRI 302-4 |

Actions de réduction d'émissions de CO₂

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|-----|-----|-----|--|-----------|
| Entités ayant mis en œuvre des actions environnementales permettant d'améliorer la performance énergétique | % d'entités | 40% | 38% | 46% | ND | | GRI 302-4 |
| Entités détenant au moins une certification environnementale reconnue pour l'un de leurs sites (LEED, BREEAM, EDGE Building, ISO 50001 et HQE) | % d'entités | 22% | 19% | 15% | ND | | GRI 302-4 |
| Salles de visioconférence | Nbre de salles | 185 | 162 | 166 | 117 | | GRI 302-4 |

ND : donnée non disponible.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|
|------------|-------|------|------|------|------|----------------------------------------|--------------------|

Eau

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|---------|
| Consommations d'eau (eau de réseau et eau prélevée dans le milieu naturel) | m ³ | 731994,75 | 646630,26 | 780095,98 | 746452,64 | + | GRI 303 |
| Entités disposant d'installations de recyclage ou de réutilisation de l'eau usée | % d'entités | 3% | 4% | 4% | ND | | GRI 303 |

Biodiversité

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|---------------|-----|----|----|----|---|---------|
| Sites certifiés Ecocert® « Engagement biodiversité » | Nbre de sites | 5 | 5 | 4 | 4 | + | GRI 304 |
| Sites labellisés BiodiverCity® | Nbre de sites | 4 | 4 | 4 | 3 | + | GRI 304 |
| Sites ayant fait l'objet d'une étude d'empreinte biodiversité | Nbre de sites | 124 | 81 | 81 | 80 | | GRI 304 |
| Sites ayant reçu le label interne « Site Engagé pour la nature » | Nbre de sites | 15 | ND | ND | ND | | GRI 304 |

221

Déchets

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|--------|---------|----------|--------|--------|---|---------|
| Quantité totale de déchets dangereux | Tonnes | 2 160,4 | 1 155,11 | 538,46 | 545,37 | + | GRI 306 |
| Part des déchets dangereux recyclés ou valorisés | Tonnes | 683,38 | 913,8 | 288,29 | 195,46 | + | GRI 306 |
| Bois traités ou souillés | % | 0,02% | 0,14% | 0,34% | 0 | + | GRI 306 |
| Emballages vides souillés | % | 0,10% | 0 | 0,02% | 0,27% | + | GRI 306 |
| Caoutchouc souillé | % | 0 | 8,6% | 0 | | + | GRI 306 |
| Autres déchets souillés (chiffons, sciures, filtres) | % | 0,90% | 0,88% | 0,03% | 0 | + | GRI 306 |
| Boues et terres souillées | % | 0,13% | 0,02% | 0 | | + | GRI 306 |
| Eaux souillées | % | 10,26% | 12,06% | 60,73% | 38,11% | + | GRI 306 |
| Hydrocarbures et huiles usagées | % | 10,07% | 15,83% | 15,77% | 0,10% | + | GRI 306 |
| Batteries/piles | % | 1,87% | 0,95% | 1,77% | 4,19% | + | GRI 306 |
| Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) | % | 1,40% | 0,36% | 0,92% | 0,77% | + | GRI 306 |
| Aérosols | % | 0 | 0 | 0,05% | 0 | + | GRI 306 |

ND : donnée non disponible.

| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|
|------------|-------|------|------|------|------|-------------------------------|-----------------|

