

## 1.1 PLAN DE VIGILANCE

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre oblige certaines sociétés, dont Bouygues SA, à établir et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance. Celui-ci comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers :

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

résultant des activités de la société et de ses filiales ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Le présent plan de vigilance de Bouygues SA concerne les sociétés du Groupe à l'exclusion d'Equans. Il intègre par conséquent les activités de ses cinq métiers (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1 et Bouygues Telecom). L'acquisition d'Equans ayant été réalisée le 4 octobre 2022, les travaux sont engagés pour aligner au plus vite les pratiques de ce nouveau métier sur celles du Groupe. Le plan couvre également les activités des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe entretient une relation commerciale établie. Les activités du Groupe sont caractérisées par leur diversité, la multiplicité des implantations géographiques (opérations dans plus de 80 pays) ainsi que le fait que les chantiers des métiers de la construction sont temporaires. Elles font ainsi intervenir un grand nombre d'acteurs et des chaînes d'approvisionnement souvent complexes. Cette complexité limite nécessairement la visibilité qu'il est possible d'avoir sur l'ensemble de ces chaînes d'approvisionnement. Le présent plan de vigilance est ainsi complémentaire d'approches plus systémiques, multi-parties-prenantes et sectorielles adaptées au sein du Groupe.

Le plan de vigilance est présenté ci-après pour chacun des métiers. Il décrit les principaux risques, les principales mesures de prévention ou d'atténuation existantes et les mesures complémentaires restant à mettre en œuvre, lesquelles constituent, avec les mesures déjà en place, les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves requises par la loi.

Il est précisé que certaines actions de prévention ou d'atténuation sont détaillées dans le chapitre 3 (DPEF) du présent DEU.

### Gouvernance

Afin d'élaborer le contenu du plan de vigilance, les Métiers ont constitué des comités composés de représentants des directions RSE, Juridique, Achats, Ressources humaines, Santé – Sécurité, Audit et Contrôle interne.

Des comités favorisent également les travaux inter-Métiers à l'image du comité Devoir de vigilance rassemblant les directions juridiques et RSE de chaque métier et de Bouygues SA. Ce comité s'est réuni trimestriellement en 2022. Certains sujets spécifiques du plan de vigilance ont également été abordés par les comités climat et biodiversité, achats responsables, QSE, développement durable et *reporting* extra-financier.

Enfin, le plan de vigilance est soumis à l'instance dirigeante de chaque métier pour son périmètre.

Le plan de vigilance du Groupe est pour sa part soumis au comité de direction générale du groupe Bouygues, au comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat émanant du conseil d'administration de Bouygues et enfin au conseil d'administration de Bouygues.

## Dispositifs en place au niveau du Groupe

### Code d'éthique

Le respect, l'intégrité et la responsabilité sont les valeurs communes essentielles du groupe Bouygues. Le code d'éthique du Groupe, qui a été mis à jour en 2022, rappelle à cet égard qu'il est attendu des collaborateurs et dirigeants du Groupe qu'ils incarnent ces valeurs, en particulier s'agissant du respect des droits humains, de l'environnement, de la santé et la sécurité, du rejet de la corruption, du trafic d'influence et des fraudes ou encore du respect des règles relatives aux données personnelles. Le code d'éthique est mis à jour régulièrement et est disponible à la fois sur les sites intranet et internet de Bouygues SA et des métiers.

### Charte des ressources humaines

La charte des ressources humaines de Bouygues insiste quant à elle sur la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs, mais également sur la rémunération juste et équitable, la garantie d'un socle commun de couverture sociale allant au-delà du respect des réglementations propres à chaque pays et le dialogue social de qualité. C'est ainsi que le Groupe a mis en place le programme BYCare ayant pour objectif de garantir un socle commun de couverture sociale à l'international.

### Charte RSE fournisseurs et sous-traitants

La société mère a également mis en place au niveau du Groupe la *charte RSE fournisseurs et sous-traitants*. Cette charte affirme les principaux engagements que les fournisseurs et sous-traitants souhaitant travailler avec le Groupe se doivent de respecter. Elle a été actualisée en 2022 afin de renforcer le respect de nos obligations en matière de vigilance, et notamment d'explicitier la demande de solutions bas carbone de la part des partenaires fournisseurs. Elle intègre également le principe de l'employeur qui paye, stipulant que tout frais de recrutement doit être payé par l'employeur, et non par l'employé.

Un contrat cadre a par ailleurs été signé en 2022 entre le groupe Bouygues et Ecovadis afin que les cinq métiers évaluent, en utilisant la plateforme de ce prestataire, la performance RSE de leurs fournisseurs et sous-traitants. Un avenant à ce contrat a été signé en novembre 2022 pour y intégrer Equans.

## Actions spécifiques

Des actions plus spécifiques sur différentes thématiques relevant du devoir de vigilance ont également été déployées au niveau du Groupe.

- S'agissant des droits humains

Bouygues a rejoint en 2022 l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme, dont les travaux sont tournés vers l'opérationnalisation des démarches de vigilance en faveur des droits humains dans les entreprises.

Le groupe Bouygues a signé le 25 janvier 2023 à Paris l'acte d'engagement fondateur #StOpE (Stop au sexisme ordinaire en entreprise) qui s'étend à l'ensemble de ses filiales (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, Equans, TF1, Bouygues Telecom).

- S'agissant de l'environnement

Face à l'urgence climatique, le groupe Bouygues s'est engagé, de manière concrète, à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, en ligne avec l'Accord de Paris. À cette fin, la stratégie Climat du Groupe, ainsi que ses déclinaisons par métier, ont été publiées fin 2020. Cette stratégie Climat vise à la fois à diminuer les émissions de gaz à effet de serre tout en

réinventant les solutions commerciales du Groupe, en saisissant des opportunités pour de nouvelles activités, et en aidant les clients et utilisateurs de produits et services à réussir leurs propres objectifs de décarbonation.

Afin de définir des objectifs alignés sur les recommandations du GIEC, les objectifs de réduction des émissions gaz à effet de serre du Groupe ont été ajustés pour être compatibles avec la SBTi<sup>a</sup>.

Le réchauffement climatique a également un impact sur nos activités et les produits délivrés. En ce sens, une analyse de la vulnérabilité des activités des métiers du Groupe Bouygues aux aléas climatiques sera menée en 2023.

Le groupe Bouygues a par ailleurs participé avec l'Essec à la création de la chaire *Global Circular Economy*, première chaire internationale consacrée à l'économie circulaire. La chaire a pour objectif de former les futurs *Chief Circular Economy Officers* (responsables Économie circulaire) qui accompagneront la transformation circulaire des organisations.

Enfin, et afin de sensibiliser les administrateurs de Bouygues à la contrainte énergie et climat et aux nouveaux modèles économiques et solutions bas-carbone envisageables, une formation sur « L'économie face à l'urgence climatique » co-animée avec des intervenants de Carbone 4, Shift Project et Carbon Disclosure Project s'est tenue le 26 septembre 2022 au sein de Bouygues SA.

- S'agissant de l'engagement des partenaires fournisseurs et sous-traitants

Chacun des métiers du Groupe a organisé en 2022 une convention afin d'engager ses partenaires fournisseurs et sous-traitants dans des démarches RSE co-construites visant à améliorer l'impact social et environnemental sur les chaînes de valeur.

## Dialogue avec les parties prenantes

Après deux exercices (en 2018 et 2021), un troisième comité de parties prenantes composé de sept personnalités extérieures choisies pour leur représentativité et leur expertise s'est réuni en juillet 2022. L'objectif de ce comité est de générer un dialogue ouvert entre le Groupe et ses parties prenantes, et d'émettre des pistes d'amélioration du plan de vigilance et de son déploiement dans le groupe Bouygues.

(a) Science Based Target Initiative

### 1.1.1 Bouygues Construction

#### Gouvernance

Sous la responsabilité du responsable de l'éthique, Bouygues Construction a mis en place une gouvernance composée des fonctions RSE, Environnement, Santé - Sécurité, Achats, Juridique, Audit et Contrôle interne ainsi que Ressources humaines. Un comité du devoir de vigilance regroupant ces fonctions se réunit deux fois par an.

Animée par les responsables RSE et de la conformité, une revue des risques et actions de prévention ou d'atténuation identifiés ci-dessous est réalisée au moins une fois par an avec les principaux responsables concernés afin de s'assurer de leur pertinence et de leur suivi. Ces travaux sont présentés annuellement au comité du devoir de vigilance puis au cours d'un comité exécutif de Bouygues Construction. Ils font l'objet de nombreuses présentations au sein des entités de Bouygues Construction.

En 2022, les principaux managers de Bouygues Construction (plus de 3.200) ont signé un engagement en faveur de l'éthique et de la conformité, lequel intègre notamment le plan de vigilance de Bouygues Construction.

De plus, Bouygues Construction poursuit la mise en place d'un outil de pilotage interne : la labellisation interne TopSite. Ce label couvre cinq thématiques : Santé – Sécurité, Environnement, Social, Sociétal et Qualité-Implication Client. Il concerne tous les chantiers d'une durée de plus de six mois et réalisant plus de trois millions d'euros de chiffre d'affaires.

#### Risques et actions déployées

Des actions spécifiques sont menées pour répondre aux risques identifiés dans le tableau ci-après, dans le respect des standards internationaux de l'OIT s'agissant des risques relatifs aux droits humains et libertés fondamentales et à la santé-sécurité.

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Droits humains et libertés fondamentales

#### Travail des enfants

Part propre – Emploi sur les chantiers et sites, de collaborateurs n'ayant pas l'âge légal permettant d'exercer une activité professionnelle

- Contrôle de l'identité de l'ensemble des collaborateurs au sein du système d'information RH.
- Contrôle systématique des entrées (pour les chantiers clos et les sites) : vérification des identités réalisée à l'aide d'un outil spécifique (« e-checkin »). C'est l'un des critères obligatoires de la labellisation TopSite.
- Mise à jour en cours du *Guide interne de lutte contre le travail illégal* en France, disponible au sein des entités de Bouygues Construction depuis 2009 (diffusion élargie depuis 2017), rappelant les grands principes, procédures, rôles et responsabilités des filières juridique, ressources humaines et opérationnelles. Cette mise à jour intégrera notamment des dispositions sur l'interdiction de faire travailler des enfants.

Part Fournisseurs/sous-traitants - Introduction par les fournisseurs ou sous-traitants sur les chantiers, de personnes n'ayant pas l'âge légal permettant d'exercer une activité professionnelle

- Diffusion par la filière RH d'un support rappelant l'âge minimum légal du travail pour tous les pays d'implantation de Bouygues Construction.
- Mise à jour précitée du *Guide interne de lutte contre le travail illégal*.
- Campagne de formation à la prévention du travail illégal réalisée dans toutes les entités en France.
- Audits sociaux réalisés sur 80 % des fournisseurs à risque dans les pays à risque (par exemple, en Côte d'Ivoire, Thaïlande, etc.) par des prestataires référencés par Bouygues Construction Purchasing<sup>a</sup> (SGS, Intertek, Bureau Veritas).