Déchets

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|---------|
| Matériels infectieux d'infirmierie (seringues, pansements) | % | 12,95% | 15,22% | 14,94% | 0 | * | GRI 306 |
| Fourniture de bureau (cartouches d'imprimante/toners...) | % | 0,13% | 0,17% | 0,48% | 1,23% | * | GRI 306 |
| Autres déchets dangereux | % | 62,17% | 45,80% | 4,93% | 19,12% | * | GRI 306 |
| Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) | Tonnes | 13 637,22 | 13 604,19 | 12 879,87 | 15 372,41 | * | GRI 306 |
| Part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés | Tonnes | 6 270,77 | 6 209,69 | 4 459,69 | 4 738,82 | * | GRI 306 |
| Bois non traités/palettes | % | 17,11% | 15,46% | 22,93% | 25,68% | * | GRI 306 |
| Carton | % | 34,65% | 29,94% | 25,24% | 18,82% | * | GRI 306 |
| Papier | % | 5,87% | 10,45% | 5,95% | 6,20% | * | GRI 306 |
| Plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...) | % | 3,82% | 2,47% | 4,80% | 6,00% | * | GRI 306 |
| Restes d'aliments | % | 4,98% | 3,59% | 0,07% | 0,06% | * | GRI 306 |
| Déchets verts | % | 0,04% | 0,08% | 0,07% | 0 | * | GRI 306 |
| Métaux ferreux | % | 9,32% | 1,68% | 11,53% | 6,34% | * | GRI 306 |
| Métaux non ferreux | % | 0,55% | 0,15% | 0,05% | 0,03% | * | GRI 306 |
| Gravats et ballast | % | 0,01% | 0 | 0 | 0,02% | * | GRI 306 |
| Caoutchouc | % | 1,30% | 7,54% | 11,86% | 13,13% | * | GRI 306 |
| DIB (déchets non triés) | % | 22,30% | 28,10% | 1,02% | 14,37% | * | GRI 306 |
| Autres déchets non dangereux | % | 0,05% | 0,51% | 16,48% | 9,34% | * | GRI 306 |

Accidents industriels

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|----------------------|-----|-----|-----|-----|--|-----------|
| Déversements accidentels reportés | Nbre de déversements | 8 | 16 | 26 | ND | | GRI 306-3 |
| Sites non concernés par les déversements accidentels | % de sites | 92% | 93% | 91% | 98% | | GRI 306-3 |
| Nombre d'entités certifiées ICMC | Nbre d'entités | 5 | 5 | 5 | 3 | | GRI 307 |

Cartons, palettes, papiers

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------|--------|----------|----------|----------|-------|--|------------------|
| Quantité totale de cartons achetés [t (metric)] | Tonnes | 3 657,62 | 3 513,99 | 5 744,45 | 5 006 | | GRI 301-1 |
| Cartons recyclés et labellisés achetés | % | 62% | 41% | 16% | 13% | | GRI 301-2 |
| Cartons réutilisés | % | 29% | 9% | ND | ND | | GRI 301-2, 301-3 |

ND : donnée non disponible.



| INDICATEUR | UNITÉ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | AUDITÉ PAR UN ORGANISME TIERS | CONCORDANCE GRI |
|-----------------------------------------------------|--------|----------|-----------|----------|---------|----------------------------------------|--------------------|
| Quantité totale de palettes de bois achetées | Tonnes | 9 158,58 | 19 037,21 | 8 922,52 | 9 615,7 | | GRI 301-1 |
| Palettes de bois recyclées et labellisées achetées | % | 76% | 10% | 21% | 20% | | GRI 301-2 |
| Palettes de bois réutilisées | % | 21% | 25% | ND | ND | | GRI 301-2, 301-3 |
| Quantité totale de papier de bureau acheté | Tonnes | 1 064,4 | 1 516,73 | 1 770,85 | 2 055 | | GRI 301-1 |
| Papier de bureau recyclé et labellisé acheté | % | 36% | 31% | 32% | 28% | | GRI 301-2 |

SOCIÉTAL

Mécénat et actions de solidarité

| | | | | | | | |
|---------------------------------------------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|--|--------------|
| Projets à impact sociétal | Nbre de projets | 207 | 196 | 258 | 128 | | GRI 203, 413 |
| Dont dépenses en faveur de l'éducation | % des dépenses | 51% | 23% | 54% | ND | | GRI 203, 413 |
| Dont dépenses en faveur de la jeunesse (0-30 ans) | % des dépenses | 62% | 28% | 63% | 35% | | GRI 203, 413 |

223

Relations écoles

Le périmètre 2021 porte sur 130 entités, dont 7 entités entrantes

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------|------------|-------------|-------|--|---------------------|
| Partenariats écoles⁽¹⁾ | | 162 | 146 | 77 | 79 | | GRI 413 |
| Afrique | | 34 | 38 | 36 | 43 | | GRI 413 |
| Europe | | 106 | 86 | 28 | 24 | | GRI 413 |
| Asie-Pacifique | Nbre de partenariats | 18 | 18 | 11 | 10 | | GRI 413 |
| Amériques | | 4 | 4 | 2 | 2 | | GRI 413 |
| Moyen-Orient/Asie du Sud | | 0 | 0 | 0 | 0 | | GRI 413 |
| Stagiaires et alternants | Nbre de stagiaires et alternants | 1 244 | 721 | 1 269 | 1 128 | | GRI 413 |
| Stagiaires et alternants recrutés⁽¹⁾ | Nbre de stagiaires et alternants (% de l'effectif en stage) | 197 (15,8%) | 58 (8%) | 162 (12,8%) | ND | | GRI 2.7, 401-1, 413 |
| Dont stagiaires et alternants recrutés issus de nos partenariats | Nbre de stagiaires et alternants (% de l'effectif recruté) | 60 (30,6%) | 26 (44,8%) | 23 (14,2%) | ND | | GRI 2.7, 401-1, 413 |

ND : donnée non disponible.

(1) Ces indicateurs portent sur le nombre d'entités, hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31.12.21, soit 99,5% de l'effectif total.

Index du contenu des Normes GRI

À travers son programme RSE Powering Sustainable Logistics, Bolloré Logistics a développé des indicateurs de performance qui suivent les lignes des Global Reporting Initiative (GRI) Standards. Les tableaux suivants signalent les indications contenues dans le rapport qui s'avèrent ainsi en cohérence avec les indicateurs de la GRI, selon les dernières mises à jour des standards au 31 décembre 2019.

Eléments généraux de profil – 102 / Matérialité des enjeux – 103

| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 2.1 | Core | Détails organisationnels | | Présentation de Bolloré Logistics et de ses activités | 13 |
| 2.2 | Core | Entités incluses dans le rapport de développement durable de l'organisation | | Présentation de Bolloré Logistics et de ses activités | 13 |
| 2.3 | Core | Période de reporting, fréquence et point de contact | | Autres indicateurs ESG et éléments de reporting | 205 |
| 2.4 | Core | Réaffirmation des informations | | Autres indicateurs ESG et éléments de reporting | 205 |
| 2.5 | Core | Vérification externe | | Vérification par un tiers de la DPEF du Groupe Bolloré dans lequel les données de Bolloré Logistics sont consolidées | 205 |
| 2.6 | Core | Activités, chaîne de valeur et marchés | | <ul style="list-style-type: none"> Présentation de Bolloré Logistics et de ses activités Notre modèle de croissance et de création de valeur | 13 14 |
| 2.7 | Core | Employés | | <ul style="list-style-type: none"> Notre modèle de croissance et de création de valeur Autres indicateurs ESG et éléments de reporting | 14 205 |
| 2.8 | Core | Travailleurs non salariés | | <ul style="list-style-type: none"> Notre modèle de croissance et de création de valeur Autres indicateurs ESG et éléments de reporting | 14 205 |
| 2.9 | Core | Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités | | <ul style="list-style-type: none"> Une gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation Gouvernance RSE de Bolloré Logistics | 9 26 |
| 2.10 | Core | Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé | | <ul style="list-style-type: none"> Une gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation Gouvernance RSE de Bolloré Logistics | 9 26 |
| 2.11 | Core | Président de l'organe de gouvernance le plus élevé | | <ul style="list-style-type: none"> Éditorial du CEO Une gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation Une politique RSE structurée dans un programme engageant | 3 9 24 |
| 2.12 | Core | Rôle de de l'organe de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts | | <ul style="list-style-type: none"> Programme RSE de Bolloré Logistics Plan de vigilance | 30 48 |
| 2.13 | Core | Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts | | <ul style="list-style-type: none"> Programme RSE de Bolloré Logistics Plan de vigilance | 30 48 |
| 2.14 | Core | Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable | | Programme RSE de Bolloré Logistics | 30 |
| 2.15 | Core | Conflits d'intérêts | | Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts | 77 |
| 2.16 | Core | Communication des préoccupations majeures | | Une politique RSE structurée dans un programme engageant | 24 |