#### Travail forcé

Part propre – Situations où un collaborateur se retrouverait en situation de travail forcé

- Procédures d'embauche normées dans tous les pays : signature d'un contrat de travail, vérification des papiers d'identité, déclaration d'embauche à l'administration (le cas échéant).
- Audits TopSite réalisés sur les entités.
- Déploiement d'un dispositif d'audit interne couvrant 2 % à 4 % par an du chiffre d'affaires de Bouygues Construction :
  - En France : déploiement d'un référentiel et des grilles de tests vérifiant l'applicabilité du *Guide interne de lutte contre le travail illégal* sur les chantiers ;
  - À l'international : vérification systématique des modalités de paie des collaborateurs, de l'établissement des contrats de travail, du respect des horaires de travail, de la présence ou non d'un logement (le respect des standards « base vie », le cas échéant).
- Mise à jour précitée du Guide interne de lutte contre le travail illégal.

Part fournisseurs/sous-traitants – Situations où le collaborateur d'un fournisseur ou sous-traitant se retrouverait en situation de travail forcé

- Inspections périodiques réalisées sur les chantiers et sites. Ces inspections sont un des critères obligatoires de la labellisation TopSite.
- En France : suivi réalisé à l'aide de l'outil susvisé « e-checkin » et mise à jour précitée du *Guide interne de lutte contre le travail illégal*
- À l'international : responsabilité portée en premier lieu par les directeurs des opérations, soutenus par différentes filières (ressources humaines, juridique et finance).
- Audits sociaux réalisés sur 80 % des fournisseurs à risque dans les pays à risque (par exemple, en Côte d'Ivoire, Thaïlande, etc.) par des prestataires référencés par Bouygues Construction Purchasing (SGS, Intertek, Bureau Veritas).

### Illustrations via la labellisation TopSite

<b>Bouygues UK</b>	Bouygues UK a lancé, au moyen de la plateforme numérique de formation de Bouygues Construction, un module consacré au <i>UK Modern Slavery Act</i> afin de sensibiliser sur les enjeux mondiaux liés à l'esclavage moderne. Ce module s'adresse à tous les employés basés au Royaume-Uni, quel que soit leur niveau hiérarchique.
--------------------	---

#### Non-respect du droit local du travail

Méconnaissance d'une réglementation locale

- Présence de responsables des ressources humaines dans l'ensemble des entités ou unités opérationnelles (pays ou zones géographiques). Organisation en filière de la fonction ressources humaines : les responsables font partie d'un réseau RH déployé dans toutes les entités et qui fonctionne au moyen de processus partagés.

(a) entité en charge des achats

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Mise en place d'un « HR Index », un indice de développement définissant les standards en matière de ressources humaines recommandés, à terme, dans toutes les implantations de Bouygues Construction. Il permet d'évaluer la maturité de la politique de ressources humaines fondée sur des critères objectifs d'évaluation. Les 5 thématiques du HR Index sont : la gestion des ressources, le développement des carrières, la rémunération et les avantages sociaux, le HR core model et la qualité de vie au travail.
- Contrôle par l'audit interne de l'application du droit local du travail dans le cadre des plans d'audits.

### Qualité et conditions de vie et d'hébergement des compagnons déplacés

Conditions de vie et d'hébergement dans les « bases vie » qui ne respecteraient pas les standards de Bouygues Construction

- Déploiement dans toutes les entités des standards « bases vie ».
- Intégration d'un critère « conformité des bases vie » dans les projets.
- Contrôle par la filière Santé-Sécurité de l'application de ces standards.
- Mise en place d'un critère spécifique à ce risque dans le cadre de la labellisation TopSite.

#### En pratique :

Bouygues Construction a défini des standards « bases vie », conformes aux standards de l'OIT, qui précisent les conditions minimales de qualité et de confort des installations dans lesquelles sont logés ses compagnons et salariés déplacés, quel que soit le pays ou le lieu de travail. Ces standards couvrent aussi bien la conception des bases vie que leur management, leur exploitation ou leur maintenance. La mise en place de ces nouveaux standards vise ainsi à améliorer en permanence les conditions de vie des collaborateurs de Bouygues Construction. Ils sont systématiquement vérifiés dans le cadre des audits TopSite.

### Atteinte à la protection des données à caractère personnel

Fuite de données à caractère personnel des collaborateurs et des partenaires (clients/fournisseurs/sous-traitants), perte de confidentialité, cyberattaque

- Nomination de *Data Protection Officers* (DPO)<sup>a</sup> ou de *Privacy Managers*.
- Procédures formalisées et mises à jour en fonction des évolutions réglementaires.
- Déploiement d'un outil de gestion des obligations réglementaires liées au RGPD.
- Déploiement d'un programme de formation (présentiel et en ligne) et nouvel espace intranet dédié à la protection des données personnelles pour les collaborateurs.
- Suivi des engagements contractuels intra-groupes et avec les sous-traitants.
- Production de mémos internes à destination des collaborateurs pour les sensibiliser aux enjeux de la protection des données personnelles.

### Défaut de représentation du personnel

Non-respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective garanties par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

- En France :
  - Fort taux de participation aux élections des Instances de Représentation du Personnel (IRP) : entre 85% et 90% ;
  - Suivi du taux de conflictualité (calculé en fonction du nombre de jours de grève par rapport au nombre de jours travaillés) chez Bouygues Travaux Publics : en 2022, il est de 0%.
- En Europe : mise en place d'un comité d'entreprise européen dont la gouvernance est assurée par Bouygues SA
- Relations historiques avec des partenaires syndicaux ayant permis d'adresser des problématiques à l'échelon mondial.

### Discrimination

Évaluation des collaborateurs, dans le cadre de leur embauche ou de leur potentielle évolution, sur des éléments discriminants autres que leurs compétences et résultats

- Politique Diversité et Inclusion comprenant quatre axes principaux : mixité, handicap, diplômes/diversité des parcours et diversité des origines. Chacun de ces axes fait l'objet d'un plan d'action : formation, sensibilisation, suivi d'indicateurs chiffrés et actions concrètes au plus près des salariés.
- Utilisation de la *Charte des ressources humaines du Groupe* comme texte de référence en matière de lutte contre les discriminations.
- Sensibilisation et formation sur l'égalité des chances de tous les jeunes RH et recruteurs en France a minima tous les 5 ans, sur la culture RH et dans le cadre des modules Diversité des parcours des managers.
- Poursuite de la démarche « Speak UP » visant à lutter au sein de l'entreprise contre tous types de comportements hostiles ou de harcèlement (moral et sexuel). Diffusion d'affiches et plaquettes « Speak Up » et sensibilisation des comités de direction.

(a) Délégué à la protection des données

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Renforcement de la stratégie du groupe Bouygues Construction en matière de diversité en l'étendant à la diversification et l'internationalisation des profils, en développant une culture du feedback et un management inclusif.
- Mise en place d'indicateurs en matière de mixité incluant les indicateurs du groupe Bouygues (pourcentage de femmes cadres et managers et pourcentage de femmes managers talent), le taux de promotion et le taux de mixité des comités de direction dans les entités.

### En pratique :

Après les promotions consacrées aux jeunes, puis aux femmes, le lancement de la troisième saison de la « Job Academy » a eu lieu en novembre 2021 pour aider des publics éloignés en recherche d'un emploi. En 2022, elle s'engage auprès des personnes en situation de handicap. Pendant quatre mois, un groupe de collaborateurs volontaires se mobilisent à travers un parcours de découvertes, d'échanges, d'ateliers, etc., pour permettre à leurs filleuls respectifs de se valoriser aussi bien dans leur CV, lors d'un entretien d'embauche que dans leur vie professionnelle.

## Santé – Sécurité

### Atteinte à la sûreté

Atteinte aux personnes (collaborateurs et partenaires) à la suite d'actes de terrorisme, de violence, de banditisme, à des catastrophes naturelles, à des guerres, pouvant nécessiter des évacuations d'urgence, y compris le rapatriement sanitaire

- Déploiement d'une politique Sûreté internationale se déclinant en une veille, des analyses, des formations et un suivi des collaborateurs dans les zones géographiques sensibles, incluant notamment l'organisation de rapatriement sanitaire lorsque cela est nécessaire.
- Revue des sollicitations de voyages dans le contexte de pandémie de Covid-19.
- Revue du contexte relatif à la sûreté et validation par le comité exécutif de tout projet d'implantation dans un pays où Bouygues Construction n'a pas d'activité.
- Déploiement d'une formation des managers sur les violences subies dans le cadre professionnel en France.
- Association systématique du département de la sûreté aux audits menés par la direction de l'audit interne.
- « Points de situation » effectués par le département de la sûreté sur les différents sièges du groupe en France afin de vérifier notamment l'existence d'un plan de sûreté et d'une organisation pour faire remonter les problèmes liés à la sûreté. Si nécessaire, un plan d'action est mis en place.

### En pratique :

En France, Bouygues Construction a déployé un dispositif de sûreté similaire à celui mis en place dans des pays d'activité à risque.

À l'international, Bouygues Construction suit précisément l'évolution du contexte géopolitique des pays dans lesquels il est implanté. Cela peut amener à l'évacuation d'un pays (sortie du pays pour les non nationaux, retour des locaux à leur domicile), à la suspension ou à l'arrêt des chantiers et à leur mise en sécurité. Ainsi, le groupe Bouygues Construction a quitté des zones risquées telles que le Myanmar.

### Accidents du travail

- Déploiement dans toutes les entités de politiques spécifiques en lien avec la politique Santé – Sécurité et avec un système de management spécifique comprenant :
  - mise en place de politiques et procédures associées s'appuyant sur les fondamentaux et principes de management de Bouygues Construction, lesquels se fondent généralement sur les référentiels MASE ou Iso 45001. La conformité des principes aux référentiels est certifiée par une tierce partie. Une mise à jour des systèmes de management de la santé et sécurité a été réalisée dans la plupart des entités opérationnelles pour répondre aux exigences de la norme Iso 45001 ;
  - renforcement de la politique concernant le port systématique des équipements de protection individuelle (EPI) et la publication d'un référencement des matériels autorisés pour la France (tours d'étaisements, électroportatif, coffrage plancher,...) ;
  - renforcement de la politique sur la maîtrise des risques majeurs (c'est-à-dire pouvant créer une atteinte irréversible à la santé), avec une attention particulière portée aux événements qualifiés de grave. Cette politique est revue régulièrement dans les instances de direction générale ;
  - déploiement d'un outil numérique unique de déclaration des accidents de travail au niveau mondial et intégrant toute partie prenante sur les chantiers ;
  - signature de la convention OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux publics) portant sur les risques liés à la silice (mesure sur les sujets d'exposition aux poussières de silice) ;

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- mise en place du système Cority : outil unique de reporting des accidents et presque accidents déployé partout dans le monde. Un référentiel de tous les chantiers actifs ou fermés a été créé ; et
- mise en œuvre des « points de sécurité » qui permettent de discuter des accidents significatifs récents, d'identifier et d'analyser les mesures de prévention prises.
- Réalisation de formations relatives à la santé – sécurité des acteurs clés des activités opérationnelles (chantiers, activité de services, etc.) et fonctions support (méthodes, services matériels, etc.) :
  - poursuite des formations « Leader Sécurité 1, 2 et 3 » visant l'acquisition de principes et comportements en matière de sécurité et déploiement d'une formation de niveau 4 dans certaines entités pour le top management des unités opérationnelles ;
  - déploiement de programmes spécifiques pour le renforcement de la culture Sécurité (*Leadership in health and safety*) ;
  - lancement de la « Safety Academy » : formation dédiée aux collaborateurs de la filière Prévention Santé Sécurité conçue par Bouygues Construction University et les préventeurs Santé Sécurité de chaque entité du groupe. Au travers des modules hybrides alliant classes virtuelles, formats distanciels, présentiels et e-learning, les collaborateurs consolident leurs acquis et acquièrent de nouvelles compétences ;
  - formation des sous-traitants : définition par chaque entité de ses règles en fonction du pays, de la taille du projet, de sa durée etc ; et Bouygues Bâtiment a par exemple mis en place un système d'évaluation de ses sous-traitants.
- S'agissant des relations avec les parties prenantes externes :
  - mise en place de clauses relatives à la santé et à la sécurité dans les contrats-cadres avec les entreprises de travail temporaire, d'actions pour renforcer l'accueil des intérimaires en matière de sécurité et de suivi des objectifs en matière de sécurité (six indicateurs insérés dans les contrats) ;
  - intégration d'une liste de produits interdits dans les contrats-cadres d'achat sous peine de pénalité ; et
  - évaluation de la performance en matière de sécurité des sous-traitants avec l'outil d'e-procurement (projet en cours de déploiement - « lvalua »).
- S'agissant de la recherche et développement :
  - publication en mars 2022 d'un livre blanc synthétisant les propositions d'amélioration des mesures préventives visant la conduite des engins sur les chantiers ;
  - utilisation de simulateurs pour former et valider les compétences de conducteurs d'engins et de conducteurs de travaux ;
  - analyse des causes profondes des accidents du travail ; et
  - développement d'une application (« Ergo App ») afin de rationaliser et de sélectionner des matériels de construction respectant les critères de sécurité et d'ergonomie.

### En pratique :

Développement d'un nouveau manuscopique (« chariot télescopique ») qui inclut désormais six nouvelles fonctions de sécurité.

Développement puis phase test d'un bracelet permettant de détecter la présence de courant électrique.

Développement puis distribution d'une meuleuse d'angle électroportative à sécurité embarquée augmentée comportant quatre fonctions de sécurité unique.

## Maladies professionnelles

Les maladies professionnelles sont définies par des tableaux émis par la Sécurité sociale.

- Déploiement de politiques spécifiques : mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail (notamment s'agissant de l'ergonomie) décliné dans la plupart des entités sur la base de la norme Iso 45001 :
  - affectation de ressources spécifiques à la filière Ergonomie ayant un périmètre mondial et s'accompagnant d'un plan de déploiement et de mesures d'accompagnement sur le terrain ;
  - déploiement de standards relatifs aux opérations de manutention manuelle sur les sites incluant notamment des autocollants pour identifier les poids des charges ;

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- renforcement de la politique et des dispositifs associés pour lutter contre les addictions (alcool, drogues) ; et
- développement de démarches de protection contre le bruit et la poussière dont :
  - un programme de cartographie d'exposition au risque de poussière de silice développé avec l'OPPBT ; et
  - une campagne au Royaume-Uni sur la politique de protection auditive.
- Déploiement de formations :
  - mise en place de séances d'échauffement musculaire avant de démarrer l'activité sur chantier chaque matin pour prévenir les troubles musculosquelettiques ;
  - déploiement d'« ateliers de la santé » afin de sensibiliser les compagnons sur la préservation de leur capital santé et prévenir les troubles musculosquelettiques ; et
  - déploiement de plans de formation et de sensibilisation aux risques ergonomiques auprès des départements Méthodes, Travaux et de la filière Prévention Sécurité.
- S'agissant de la recherche et développement :
  - poursuite de l'expérimentation de matériels et d'équipements ayant pour objectif de réduire la pénibilité (gant bionique, systèmes de capture des données des myo-sollicitations tel que le « Système Captive » utilisé, par exemple, pour le choix de systèmes de coffrage de planchers en France) ; et
  - poursuite de l'étude en France sur les produits chimiques les plus dangereux utilisés sur les chantiers : interdiction et/ou substitution de produits (« Pablo » et autres plateformes, en renforçant les conditions générales d'achat), amélioration de la connaissance des produits chimiques avec la mise en place de fiches Sécurité (nouvel outil « Ecomundo » en cours).

### En pratique :

Bouygues Construction a mené les travaux suivants de recherche et développement :

- Harmonisation et numérisation de l'évaluation des risques ergonomiques au poste de travail notamment au travers de l'outil « KizErgo » ;
- Mise en place d'un outil numérique de recensement des matériels et des modes constructifs qui prend en compte les risques ergonomiques et de sécurité (« Ergo Mat' »).

## Environnement

### Risques environnementaux en lien avec les opérations (déchets, eau, etc.) et aux abords (pollution sonore, qualité de l'air, biodiversité, rejets d'eau, etc.)

Impact environnemental des opérations sur les territoires directement (énergie, déchets, eau, etc.) et sur les avoisinants des chantiers (pollution sonore, qualité de l'air, biodiversité, rejets d'eau, etc.)

- Mise en œuvre d'une politique centrale RSE « Responsable et Engagé » composée de douze thématiques dont quatre sur l'environnement (stratégie carbone, biodiversité, approvisionnements en ressources responsables bois, économie circulaire) couvrant les risques identifiés.
- Certification Iso 14001 attestant de l'existence d'un système de management environnemental pour des activités et vérifiant que les risques environnementaux sont identifiés et gérés.
- Audit de la thématique environnement dans le cadre de la labellisation TopSite au travers de cinq critères (analyse environnementale documentée par site qui recense les risques environnementaux du site ainsi qu'un plan de prévention associé, analyse des émissions de gaz à effet de serre du site, analyse de la consommation en eau, suivi des déchets et suivi des impacts sur les lieux avoisinants dont la pollution sonore, la biodiversité).
- En 2021, en matière de biodiversité, Bouygues Construction a signé des engagements individuels dans le cadre d'Act4Nature International.

### En pratique :

En matière d'économie circulaire, Bouygues Bâtiment France a annoncé au salon de l'immobilier bas carbone (Sibca) le lancement de Cynéo, un centre technique du réemploi qui vise à accélérer le développement de nouveaux produits circulaires.

## Risque climatique

Impact des activités sur le climat

- Poursuite du déploiement de la stratégie Climat en agissant sur tous les leviers de réduction et en créant un nouveau réflexe carbone en interne (sensibilisation et intégration dans tous les process y compris le cycle de management financier et opérationnel) :
  - Formation et sensibilisation afin de faire de chaque collaborateur un acteur de la stratégie Climat au quotidien : Le module de e-learning « Agir pour le climat » disponible sur ByLe@rn lancé en 2021 permet de mieux comprendre l'impact carbone du secteur de la construction et les leviers d'action.



## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

100 % des Etam Cadres doivent avoir suivi ce module d'ici à 2023. De plus, le pourcentage de réalisation de la formation « Agir pour le climat » est devenu un indicateur de performance RSE dans le nouvel accord d'intéressement 2022 avec pour objectif d'atteindre au minimum 75 % des collaborateurs formés à fin 2022.

- SBTi : démarche de certification SBTi engagée en juillet 2022. Bouygues Construction participe également aux Experts Advisory Groups des SBTi chargés de développer un guide pour le secteur de la construction. Cette démarche impose la définition d'objectifs de réduction des émissions ambitieux à moyen-terme, soit -40 % sur les consommations d'énergie (scopes 1&2), -30 % par m<sup>2</sup> pour les émissions indirectes liées aux bâtiments (scope 3), et -20 % sur les autres émissions indirectes (scope 3), sur la période 2021-2030.
- Flotte de véhicules : passage de 191 véhicules verts (véhicules émettant moins de 60 grammes de Co<sub>2</sub> par km par an) en 2021 à 323 au 30 septembre 2022.
- S'agissant de la construction bois (levier majeur de réduction de l'empreinte carbone) :
  - 160 projets ont été recensés en 2022. L'approvisionnement en bois français a été fiabilisé avec la signature de partenariats avec PiveteauBois et Stora Enzo sur le CLT<sup>3</sup>, en lien avec la Fédération Française du Bâtiment (30 % de bois labellisé « Bois de France » utilisé en 2021, avec un objectif de 50 % en 2025).
  - Linkcity s'est engagé à déposer 50 % de ses permis de construire en projet bois en 2027 et est signataire des pactes FIBOIS Grand Est, Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes (20 % de la surface de plancher des projets en bois).

## Illustrations via la labellisation TopSite

<b>Bouygues Bâtiment</b>	Le chantier Arena Porte de la Chapelle à Paris, destiné aux prochains Jeux olympiques est le premier chantier en France doté d'une centrale à béton foraine produisant du béton à base de ciment H-UKR (sans clinker, principal responsable de l'impact carbone du béton classique, remplacé par du laitier alcali-activé).
<b>Bouygues Travaux Publics</b>	Le chantier du Tram T3 à Paris est doté d'un générateur à hydrogène développé par Bouygues Energies & Services, Loxam et Bouygues Construction Matériel.
<b>Bouygues Bâtiment International</b>	Mise en place de <i>Smart Impulse</i> pour la digitalisation du suivi des consommations électriques sur plusieurs chantiers.
<b>Bouygues Bâtiment International</b>	Dans le cadre du chantier <i>Edmondson Park South commuter Car Park Project</i> en Australie, des initiatives en matière d'eau, d'énergie et de gestions des déchets afin de réduire l'impact du site sur l'environnement ont été mises en place : 90 % des déchets de construction ont été recyclés ou détournés de la mise en décharge.