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|------------|--------|------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 2.17 | Core | Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé | | Une Gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation | NR |
| 2.18 | Core | Évaluation de l'organe de gouvernance le plus élevé | | Une Gouvernance RSE matricielle unissant les différents niveaux de l'organisation | 9 |
| 2.19 | Core | Politiques de rémunération en vigueur | | Être un employeur attractif | 122 |
| 2.20 | Core | Process de détermination de la rémunération | | Être un employeur attractif | 122 |
| 2.21 | Core | Ratio de la rémunération annuelle | | Être un employeur attractif | 122 |
| 2.22 | Core | Déclaration sur la stratégie de développement durable | | Une politique RSE structurée dans un programme engageant | 24 |
| 2.23 | Core | Politique d'engagements | | Une politique RSE structurée dans un programme engageant | 24 |
| 2.24 | Core | Déploiement de la politique d'engagements | | Une politique RSE structurée dans un programme engageant | 24 |
| 2.25 | Core | Processus pour remédier aux impacts négatifs | | <ul style="list-style-type: none"> • Une politique RSE structurée dans un programme engageant • Offrir à nos clients des solutions supply chain durables | 24 136 |
| 2.26 | Core | Mécanismes pour demander conseil et faire part de préoccupations | | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de vigilance • Assurer une pratique des affaires éthiques et responsables dans notre chaîne de valeur logistique | 48 66 |
| 2.27 | Core | Respect des lois et règlements | | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de vigilance • Assurer une pratique des affaires éthiques et responsables dans notre chaîne de valeur logistique | 48 66 |
| 2.28 | Core | Adhésion à des associations nationales ou internationales | | Dialogue avec les parties prenantes | 27 |
| 2.29 | Core | Approche de l'implication des parties prenantes | | Dialogue avec les parties prenantes | 27 |
| 2.30 | Core | Conventions collectives | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 3.1 | Core | Processus de détermination de la matérialité des enjeux | | Évaluation des enjeux de développement durable à travers la matrice de matérialité | 30 |
| 3.2 | Core | Matrice de matérialité | | Évaluation des enjeux de développement durable à travers la matrice de matérialité | 30 |
| 3.3 | Core | Prise en compte et management de la matérialité des enjeux | | Programme RSE de Bolloré Logistics | 30 |



Éléments spécifiques

| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|-------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ÉCONOMIE - 200 | | | | | |
| 201 Performance économique | Matériel | | | | |
| 201-1 | | Valeur économique directe créée et distribuée | | Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 190 |
| 201-2 | | Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique | | <ul style="list-style-type: none"> • Une politique RSE structurée dans un programme engageant • Programme RSE de Bolloré Logistics • Contribution aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU | 24 30 36 |
| 201-3 | | Étendue de la couverture des régimes de retraite à prestations définies | | Etre un employeur attractif | 122 |
| 201-4 | | Aides publiques reçues | | | |
| 202 Présence commerciale | Matériel | | | | |
| 202-1 | | Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels | | Une politique éthique reposant sur des engagements partagés | 68 |
| 202-2 | | Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels | | Contribuer et promouvoir l'emploi local | 194 |
| 203 Impacts économiques indirects | Matériel | | | | |
| 203-1 | | Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services | | Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 190 |
| 203-2 | | Impacts indirects significatifs | | Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 190 |
| 204 Pratiques d'approvisionnement | Matériel | | | | |
| 204-1 | | Part des dépenses auprès des fournisseurs locaux | | Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 190 |
| 205 Anticorruption | Matériel | | | | |
| 205-1 | | Activités évaluées en termes de risque liés à la corruption | | Plan de vigilance | 48 |
| 205-2 | | Communication et formation relative aux politiques et procédures de lutte contre la corruption | | Une politique éthique reposant sur des engagements partagés | 68 |
| 205-3 | | Cas avérés de corruption et mesures prises | | Une politique éthique reposant sur des engagements partagés | 68 |
| 206 Pratiques anticoncurrentielles | Matériel | | | | |
| 206-1 | | Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques anti-trust | | Une politique éthique reposant sur des engagements partagés | 68 |

Correspondance totale : les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle : les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|----------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|---------------------------|
| 207 Fiscalité | Matériel | | | | |
| 207-1 | | Approche de la politique fiscale | | Lutte contre l'évasion fiscale | 88 |
| 207-2 | | Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques | | Lutte contre l'évasion fiscale | 88 |
| 207-3 | | Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale | | Lutte contre l'évasion fiscale | 88 |

ENVIRONNEMENT - 300

| | | | | | |
|---------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 301 Matières | Matériel | | | | |
| 301-1 | | Matières utilisées par poids ou par volume | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 301-2 | | Matières recyclées utilisées | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Autres indicateurs ESG | 136 205 |
| 301-3 | | Produits et matériaux d'emballage valorisés | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Autres indicateurs ESG | 136 205 |
| 302 Énergie | Matériel | | | | |
| 302-1 | | Consommation énergétique au sein de l'organisation | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 302-2 | | Consommation énergétique en dehors de l'organisation | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 302-3 | | Intensité énergétique | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 302-4 | | Réduction de la consommation énergétique | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 302-5 | | Réduction des besoins énergétiques des produits et services | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions supply chain durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |

227

Correspondance totale : les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle : les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|--------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 303 Eau et effluents | Matériel | | | | |
| 303-1 | | Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 303-2 | | Gestion des impacts liés au rejet d'eau | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 303-3 | | Prélèvement d'eau | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 303-4 | | Rejet d'eau | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 303-5 | | Consommation d'eau | | Autres indicateurs ESG | 205 |
| 304 Biodiversité | Matériel | | | | |
| 304-1 | | Sites d'activité détenus, loués ou gérés situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité | | <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de nos engagements pour la préservation de la biodiversité • Autres indicateurs ESG | 161 205 |
| 304-2 | | Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité | | <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de nos engagements pour la préservation de la biodiversité • Autres indicateurs ESG | 161 205 |
| 304-3 | | Habitats protégés ou restaurés | | <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de nos engagements pour la préservation de la biodiversité • Autres indicateurs ESG | 161 205 |
| 304-4 | | Espèces sur la zone rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats dans des zones affectées par les opérations | | | |
| 305 Émissions | Matériel | | | | |
| 305-1 | | Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1) | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 305-2 | | Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 305-3 | | Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3) | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 305-4 | | Intensité des émissions de gaz à effet de serre | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |

Correspondance totale :
les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle :
les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|--------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 305-5 | | Réduction des émissions de gaz à effet de serre | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 305-6 | | Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO) | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 305-7 | | NOX, SOX, et autres émissions atmosphériques substantielles | | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables • Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel • Autres indicateurs ESG | 136 149 205 |
| 306 Déchets | Matériel | | | | |
| 306-1 | | Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets | | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense • Optimisation de la gestion des déchets • Autres indicateurs ESG | 144 146 205 |
| 306-2 | | Gestion des impacts significatifs liés aux déchets | | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense • Optimisation de la gestion des déchets • Autres indicateurs ESG | 144 146 205 |
| 306-3 | | Déchets générés | | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense • Prévention des risques liés au transport et stockage de marchandises dangereuses • Optimisation de la gestion des déchets • Autres indicateurs ESG | 144 146 205 |
| 306-4 | | Déchets non destinés à l'élimination | | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense • Prévention des risques liés au transport et stockage de marchandises dangereuses • Optimisation de la gestion des déchets • Autres indicateurs ESG | 144 146 205 |
| 306-5 | | Déchets destinés à l'élimination | | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense • Prévention des risques liés au transport et stockage de marchandises dangereuses • Optimisation de la gestion des déchets • Autres indicateurs ESG | 144 146 205 |



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 307 Conformité environnementale | Matériel | | | | |
| 307-1 | | Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale | | Maîtriser les risques environnementaux industriels à travers une politique QHSE étendue et un maillage réseau dense | 144 |
| 308 Évaluation environnementale des fournisseurs | Matériel | | | | |
| 308-1 | | Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux | | <ul style="list-style-type: none"> Relayer nos engagements RSE par une politique d'achats responsables Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel | 89 136 149 |
| 308-2 | | Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises | | <ul style="list-style-type: none"> Offrir à nos clients des solutions <i>supply chain</i> durables Contribuer à la lutte contre le changement climatique, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la préservation du capital naturel | 136 149 |
| SOCIAL - 400 | | | | | |
| 401 Emploi | Matériel | | | | |
| 401-1 | | Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel | | Être un employeur attractif | 122 |
| 401-2 | | Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel | | Être un employeur attractif | 122 |
| 401-3 | | Congé parental | | Être un employeur attractif | 122 |
| 402 Management des relations du travail | Matériel | | | | |
| 402-1 | | Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 403 Santé et sécurité au travail | Matériel | | | | |
| 403-1 | | Système de management de la santé et de la sécurité au travail | | <ul style="list-style-type: none"> Plan de vigilance Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise | 48 113 |
| 403-2 | | Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables | | <ul style="list-style-type: none"> Plan de vigilance Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise | 48 113 |