## La réponse des achats

Bouygues Construction Purchasing a mis en place trois outils répondant aux enjeux liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé-sécurité et à l'environnement :

- Envoi d'un questionnaire Acesia (pour les trois premiers trimestres 2022) et Ecovadis (à partir du quatrième trimestre 2022) aux fournisseurs et sous-traitants permettant :
  - L'évaluation de nos partenaires à travers un diagnostic des forces et des points d'amélioration sur les thématiques suivantes : l'environnement, l'impact social et le respect des droits humains, l'éthique et les achats responsables ;
  - L'accès à des conseils et plans d'action afin de concentrer les efforts en matière de durabilité et le développement d'actions correctives pour améliorer la performance RSE ;
  - L'accès à des analyses comparatives par secteur d'activité : benchmarks internes et externes ;
  - La gestion et le pilotage de la performance RSE de la *supply chain* pour encourager l'amélioration continue.
- Réalisation d'audits sociaux des fournisseurs et sous-traitants : depuis 2019, plus de 80 audits réalisés par trois prestataires (SGS, Intertek et Bureau Veritas) afin :

(a) *Cross Laminated Timber* ou bois lamellé croisé

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- de vérifier la bonne application des clauses contractuelles relatives au respect des droits humains. Les thématiques évaluées sont : le travail des enfants, le travail forcé, la conformité des recrutements, la santé et la sécurité, la liberté d'association, la discrimination, les pratiques disciplinaires, les heures de travail, les salaires et les avantages, l'environnement de travail, le contrôle de conformité et l'anti-corruption ;
  - d'évaluer l'entreprise sur ses politiques de santé-sécurité. Les points contrôlés sont : les installations de travail, la préparation aux situations d'urgence, les accidents du travail, la sécurité des machines, les risques pour la sécurité, les matières chimiques et dangereuses et enfin les dortoirs et les cantines ;
  - de vérifier que l'impact de l'activité des fournisseurs n'est pas néfaste pour leur environnement.
- Annexion à tous les contrats d'achats de la *Charte RSE fournisseurs et sous-traitants du Groupe* formalisant les engagements que les fournisseurs et sous-traitants doivent respecter. Ses prescriptions constituent une exigence dont le non-respect peut donner lieu à des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Exemples de démarches entreprises par les fournisseurs à la suite d'audits :

<b>Fournisseur à Hong Kong</b>	Mise en place d'un comité de sécurité Conduite d'une évaluation des risques sur site Organisation d'un exercice incendie Mise en place de formations sur le travail forcé, la liberté d'association, la non-discrimination, et l'anti-corruption Amélioration de la tenue du journal de présences et qui précise désormais le maximum des heures supplémentaires possible
<b>Fournisseur en Turquie</b>	Création d'un comité d'éthique en charge du pilotage d'objectifs et de mener une évaluation de l'entreprise Mise en place d'une formation sur l'éthique des affaires Intégration des émissions atmosphériques à la politique environnementale Annonce de la direction générale concernant les heures supplémentaires

En rassemblant, le 23 novembre 2022, ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires stratégiques, Bouygues Construction a pu partager sa nouvelle stratégie et l'importance cruciale de la mise en place d'une *supply chain* engagée.

## Plans d'action et axes d'amélioration

Bouygues Construction entend améliorer et renforcer en 2023 les actions déployées en 2022, notamment au travers de la labellisation TopSite, le travail avec ses sous-traitants et fournisseurs (au moyen de la démarche Ecovadis, la diffusion de la *charte RSE fournisseurs et sous-traitants* et des audits externes sur les fournisseurs à risque).

En ce qui concerne les droits humains fondamentaux, il est prévu qu'une communication d'entreprise présentant les fondamentaux en la matière soit effectuée par la direction générale de Bouygues Construction. Un nouvel audit sur les pratiques de travail dissimulé en France sera également réalisé.

Bouygues Construction s'engage à continuer de promouvoir la santé-sécurité en soutenant des projets de recherche et de développement en interne pour améliorer les conditions de travail de ses compagnons, mais également pour limiter la survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ces projets s'accompagnent d'un renforcement et d'une constante amélioration des mesures de réduction des risques : amélioration des procédures, modernisation des équipements, renforcement des règles et consignes, évolution des doctrines en matière de management de la santé - sécurité.

L'engagement de Bouygues Construction en faveur de l'environnement se manifestera par la révision :

- en 2023, de l'ensemble de la stratégie RSE de l'entreprise avec, notamment, la définition d'une nouvelle feuille de route à l'horizon 2030 ;
- de la labellisation TopSite en accord avec cette nouvelle feuille de route RSE ; et
- par la poursuite du déploiement de la feuille de route Climat visant à réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030.

Enfin, Bouygues Construction compte poursuivre les actions de sensibilisation et d'information des collaborateurs sur les sujets relatifs au plan de vigilance afin de prévenir la survenance de risques.

## 1.1.2 Bouygues Immobilier

### Gouvernance

Un comité de suivi du plan de vigilance composé des directions Conformité, RSE et Contrôle interne, ainsi que des contributeurs et responsables de leurs risques respectifs (Achats, Ressources humaines, Climant, QSE et *Data Protection Officer*<sup>a</sup> (DPO)), a été mis en place. Un comité de l'éthique et du mécénat rend compte du plan de vigilance.

En outre, les risques et actions de prévention ou d'atténuation ci-dessous ont été soumis à la direction générale et au comité exécutif de l'entreprise.

### Risques et actions déployées

Des actions spécifiques sont menées pour répondre aux risques identifiés dans le tableau ci-après.

(a) chargé de la protection des données

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Droits humains et libertés fondamentales

#### Atteinte aux droits fondamentaux, risque accentué en cas de travail dissimulé ou travail détaché illégal

Recours à du travail dissimulé par les entrepreneurs ou les sous-traitants partenaires et attributaires des marchés

Non-respect des obligations du maître d'ouvrage (vigilance et lutte contre le travail dissimulé)

- Refonte de la procédure Achats Travaux, prévoyant notamment l'utilisation obligatoire d'*Attestation Légale* (solution de suivi de la conformité administrative des entreprises avant lancement des travaux).
- Poursuite des formations en présentiel « Responsabilité du maître d'ouvrage » sur les vérifications à opérer concernant le travail dissimulé ou détaché illégal en tant que maître d'ouvrage, dispensées aux équipes projet et aux responsables de site (formation suivie par environ 56 % de la population cible durant l'année 2022).
- Sensibilisation, au cours de la Convention Achats Partenaires organisée par Bouygues Immobilier en novembre 2022, de 200 entreprises partenaires et fournisseurs, à l'éthique et à la RSE.

#### En pratique :

Le projet « Titanium » a été lancé par la direction QSE début 2022 (et sera poursuivi en 2023) auprès des collaborateurs ayant des responsabilités sur la programmation et l'exécution des chantiers. En 2022, 100 % des responsables techniques ont été concernés par ce projet. Ce projet a pour objectif de :

- renforcer leurs compétences en matière de QSE par un système d'évaluation et de coaching. Un critère d'évaluation sur le travail dissimulé sur chantier a notamment été introduit dans la grille Titanium ;
- mettre en place des plans d'action ciblés pour remédier aux situations non conformes identifiées sur les opérations.

#### Atteinte à la protection des données à caractère personnel

Fuite/violation de données à caractère personnel, non-respect des durées de conservation, non-respect du consentement, non-respect de l'exercice des droits des personnes concernées

Atteinte à la vie privée des personnes physiques, usurpation d'identité, sollicitation commerciale non désirée

- Poursuite du renforcement des capacités de détection des cyberattaques :
  - Mise en production du centre opérationnel de sécurité (« SOC »<sup>a</sup>) en avril 2022 ;
  - Déploiement d'une solution de détection et de réponse des terminaux (« EDR »<sup>b</sup>) sur l'ensemble des postes de travail et serveurs en juin 2022.
- Mise en place d'un mécanisme de purge des données à caractère personnel des collaborateurs par le prestataire de gestion de la paie en janvier 2022.
- Renforcement des mesures d'avertissement sur le contenu des commentaires libres dans l'outil de CRM en mars 2022.
- Mise à jour des nouveaux contrats avec des clauses de protection prenant en compte le *Cloud Act* et l'invalidation du *Privacy Shield*.
- Anonymisation des données à caractère personnel sur les environnements de tests (applications, site internet) depuis octobre 2022.
- Actions de sensibilisation au RGPD :
  - auprès des nouveaux collaborateurs : validation des e-learning dans la fiche de fin de période d'essai depuis janvier 2022 ;
  - auprès de la filière Développement intervenant en amont de la promotion immobilière pour identifier des terrains constructibles : e-learning réalisé par 78 % des collaborateurs concernés en octobre 2022.

#### Non-respect des règles éthiques et d'achats dans les relations avec les entreprises de travaux

Non-compréhension ou ignorance des règles éthiques et d'achats de la part des collaborateurs et/ou des fournisseurs

Pressions sur les entreprises pour tenir les délais et les coûts : risque de règles outrepassées pour atteindre les résultats, risque de dégrader les conditions de travail des salariés mobilisés pour tenir ces coûts et délais.

- Annexion systématique de la charte *RSE Fournisseurs et sous-traitants* du Groupe aux contrats gérés par la filière Achats. Ses prescriptions constituent une exigence dont le non-respect peut donner lieu à des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.
- Réalisation d'audits sur le respect de la procédure Achats Travaux auprès de toutes les directions régionales de Bouygues Immobilier.
- Poursuite du déploiement du panel de partenaires présélectionnés sur la base d'auto-évaluations RSE et évaluations Qualité de ces entreprises.
- Refonte du SRM<sup>c</sup> afin de mieux couvrir les relations avec les opérationnels.
- Nouvelle campagne de communication sur la procédure Cadeaux et Invitations ; mise en place d'un outil de déclaration des cadeaux et invitations reçus et offerts par les collaborateurs.
- Formations en ligne sur l'éthique, obligatoire pour tous les collaborateurs.

(a) Security Operations Center

(b) Endpoint Detection and Response

(c) Supplier Relationship Management

**Principaux risques et description****Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022**

	<p><b>En pratique :</b></p> <p>Lors de la Convention Achats Partenaires qui s'est tenue le 15 novembre 2022, Bouygues Immobilier a présenté sa politique en matière de conformité et a resensibilisé à l'éthique et à la RSE près de 200 entreprises et fournisseurs partenaires présents à cette occasion.</p>
<p><b>Insuffisance de suivi des fournisseurs récurrents de produits (fournisseurs sous contrat-cadre)</b></p> <p>Non-respect de la politique Achats et du suivi régulier des fournisseurs sous contrat- cadre ; risque de vigilance insuffisante au respect des droits humains au travail de la chaîne d'approvisionnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse significative du nombre de contrats-cadre conclus avec des fournisseurs ; poursuite de l'évaluation au moyen d'Ecovadis de l'ensemble de ces fournisseurs et suivi systématique de l'évolution annuelle de ces évaluations.</li> </ul>
	<p><b>En pratique :</b></p> <p>La démarche <i>Cœur de Vie</i> vise à faire évoluer la conception des immeubles et des logements de Bouygues Immobilier pour être davantage en adéquation avec les besoins et les usages des habitants et des clients, tout en répondant aux enjeux des collectivités territoriales. La démarche implique une préconception standardisée des immeubles, combinant des « briques » utilisant des matériaux et des produits décarbonés (brique « salle de bain », brique « hall »...), et une conception contextualisée en fonction des environnements et besoins locaux, afin de proposer des projets singuliers en phase avec la promesse de marque « La vie commence ici ».</p> <p>Dans ce cadre, les contrats-cadre des fournisseurs partenaires ont été revus et ont été mis en place une clauses bas carbone, un travail sur les FDES<sup>a</sup> et des actions de codéveloppement afin d'optimiser la performance de la relation avec ces partenaires.</p>
<b>Santé – Sécurité</b>	
<p><b>Atteinte grave à la santé et à la sécurité des personnes sur les chantiers</b></p> <p>Risque de décès/ blessure grave, au cours d'un chantier, d'un collaborateur, d'un client, d'un tiers (par exemple, chute de hauteur, chute d'objet, électrocution, ensevelissement, écrasement, masse en mouvement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite de la mise en œuvre du plan de prévention - sécurité, avec la mise en place d'une remontée d'informations lors d'un comité QSE trimestriel spécifique, par région et par agence, à la sécurisation des chantiers et à la vérification de l'application effective des règles définies et communiquées aux équipes opérationnelles comme les « intangibles de sécurité ».</li> <li>• Numérisation des parcours clients pour limiter les risques sur chantier et validation des visites client en sécurité par le CSPS<sup>b</sup>.</li> <li>• Suivi de l'accidentologie sur les chantiers (client/collaborateur) et point trimestriel au sein de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).</li> <li>• Mise en place en 2022 du PAPRI Pact, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, avec notamment l'organisation de conférence sur le thème de la santé et le renforcement des communications sur ce sujet.</li> </ul>
	<p><b>En pratique :</b></p> <p>Organisation par le département QSE en avril 2022 d'une « journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail » durant laquelle les équipes de Bouygues Immobilier ont été mobilisées sur tous les chantiers pour un rappel <i>in situ</i> des engagements et des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.</p>
<p><b>Atteinte grave à la santé et sécurité des salariés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (Papripact).</li> </ul>
<p><b>Risques physiques et psychosociaux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite du déploiement de « Bi-Well », une démarche de prévention du stress au travail</li> <li>• Poursuite du déploiement de l'accord Qualité de vie et les conditions de travail/« travailler autrement » afin d'accompagner les collaborateurs au travail (par exemple, par des dispositifs d'accompagnement des salariés aidants ou en difficulté, des jours engagement solidaire, etc.) et de l'accord de télétravail.</li> <li>• Mise à jour du Document unique d'évaluation des risques (DUER) et du <i>reporting</i> des accidents/incidents au sein de la CSSCT.</li> <li>• Formation des responsables de site (obligation de sécurité de l'employeur, harcèlement et risques psychosociaux) et campagne d'autodiagnostic des immeubles et bureaux de vente.</li> <li>• Formation des équipes « client » à la gestion des situations difficiles.</li> <li>• Campagne d'affichage sur l'existence de la plateforme d'alerte dans les locaux de travail et sur l'Intranet.</li> </ul>
<p><b>Atteinte grave à la santé et sécurité des occupants des ouvrages</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite de la mise en place de plusieurs mesures afin de garantir, une fois le bâtiment livré, la conformité de l'ouvrage et la sécurité ultérieure des occupants (contrôles internes, inspections</li> </ul>

(a) fiches de déclaration environnementale et sanitaires

(b) Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

effectuées par des tiers, remise de procès-verbaux de conformité par les entreprises ayant réalisé les travaux).

- Renforcement volontaire des contrôles et réalisation d'un audit des processus sur des aspects spécifiques du bâtiment.

### Environnement

#### Pollution des sols

Risque d'exposition de personnes à des polluants impactant leur santé sur les fonciers (terres polluées), notamment en cas de rachat de terrains qui ne présentent pas de diagnostic fiable

Risque d'atteinte à l'environnement (écosystèmes faune et flore), notamment dû à la mauvaise gestion de déchets polluants en phase chantier

- Mise en place du dispositif national « Trackdéchets »<sup>a</sup> pour la gestion et le suivi des déchets ; mise en place de tutoriels pour faciliter son utilisation et rappel des bonnes pratiques en la matière.
- Renforcement de la fréquence des contrôles QSE permettant d'atténuer le risque de pollution des sols, via le recrutement d'un contrôleur QSE dédié aux contrôles inopinés. Inclusion d'un critère d'évaluation sur la gestion des déchets dans la grille « Titanium ».

#### Dérèglement climatique

Participation à l'augmentation de la concentration des gaz à effet de serre au travers des activités d'aménagement-promotion-construction-utilisation des produits et services

- Elaboration et déploiement de la stratégie par la direction Climat.
- Constitution et dépôt fin 2022 du dossier de validation SBTi de la démarche de décarbonation de Bouygues Immobilier.
- Construction des trajectoires de décarbonation des produits quartiers, logements et bureaux.
- Certification de la valeur de l'intensité carbone moyenne des logements collectifs par des organismes tiers (Pouget Consultants et Tribu Energie).
- Mise en place des démarches *Cœur de Vie* pour le logement et *Bureaux Généreux* pour le tertiaire en conformité avec la RE2020 et anticipation des seuils 2025, appuyée par la signature de partenariats sur des produits décarbonés (peintures biosourcées, pompes à chaleur, vitrage recyclé, béton bas carbone, béton bois...).
- Mise en place d'un indicateur mesurant l'intensité en CO<sub>2</sub> par m<sup>2</sup> de surface de plancher logement, bureau et quartier (calculatrice bas carbone) et d'un observatoire de la RE2020.
- Démarche d'amélioration de la performance carbone des projets conçus avant l'entrée en vigueur de la RE2020.

#### En pratique :

Bouygues Immobilier a créé, fin 2022, Nouveau Siècle, une filiale dédiée à la rénovation de patrimoines historiques ou remarquables, qui s'engage à préserver la valeur patrimoniale et architecturale des bâtiments anciens tout en visant des objectifs de performance énergétique allant au-delà de la réglementation applicable.

Augmentation de la fréquence et de l'intensité des phénomènes météorologiques, constituant un risque de dégradation des ouvrages et de sûreté pour les personnes

- Plan de sobriété 2022 – 2023 : réduction de 10 % de consommations d'énergie sur les sites de travail tertiaires (bureaux : siège et 33 agences, espaces de commercialisation) d'ici à 2024.
- Poursuite des actions de sensibilisation : plus de 50 % des collaborateurs ont réalisé une Fresque du Climat à la fin de l'année 2022.
- Poursuite de la montée en expertise des équipes ingénierie et conception pour mettre en place des solutions de décarbonation des projets de logement et de bureaux.
- S'agissant des phénomènes météorologiques :
  - Mise à disposition de « fiches flash » en cas de risques liés à des événements météorologiques (par exemple en cas de forts vents, de canicule,);
  - Communication ciblée par email ou lors des comités de direction régions mensuels en fonction des prévisions météorologiques.

#### Effondrement de la biodiversité

Risque de destruction d'espèces protégées, d'habitats, de continuités écologiques et de

- Intégration systématique, dans la démarche *Cœur de Vie* d'espaces extérieurs conçus avec un écologue et accueillant de la biodiversité.

(a) <https://trackdechets.beta.gouv.fr/>

Principaux risques et description	Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022
pollutions dû à la conception et la réalisation d'un projet immobilier. Risque d'inondation à la suite de l'imperméabilisation des sols	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Signature de cinq contrats-cadre nationaux avec des écologues pour aider à la systématisation de la démarche de diagnostic écologique sur l'ensemble des projets dès l'acquisition d'un foncier.</li> <li>● 31 projets labellisés ou en cours de labellisation « BiodiverCity » (label élaboré par le Conseil International Biodiversité et Immobilier (CIBI) et attestant des actions menées pour prendre en compte les sujets liés à la biodiversité aux différentes étapes d'un projet immobilier).</li> <li>● Première place lors du trophée « Maître d'ouvrage mobilisé » en 2022 et depuis les débuts du label.</li> <li>● S'agissant des nouvelles opérations : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Intégration d'indicateurs et d'objectifs en matière de préservation de la biodiversité dans les processus de décision en amont de la conception ;</li> <li>■ Réalisation systématique d'un diagnostic écologique flash de site ;</li> <li>■ Fixation d'objectifs de seuil minimal de coefficient de biotope par surface à atteindre dès la phase de conception ;</li> <li>■ Application du cahier des prescriptions « Usages, paysage et biodiversité ».</li> </ul> </li> <li>● S'agissant des opérations dont la conception a déjà débuté, étude au cas par cas de la possibilité d'intégrer le diagnostic flash, un seuil de coefficient de biotope par surface et le cahier de prescriptions susvisés.</li> <li>● Formation de 95 % des collaborateurs sur les sujets de biodiversité en 2022.</li> </ul>

## Plans d'action et axes d'amélioration

Pour le risque de travail dissimulé ou de travail détaché illégal, Bouygues Immobilier a prévu de :

- poursuivre les formations « Responsabilité du maître d'ouvrage » ; et
- prendre en compte ces sujets dans l'élaboration de la Charte « Chantier à faibles nuisances », à venir en 2023. La Charte sera mise en œuvre sur les chantiers de Bouygues Immobilier, afin d'harmoniser et d'améliorer la qualité de leur suivi. Elle permettra de réaffirmer les principes fondamentaux d'organisation de chantier, de choix des produits et matériaux, de gestion des déchets, de préservation du milieu naturel, de démolition, de consommation d'eau et d'énergie, pollutions et nuisances.

Pour le risque d'atteinte à la protection des données à caractère personnel, Bouygues Immobilier a prévu la mise en place de plusieurs actions :

- gérer, dans l'outil CRM, les consentements des propriétaires dans le cadre des activités de développement foncier et du processus d'anonymisation de leurs données personnelles ;
- renouveler une campagne de communication sur le e-learning sur le RGPD et la sensibilisation à la cybersécurité ;
- continuer à améliorer les capacités de détection des cyberattaques et tester les dispositifs de résilience face aux cyberattaques ; et
- digitaliser les outils d'évaluation de tiers.

S'agissant du respect des règles éthiques et relatives aux achats dans les relations avec les entreprises de travaux et fournisseurs, Bouygues Immobilier entend :

- déployer un module sur le comportement de l'acheteur auprès des nouveaux collaborateurs exerçant la fonction d'achats de travaux ; et
- déployer le SRM, qui permettra de faire une analyse des données et donc des pratiques.

Pour le risque d'atteinte grave à la santé et la sécurité des personnes sur les chantiers et des futurs occupants des logements, Bouygues Immobilier poursuivra son plan de prévention - sécurité et mettra en œuvre des contrôles de sécurité sur les chantiers. Le projet « Titanium » sera poursuivi

en 2023 auprès des collaborateurs ayant des responsabilités en matière de programmation et d'exécution des chantiers.

S'agissant des atteintes graves à la santé et la sécurité des salariés, la formation des responsables de sites, des formations réglementaires à la sécurité, ainsi que la refonte des formations des équipes commerciales à la gestion des situations difficiles seront poursuivies.

Concernant la pollution des sols, les contrôles QSE sur chantiers seront renforcés, tandis que le déploiement de la politique Déchets et de ses outils sera poursuivi.

Concernant le dérèglement climatique, Bouygues Immobilier entend :

- poursuivre la déclinaison des trajectoires et plans d'action de décarbonation à l'échelle locale (région/agence/filiale) ;
- améliorer le processus de *reporting* et de mesure de l'empreinte carbone ;
- poursuivre la montée en compétences des collaborateurs à l'aide des Fresques du Climat, ateliers 2 tonnes, Fresques de l'Économie circulaire... ;
- mettre en place des groupes de travail sur la restauration et l'adaptation ; et
- déployer le plan de sobriété.