Correspondance totale : les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle : les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 403-3 | | Services de santé au travail | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-4 | | Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-5 | | Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-6 | | Promotion de la santé des travailleurs | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-7 | | Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-8 | | Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-9 | | Accidents du travail | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 403-10 | | Maladies professionnelles | | <ul style="list-style-type: none"> Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise Être un employeur attractif | 113 122 |
| 404 Formation et éducation | Matériel | | | | |
| 404-1 | | Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle | | Être un employeur attractif | 122 |
| 404-2 | | Programmes de mise à niveau des compétences des employés et d'aide à la transition | | Être un employeur attractif | 122 |
| 404-3 | | Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle | | Être un employeur attractif | 122 |

231

Correspondance totale : les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle : les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|-----------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 405 Diversité et égalité des chances | Matériel | | | | |
| 405-1 | | Diversité des organes de gouvernance et des employés | | Être un employeur attractif | 122 |
| 405-2 | | Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes | | Être un employeur attractif | 122 |
| 406 Non-discrimination | Matériel | | | | |
| 406-1 | | Cas de discrimination et mesures correctives prises | | Être un employeur attractif | 122 |
| 407 Liberté d'association et négociations collectives | Matériel | | | | |
| 407-1 | | Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de négociation syndicale et de négociation collective peut être en péril | | Être un employeur attractif | 122 |
| 408 Travail des enfants | Matériel | | | | |
| 408-1 | | Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 409 Travail forcé ou obligatoire | Matériel | | | | |
| 409-1 | | Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail forcé ou obligatoire | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 410 Pratiques sécuritaires | Matériel | | | | |
| 410-1 | | Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux DDH | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 411 Droits des peuples indigènes | Matériel | | | | |
| 411-1 | | Cas de violation des droits des peuples autochtones | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 412 Évaluation des Droits de L'Homme | Matériel | | | | |
| 412-1 | | Opérations ayant été soumises à un contrôle du respect des DDH ou des évaluations des impacts | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 412-2 | | Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux DDH | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |

Correspondance totale :
les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle :
les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 412-3 | | Accords et contrats d'investissements importants incluant des clauses relatives aux DDH ou soumis à une vérification des antécédents | | Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur | 71 |
| 413 Communautés locales | Matériel | | | | |
| 413-1 | | Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement | | <ul style="list-style-type: none"> Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 71 190 |
| 413-2 | | Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales | | <ul style="list-style-type: none"> Garantir le respect des droits humains sur la chaîne de valeur Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 71 190 |
| 414 Évaluation sociale des fournisseurs | Matériel | | | | |
| 414-1 | | Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux | | <ul style="list-style-type: none"> Relayer nos engagements RSE par une politique d'achats responsables Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 89 190 |
| 414-2 | | Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises | | <ul style="list-style-type: none"> Relayer nos engagements RSE par une politique d'achats responsables Renforcer les relations avec nos parties prenantes sur les territoires | 89 190 |
| 415 Politique publique | Non matériel | | | | |
| 415-1 | | Valeur totale des contributions politiques par pays et par bénéficiaire | | | |
| 416 Santé et sécurité des consommateurs | Non matériel | | | | |
| 416-1 | | Évaluation des impacts de produits et de services sur la santé et la sécurité des consommateurs | | | |
| 416-2 | | Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité | | | |
| 417 Marketing et étiquetage | Non matériel | | | | |
| 417-1 | | Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage | | | |

Correspondance totale : les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle : les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance



| SOURCE GRI | NIVEAU | DISCLOSURE | CORRESPONDANCE | RÉFÉRENCE | PAGES DU RAPPORT RSE 2022 |
|-------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| 417-2 | | Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage | | | |
| 417-3 | | Cas de non-conformité concernant la communication marketing | | | |
| 418 Confidentialité client | Matériel | | | | |
| 418-1 | | Plaintes fondées relatives aux attentes et à la confidentialité des données clients et aux pertes de données clients | | Assurer la protection des données personnelles | 104 |
| 419 Conformité socio-économique | Non matériel | | | | |
| 419-1 | | Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques | | | |

Correspondance totale :
les données sont présentées dans le rapport

Correspondance partielle :
les données sont présentées partiellement ou de manière implicite dans le rapport

Pas de correspondance





Mentions légales :

Conception et réalisation : DIRECTION RSE/DÉVELOPPEMENT DURABLE BOLLORÉ LOGISTICS.

Crédits photos libres de droits : Getty Images - Adobe Stock - Shutterstock - PHOTOTHÈQUE BOLLORÉ LOGISTICS.