Enfin, concernant l'effondrement de la biodiversité, il est prévu de :

- poursuivre la formation généraliste pour tous les nouveaux collaborateurs ;
- déployer un module spécifique pour les responsables techniques en charge du suivi des travaux ;
- imposer contractuellement les modalités de gestion des jardins ;
- développer des indicateurs visant à évaluer l'exploitation des espaces végétalisés des sites sur des critères de biodiversité ; et
- pérenniser d'ici 2025 l'objectif des 25 % de la surface totale des projets mis en chantier ayant plus de surfaces favorables à la biodiversité que n'en présentait le site initial.

### 1.1.3 Colas

#### Gouvernance

Colas a mis en place un comité dédié au devoir de vigilance co-animé par les directions RSE et juridique et composé des directions Environnement, HPS<sup>a</sup>, Ressources humaines et Achats et Audit. Les méthodologies d'analyse et de cartographie des risques sont définies au niveau du groupe Colas et les plans d'actions sont déterminés et déployés par les entités/BU<sup>b</sup> géographiques de Colas.

Le plan de vigilance de Colas s'inscrit dans le cadre du projet ACT<sup>c</sup> de déploiement des huit engagements RSE de Colas vis-à-vis de ses parties prenantes à l'horizon 2030. Les risques et actions décrits ci-dessous ont enfin été soumis au directeur général de Colas.

#### Risques et actions déployées

Les actions spécifiques menées pour répondre aux risques identifiés sont décrites dans le tableau ci-dessous.

(a) *Health Prevention and Security*  
(b) *Business Units*

(c) *Act and Commit Together*



## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Droits humains et libertés fondamentales

#### Pratiques discriminatoires (ethnique, sexuelle, religieuse, géographique, etc.)

Pratiques discriminatoires envers l'un des salariés permanent ou temporaire, basées sur des critères d'ordre ethnique, social, religieux, politique, sexuel, géographique ou physique tel que le handicap, etc.

- Déploiement d'une démarche de promotion de la diversité inscrite dans l'engagement RSE de Colas, « Attirer, développer et fidéliser les talents par l'excellence managériale » se matérialisant par un plan d'action soutenu par la Direction générale. Dans ce cadre :
  - Signature, en France, d'un accord portant sur la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances en 2022 au niveau du groupe après un processus de négociation avec les partenaires sociaux ; et
  - Etablissement en 2022 d'un plan d'action sur la diversité par chaque business unit.
- Déploiement de politiques locales dans chaque entité mettant l'accent sur la diversité, l'égalité et l'inclusion comme le programme *Be Fair* au Royaume Uni, *Diversity, Equality and Inclusion Policy* au Canada, des outils de *benchmark* de salaires pour éviter des situations de potentielles discriminations sur la zone Maroc, Afrique centrale et de l'ouest, ou la collaboration de Colas Rail en France avec des GEIQ<sup>a</sup> ou avec des associations pour l'insertion de personnes suivies par les services pénitentiaires.
- Partenariats avec Elles Bougent (France, Europe et Afrique) et *Women Into Construction* au Royaume-Uni pour promouvoir les métiers du bâtiment et travaux publics accessibles à toutes ; accompagnement des collaboratrices avec des programmes de leadership managérial ou de mise en réseau (*WIN Women's Initiative* aux États-Unis, *We By Colas Rail*).
- Déploiement en France et à l'international de la formation en ligne « Vivre ensemble la diversité » contre le risque de discrimination (sexe, âge, origines, handicap, convictions religieuses, appartenance syndicale, orientation sexuelle) obligatoire pour les managers. Plus de 1 000 personnes ont été formées.
- Animation lors de la convention RSE *Colas in Motion* en mai 2022 d'une *master class* sur l'inclusion et la diversité suivie par les 700 cadres dirigeants présents à cette occasion.
- Reconduite de l'enquête interne « Dialogue », initiée en 2021, auprès de l'ensemble des collaborateurs Colas. Disponible en 18 langues et déployée dans 44 pays, elle inclut des thématiques sur la diversité et inclusion.
- Afin de promouvoir la reconnaissance et l'inclusion de personnes en situation de handicap, prise en compte de certaines pathologies pour adapter au mieux les environnements de travail dans l'accord sur la Qualité de vie et les conditions de travail signé en mai 2022 et dans une campagne de communication « Bien-être au travail, si on en parlait ».
- Renouvellement en France du réseau de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et extension prévue de ce réseau à l'international.
- Déploiement de formations pour les responsables des ressources humaines et les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, rappelant notamment le principe « Zéro tolérance ».
- Formalisation d'un processus de traitement des problématiques de discrimination, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel par la direction des Ressources Humaines et la direction Juridique et Conformité, accompagnée par des campagnes de sensibilisation quant à ses champs d'application. Mise en place d'une plateforme téléphonique d'assistance et de soutien socio-psychologique en France et dans certains pays (USA, Canada...) disponible 24h24, 7/7, afin d'apporter des conseils ou à orienter vers des expertises plus adéquates.

#### En pratique :

2022 a été marquée par un fort engagement managérial pour promouvoir un environnement de travail respectueux avec l'adhésion de Colas au mouvement #StOpE (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise).

Au Royaume-Uni, Colas UK a mis en place un programme intitulé *Be fair* destiné aux personnes victimes de discrimination au travail. Ce programme bénéficie d'une accréditation au niveau « Stratégique » (4 sur 5 niveaux) reconnaissant son engagement en faveur de l'inclusion équitable et du respect. Dans ce cadre :

- Un programme dédié aux discriminations envers les femmes a été déployé sous la forme d'un mentoring inversé avec des femmes qui peuvent conseiller des hommes sur les pratiques discriminatoires et les moyens de les prévenir.

(a) Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification mobilisés pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail grâce à l'alternance

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

	<ul style="list-style-type: none"><li>Concernant l'inclusion des personnes handicapées, Colas UK vise à obtenir l'accréditation « <i>Disability Leaders</i> » d'ici à 2023 pour accroître son engagement après avoir obtenu le label « <i>Disability Confident Employer</i> » en 2017.</li></ul>
<p><b>Non-respect des réglementations nationales et internationales du travail sur les employés locaux et/ou migrants</b></p> <p>Non-respect des réglementations nationales et internationales sur les travailleurs locaux et/ou migrants (travail non déclaré, horaires excessifs, rétention des documents d'identité, pratiques de recrutement abusives, travail forcé ou travail en deçà de l'âge légal, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Poursuite de la digitalisation des dispositifs de rémunération et de suivi des heures avec, notamment, la mise en place de nouveaux outils de paie à l'aide du nouveau SIRH « Colasway » et formation des gestionnaires de paie.</li><li>Suivi des heures effectuées sur les chantiers déclarés dans les outils de <i>reporting</i> par les managers et mécanismes de contrôles informatisés des horaires.</li><li>Digitalisation des outils « sûreté » sur les sites et chantiers dans les zones à risques, par exemple pour s'assurer de la non-usurpation d'identité sur les chantiers.</li><li>Encadrement des processus de recrutement (y compris des saisonniers ou travailleurs temporaires) par les ressources humaines du pays concerné.</li></ul> <div data-bbox="535 598 1456 787" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p><b>En pratique :</b></p><p>Dans certaines entités (France, Canada par exemple), une politique dédiée au droit à la déconnexion s'est matérialisée par des actions concrètes pour sensibiliser les collaborateurs aux horaires excessifs ou tardifs. Des messages spécifiques sont intégrés aux signatures de courriels et des actions de sensibilisation au sujet sont mises en œuvre selon chaque réalité locale.</p></div>
<p><b>Conditions de travail et de logement inadéquat (équipements de travail, conditions sanitaires et sécuritaires des camps/sites et bases vie, etc.)</b></p> <p>Menaces sur la santé ou la sécurité d'un salarié à cause d'un environnement de travail et/ou de logement inadéquat des sites, camps et bases vie (équipements de travail inappropriés, conditions alimentaires, sanitaires et sécuritaires, menaces externes ou internes, incluant des préjudices physiques, sexuels et moraux/harcèlement)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Signature en France de deux accords sur la qualité de vie au travail en 2021 et sur le télétravail en 2022. Applicables sur le périmètre France, ils ont vocation à être étendus à l'international selon les caractéristiques et réalités locales.</li><li>Réalisation de l'enquête annuelle « Dialogue » comprenant des questions sur le bien-être au travail afin de proposer des solutions pertinentes et adaptées selon les métiers et les géographies.</li><li>Poursuite des améliorations du cadre de vie sur les installations (sites fixes et mobiles) et équipements de chantier à la suite, notamment, des visites trimestrielles des installations et des grands chantiers par la hiérarchie.</li><li>Poursuite des audits et mise en conformité sanitaire des bungalows de chantier, standardisation des installations des grands chantiers.</li><li>Systématisation des analyses des risques, notamment celui de la sûreté des installations, au moment des commissions de marchés (au niveau de la zone en fonction des montants des marchés).</li></ul>
<p><b>Non-respect des salaires minimums et des avantages sociaux locaux (retraite ou pensions et sécurité sociale)</b></p> <p>Pratiques de rémunération et d'avantages sociaux à l'encontre des normes locales, internationales ou des règles de Colas (salaires minimums, gestion des ruptures contractuelles, retraites, pensions, accès à une couverture santé, conditions/contraintes familiales : grossesse, enfant malade, dispositifs salariés-aidants, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mise en œuvre d'une politique de rémunération équitable et globale des collaborateurs, adaptée aux spécificités des activités, profils et zones géographiques (taux de chômage, inflation et conditions du marché de l'emploi dans le secteur des travaux publics) et permettant aux salariés d'être associés aux résultats.</li><li>Poursuite des actions menées par le département <i>Compensation &amp; Benefits</i> (<i>grading</i> des salaires au niveau mondial selon la méthodologie HAY, pilotage des indicateurs pour suivre notamment la rémunération et les avantages sociaux, etc).</li><li>Augmentation des salaires de manière plus significative et versement d'une prime à plus de 70 % des collaborateurs, compte tenu de l'inflation, de la tension sur le marché de l'emploi et en lien avec les instances syndicales.</li><li>Réalisation d'enquêtes locales (Europe centrale, de l'ouest et dans les îles britanniques) pour proposer des rémunérations attractives, retenir et attirer les talents.</li><li>Mise en place d'un standard minimum de prestations sociales (programme BYCare) lié au recensement et à la cartographie mondiale des garanties (décès, maladie/incapacité, santé, accident, retraite, maternité) et visant à offrir une couverture sociale socle basée sur les bonnes pratiques de l'ensemble des pays dans lesquels Colas a des collaborateurs.</li></ul>

## Principaux risques et description

### Accidents du travail sur site ou lors d'un déplacement

Augmentation des cas d'accidents du travail (collisions engin-piéton, chutes, mécaniques tels qu'un choc ou un pincement, écrasement, manutention, électriques tels qu'une électrocution ou une brûlure, etc.) d'accidents de la route, lors de voyages d'affaires/voyages domicile-lieu de travail

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Pour déployer la politique santé-sécurité, la direction HPS<sup>(a)</sup> s'appuie sur un réseau mondial de « préventeurs - *safety managers* » en place depuis plusieurs années. Ils ont à disposition une large gamme d'outils de prévention : formations à la sécurité, processus et outils opérationnels partagés sur une plateforme multilingue (« Colas Share »), permettant également le partage de bonnes pratiques.
- Afin de répondre à l'ambition « Zéro accident », poursuite en 2022 de la déclinaison d'un programme de changement culturel « One Colas Safety » en deux programmes « Goal Zero » en Amérique du Nord et « One Safety » en France et en Europe francophone, avec un réseau d'environ 40 coachs internes déjà formés.
- Réalisation par un pôle créé au sein de la direction HPS d'environ trente missions spécifiques dans le cadre de la formalisation de cinq axes visant à améliorer la culture santé-sécurité et à agir pour la santé des collaborateurs sur le terrain (Accompagnement des opérationnels et partager du savoir-faire ; Harmonisation des pratiques ; Partage des informations techniques et compétences humaines ; Digitalisation des processus de *reporting* et d'information ; Amélioration de la culture Santé/Prévention).
- Déploiement des « Règles de sécurité Colas » (comprenant cinq « règles de vie » et douze « règles qui sauvent »). Des ajustements sont mis en œuvre pour être en conformité avec les législations locales. La diffusion des règles a par ailleurs été étendue aux intérimaires dans les accueils chantiers et dans les établissements.
- Sur les chantiers et sites et afin d'accompagner au mieux les collaborateurs en matière de santé :
  - Mise à disposition d'infirmiers et de médecins sur les sites, par exemple, à Madagascar ou en Côte d'Ivoire pour prendre soin des collaborateurs et assurer les premiers soins. Au Maroc ou au Bénin, ce sont des conventions d'assistance médicales avec des cliniques de proximité qui permettent de proposer le même accompagnement ;
  - Réalisation d'un « Accueil Sécurité » pour tous les nouveaux arrivants ainsi que pour les personnes amenées à travailler sur un chantier ;
  - Pérennisation des rituels (réunions sur les tâches à réaliser, les enjeux de santé et de sécurité et les moyens de prévention, les *Starters* et les *Safety Meetings...*) ; et
  - Constitution en France d'un groupe de travail dédié à la sécurisation des chantiers linéaires (routes).
- Systématisation des formations sur la sécurité (nouvel arrivant, encadrement de chantier, compagnon, sauveteur secouriste au travail).
- Observatoire des accidents mortels organisé après chaque accident et qui implique la direction de Colas et de l'entité concernée afin d'analyser les événements, et d'en identifier les causes et actions de réponse. Les conclusions font l'objet d'une large diffusion afin de rappeler les points de vigilance, les bonnes pratiques, les consignes à respecter et de demander à chaque entité des mesures correctives idoines.
- Digitalisation des processus et des outils pour mieux piloter les performances santé-sécurité :
  - Digitalisation des *reportings* santé-prévention et « One Colas Safety »/« Goal Zero » (notamment sur le nombre d'accidents du travail) pour une analyse plus fine des origines des accidents et un pilotage des actions de prévention.
  - Amélioration du partage de documents santé-prévention (à l'aide de « Colas Share HPS ») et des bonnes pratiques pour fluidifier l'accès à l'information dans plusieurs langues.
- Actualisation de la politique de gestion de crise, associée à des formations et à des exercices portant sur différents scénarii santé-sécurité ou événements sanitaires.
- Organisation annuelle de la *Safety Week* dont la campagne avait pour thématique en 2022 « les distracteurs d'attention au volant ».
- Poursuite du déploiement mondial d'un programme d'actions et de prévention sur la sécurité routière, piloté par la direction des assurances (nomination d'un correspondant Sécurité routière dans chaque filiale, disposant de plus de 400 relais Sécurité routière chargés de la mise en œuvre et de l'animation du programme). En France, cela se traduit par un dispositif en quatre parties : la sensibilisation aux règles de conduite sûre (formations, analyses post-accident, audits de conduite, etc.), l'organisation des déplacements, la gestion du parc de véhicules (achats, entretien, équipements de sécurité, etc.), et l'environnement (infrastructures routières, plans de circulation...). Des programmes similaires sont également en cours de déploiement dans de nombreux pays.

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### En pratique :

Aux États-Unis, un service de triage *Ortholive* a été lancé afin que tous les collaborateurs aient accès aux meilleurs soins possibles, même pour les incidents mineurs. Les collaborateurs ont accès à des conseillers médicaux dans plus de 50 langues.

En Europe, lancement, par SPAC, d'un programme innovant de prévention liés aux facteurs humains qui s'appuie sur les neurosciences pour en faire un levier de la sécurité. L'objectif est de lutter contre les tendances routinières en faisant prendre conscience de l'importance d'un démarrage de journée réussi et de réaliser des points d'arrêt qui permettent aux opérateurs de quitter le mode automatique et de revenir dans un mode conscient de leur environnement de travail et des dangers.

### Exposition à des maladies professionnelles

Hausse des maladies professionnelles en raison de conditions inadéquates/dangereuses de travail (exposition à des produits chimiques, toxiques, des radiations, etc.)

- S'agissant des risques à impact humain et environnemental, des travaux sont menés en commun par deux collaborateurs experts (Environnement et Sécurité) sur les thématiques santé et sécurité (mesures des fumées de bitumes, de silices, des composés organiques volatiles, etc.).
- Établissement d'un processus de communication continue aux directions concernées de l'évaluation des risques chimiques réalisée par chaque entité de Colas.
- Pérennisation du processus « accueil sécurité » pour tous les nouveaux arrivants ainsi que pour les personnes amenées à travailler sur un chantier.
- En termes de dispositifs de protection, les mécanismes déployés sur les sites d'opérations sont maintenus et systématisés :
  - Mise en place de protections collectives (par exemple, arrosage pour capter les poussières à la source) ; et
  - Distribution d'EPI<sup>a</sup> spécifiques en fonction du risque chimique.
- Poursuite des formations sur les « gestes et postures » à adopter pour réduire les risques de maladies professionnelles

### Épidémies/Pandémies (Covid-19, grippe porcine, aviaire, Ebola, Zika, etc.)

Propagation rapide d'une épidémie/pandémie/infection, régionale ou internationale, affectant la santé des salariés et la continuité de l'activité

- Les épidémies ou infections et maladies propres à certaines zones géographiques sont intégrées dans les plans de prévention locaux de Colas et communiquées aux collaborateurs en déplacement dans le cadre des fiches de sensibilisation aux risques de sûreté des pays concernés.
- Veille réglementaire et mise en œuvre des ajustements appropriés par les entités locales pour déployer au mieux les actions de prévention/protection, en cohérence avec les lignes directrices de Colas. En particulier :
  - Actualisation en ligne avec les évolutions et informations émises par les autorités locales des supports liés aux protocoles et recommandations pour les chantiers et bureaux (affichages, documents starters sur les chantiers, kits de sensibilisation, dispositifs EPI et EPC<sup>b</sup>, de désinfection, distanciation, etc.).
  - Déploiement des plans de continuité d'activité dans le cadre de la procédure de gestion de crise.
- Poursuite des actions pour protéger les collaborateurs et assurer la continuité d'activité face à la pandémie de Covid-19 (réactivation, lorsque la situation sanitaire se dégrade, de la *task force* pluridisciplinaire de gestion de crise ; maintien de l'application « Covid19 follow-up » pour identifier les cas contacts ou les zones à risques et permettre aux référents Covid RH et Sécurité d'analyser le *reporting* en temps réel).

### Détérioration soudaine de la situation sécuritaire dans un pays

Risque politique, émeutes, menaces terroristes, kidnapping, malveillance, crime, intrusion, visant directement ou indirectement les salariés et/ou les actifs et sites de Colas ou de l'un de ses fournisseurs, prestataires ou clients

- Animation, par la direction HPS d'un réseau d'animateurs « Sûreté - Security Managers » implantés dans chaque pays afin de protéger les collaborateurs lors de leurs déplacements ou mobilisation à l'international.
- Mise à jour régulière des outils « matrice des risques » et des *Masters Security Plans* (MSP) élaborés par la direction HPS et mis à disposition des entités locales.
- Système de veille continue avec des prestataires variés, partagé avec le réseau Sûreté et les collaborateurs en déplacement. Digitalisation des outils « sûreté » sur les sites et chantiers dans les zones à risques, par exemple pour s'assurer de la non-usurpation d'identité sur les chantiers ou pour réaliser les *Personal On Board/Personal On Site* (POB/POS) qui permettent de disposer en permanence d'une liste du personnel présent dans un pays ou sur un projet donné. Mise à disposition et actualisation, pour les collaborateurs en déplacement, de fiches de sensibilisation aux risques de sûreté dans les pays d'opérations. Un outil accessible par smartphone a également été déployé (« Global Travel Solution »).

(a) équipements de protection individuelle

(b) équipements de protection collective

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Généralisation des procédures de *Meet & Greet* dans les zones sensibles sous la responsabilité des correspondants locaux.
- Conduite d'audits dans les sites opérationnels ou les lieux de vie.
- Déploiement d'un processus homogénéisé d'analyse de risques et d'un « Plan Général de Sûreté » pour les nouveaux projets en vue de sécuriser les personnes et les biens amenés à être déployés dans ces nouvelles zones d'opérations.
- Mise à jour régulière de la procédure de gestion de crise concernant les kidnappings, rétentions et émeutes et diffusion de fiches recensant les actions essentielles à entreprendre en cas d'urgence.
- Pour répondre à une hausse des incivilités et limiter l'exposition au risque d'agression physique, déploiement en France d'une formation à la gestion du stress et des conflits.

## Environnement

### Risques industriels majeurs (impacts sur l'environnement, la santé et la sécurité)

Un accident industriel majeur (explosion, incendie) ou un autre événement issu d'opérations spécifiques (installations Seveso, ICPE, présence de produits, liquides, gaz explosifs, canalisations sous pressions, etc.) peut se produire soit sur un site / chantier soit dans le voisinage

- Refonte de la gouvernance de ce risque pour organiser (i) le partage de responsabilités entre les directions Environnement, HPS, Equipements, direction Technique, Audit et Assurances, en termes de prévention et de réaction en cas de survenance d'un accident, et (ii) la remontée d'informations du terrain vers la maison mère et permettre une analyse de l'accidentologie.
- Remontée d'informations sur les accidents organisée *via* la mise à disposition d'une adresse email dédiée, analyse systématique des événements et mise en place des actions de réponse associées sont portées par les opérationnels sur site.
- Diffusion d'un film au réseau environnement pour faciliter notamment l'identification des événements indésirables ou des causes qui conduisent à la survenance de ces risques.
- Mise à jour des fiches thématiques de préconisations relatives aux risques industriels, pour inclure notamment des précisions quant à la prévention des incendies sur les filtres à manche ou postes d'enrobage, la prévention des accidents de cuves de stockage et d'explosions de cuves d'émulsions, etc.
- Mise en place de plans d'action sur certains sites identifiés sur la base de critères tels que le stockage et l'utilisation de produits dangereux, l'utilisation de soufre, sites Seveso, etc.).
- Poursuite du partage des retours d'expérience par un comité du risque industriel composé des directions Equipements, Techniques, Environnement, Sécurité et Risque, Assurances et Audits.

### Pollution des eaux et des sols

Contamination ou détérioration, temporaire ou irréversible, de manière graduelle/chronique ou accidentelle, des eaux ou des sols/sous-sols, par des rejets d'effluents accidentels ou non/mal traités ou hérités d'une pollution historique ou voisine

- Animation depuis plus de 20 ans d'un « réseau Environnement » par la direction Environnement. Ce réseau a acquis une expertise sur la gestion environnementale, les aspects réglementaires et normatifs liés à ces enjeux et accompagne les opérationnels dans leur mise en application.
- Refonte de l'outil de collecte des check-lists « Environnement » pour l'autoévaluation environnementale des sites fixes de Colas (carrières, postes d'enrobage, usines d'émulsion, ateliers, laboratoires, etc.), plus spécifiquement le suivi de la mise en œuvre des standards Colas au regard des dispositifs techniques de protection des eaux/sols face aux impacts éventuels des activités (impermeabilisation des sites, gestion des effluents, spécificités des installations de rétention, etc.).
- Suivi des indicateurs relatifs à la maîtrise des rejets aqueux ou aux déversements accidentels.
- Déploiement de mécanismes d'audits environnementaux, selon trois niveaux permettant de croiser les différentes informations et de compléter les axes d'amélioration en partageant notamment les bonnes pratiques. Au niveau interne, des audits sont conduits par le responsable QSE au sein de chaque entité, et des audits croisés sont organisés entre entités. Au niveau externe, des audits sont conduits par des cabinets spécialisés sur les réglementations extra-financières ou dans le cadre des processus de certification pour compléter le dispositif.
- Conduite d'audits sur quinze sites fin 2022 selon des critères de facteurs de risques industriels tels que le stockage et l'utilisation de produits dangereux, sites Seveso, utilisation de soufre, etc.) pour mesurer les écarts par rapport aux exigences attendues et adaptation, le cas échéant, des plans d'actions.
- Validation par les services QSE des fiches de données Sécurité (FDS) des produits chimiques dans le cas de contrats-cadres d'achats, avant leur diffusion dans les catalogues à disposition des opérationnels ou avant leur utilisation.
- Déploiement d'un module spécifique de e-learning axé sur la pollution des eaux et sols.

#### En pratique :

Le déploiement de la démarche d'audits environnementaux est en cours à l'international, notamment au Canada où un premier déploiement pilote a été réalisé en 2022 avec la formation d'un réseau d'une vingtaine d'auditeurs et la réalisation d'une dizaine d'audits dans toutes les filiales du Canada. Le succès

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

de ce pilote va permettre d'étendre le déploiement des audits sur d'autres zones d'implantation géographiques de Colas en 2023.

### Changement climatique

**Impact des activités sur le climat :** les contribution des opérations de Colas, ses installations ou de sa chaîne de valeur contribuent aux émissions de gaz à effet de serre ; et

**Impact du climat sur les activités :** exposition/vulnérabilité directe ou indirecte des activités aux phénomènes de changement climatique en termes de perturbation de l'activité, de résilience aux événements climatiques extrêmes, d'impacts humains et financiers

- Supervision et pilotage des plans d'actions et des investissements bas carbone par la direction générale :
  - Au niveau du groupe Colas, par le biais d'un comité stratégique « Bas carbone » et par l'implication forte de la direction générale pour certains projets phares et innovants.
  - Au sein de chaque Business Unit géographique, des sponsors sont identifiés pour piloter ces initiatives.
- Poursuite de la mise en œuvre de la feuille de route « stratégie bas carbone » afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre de Colas à l'horizon 2030 (actions sur les émissions directes et indirectes liées à la chaîne de valeur).
- Cette feuille de route est déclinée en 6 axes, 29 engagements et assortie de 20 KPIs mesurés pour répondre à deux objectifs :
  - Une réduction de 30 % d'émissions carbone pour le groupe Colas à horizon 2030 pour les scopes 1,2 et 3a. Cet engagement a été certifié par la SBTi ;
  - Des engagements spécifiques concernant Colas LTD sont quant à eux avancés (2040 au lieu de 2050) pour répondre aux exigences clients en la matière avec une trajectoire alignée 1,5°C.
- 4 axes ont été définis afin de mettre en œuvre cette feuille de route par des actions concrètes qui impliquent à la fois les fonctions opérationnelles, pour apporter des solutions techniques, et les métiers supports pour déployer des outils de mesure et de formation.
  - Axe 1 : Développement commercial et sensibilisation des collaborateurs :
    - Analyse de la sensibilité du modèle d'affaires de Colas au changement climatique ;
    - Actions de sensibilisation et de formation à travers le déploiement de la fresque climat dans l'ensemble du groupe, la mise à disposition d'un module dédié « bas-carbone » sur l'outil de formation interne Colas Campus.
  - Axe 2 : Actions pour réduire l'intensité carbone des émissions directes : intégration du critère carbone dans le processus d'investissement et incitations à réduire la consommation énergétique des sites.
  - Axe 3 : Actions de la direction technique pour concevoir un portefeuille de solutions visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> : éco-comparateur pour maximiser les éco-variantes sur les projets, substitution des enrobés traditionnels par des solutions tièdes, semi-tièdes et à froid, production et achat de béton bas carbone, transition de la flotte de véhicules, d'engins et de matériels avec la recherche d'alternatives aux énergies fossiles (électriques, biogaz, hydrogène vert, etc.), travaux de recherche et développement pour lutter contre la problématique des îlots de chaleur urbains, etc.
  - Axe 4 : Mobilisation des achats et comptabilité carbone :
    - Mise en place d'une analyse de maturité des fournisseurs pour orienter le processus de sous-traitance et de fourniture vers des solutions bas carbone ;
    - Refonte de la méthodologie de comptabilité carbone basée sur l'ensemble des flux physiques et des dépenses issues des systèmes d'information financiers (Scope 1, 2 et 3a).
- Refonte des outils digitaux afin de mettre à disposition des collaborateurs des tableaux de bord de pilotage d'actions en lien avec l'outil de consolidation du *reporting* extra-financier.

#### En pratique :

Colas a développé un outil, « Colas Carbon Counter », qui permet de calculer automatiquement l'empreinte carbone d'un chantier au fur et à mesure de son avancement ainsi qu'à la fin de sa réalisation et d'éditer un rapport pour le client. Cet outil, composé d'une base de données nationales et internationales reconnues et certifiées, réalise le calcul en récupérant automatiquement les données financières de dépenses des chantiers et en y associant les facteurs d'émissions adaptés. Cet outil, d'abord déployé sur les agences bas carbone, est disponible en France, et un pilote est en cours au Royaume-Uni. À terme, il permettra une analyse quantitative des émissions de gaz à effet de serre par typologie de chantiers.

## Principaux risques et description

### Impact sur la biodiversité

Atteinte, de manière temporaire ou irréversible, à la biodiversité de l'écosystème et des espèces environnantes. Cela peut être causé par les activités de Colas (nuisances, vibrations, éclairages) ou par des accidents (pollutions) ou plus largement en participant à l'artificialisation des sols, en portant atteinte à des zones/corridors écologiques

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Poursuite de la politique de biodiversité concernant les installations de carrières et de gravières consistant à développer et favoriser les niches écologiques sur les sites d'extractions de Colas par la préservation d'espèces remarquables ou la mise en place de ruches. Cette politique vise à être étendue sur l'ensemble des installations selon la spécificité des sites.
- Déploiement d'un module de formation avec pour objectif de former l'ensemble des collaborateurs.
- Mise à la disposition des salariés de fiches thématiques sur l'environnement pour mettre en place des actions concrètes en faveur de la biodiversité sur les sites et chantiers. Un indicateur de performance est, à ce titre, déployé sur l'ensemble des sites pour assurer qu'au moins une action relative à la protection de la biodiversité est mise en œuvre sur l'ensemble des sites. En 2022, plus de 180 sites ont mis en place au moins une action en faveur de la biodiversité avec un accompagnement scientifique et une démarche d'explication pédagogique envers les populations locales (riverains et collaborateurs).
- Poursuite de la lutte contre la propagation des espèces exotiques envahissantes sur sites et chantiers : expérimentation en cours avec un partenaire externe sur la gestion de ces espèces afin de dégager des actions de réponses selon chaque site.
- Poursuite des partenariats locaux avec l'ONF et la Ligue de protection des oiseaux et d'autres associations locales (*Life in quarries*, WCS, Parc naturels régionaux) pour limiter les impacts des activités sur les écosystèmes. À titre d'exemple, Colas poursuit son partenariat avec Kinomé « *Forest and Life* » couplant à la fois des actions de préservation de la biodiversité et un programme éducatif fondé par Canopé et Kinomé. L'objectif est de participer à des projets de reforestation en impliquant des écoliers dans la plantation d'arbres en France et en Côte d'Ivoire.

#### En pratique :

En 2022 la journée « Environnement » a été dédiée à la biodiversité : cette journée s'est déroulée le 8 juin 2022 avec des supports qui ont été préparés pour des échanges sur les sites et les chantiers. Des fresques de la biodiversité ont également été réalisées.

### Rareté ou restriction temporaire ou permanente des ressources, des matières premières, de l'énergie sur les activités

Raréfaction/restriction temporaire ou durable d'une ressource naturelle, d'une matière première, d'une énergie, nécessitant une adaptation des processus de production ou de la chaîne d'approvisionnement (économie circulaire, dont réemploi des matériaux) et susceptible de remettre en cause la pertinence de certaines opérations

- Engagement de Colas pour « promouvoir des solutions d'économie circulaire pour préserver les ressources naturelles ». Cet Engagement est constitué de quatre axes :
  - Axe 1 - Intégrer les enjeux de l'économie circulaire dans l'ensemble du groupe Colas notamment à travers la sensibilisation des collaborateurs avec par exemple :
    - Organisation d'une master class pendant la convention RSE Colas in Motion ;
    - Organisation d'une conférence Colas Forum sur le thème de l'économie circulaire pendant la semaine du développement durable avec l'intervention de la directrice de l'Institut National de l'Économie Circulaire ;
    - Sensibilisation autour des actions du quotidien : limitation des plastiques à usage unique, ramassage de déchets à proximité des chantiers ou autres actions solidaires, etc.
  - Axe 2 - Valoriser les matériaux en s'appuyant sur la recherche et le développement :
    - Travaux et étude de valorisation des déchets et matériaux de déconstruction du BTP ou d'autres industries (sédiments marins, huiles alimentaires usagées dans les nouveaux bitumes, etc.) pour limiter la production de déchets ou le transport de matériaux ;
    - Actionnariat au sein d'Ecominero visant la mise en place d'une démarche de responsabilité élargie du producteur dans le cadre de la loi Agec. Cette démarche vise à porter le taux de recyclage des déchets inertes notamment, à plus de 90 %, en favorisant le tri des flux de déchets et la reprise sans frais de ces derniers.
  - Axe 3 - Développer les plateformes de valorisation et leurs usages :
    - Développement d'un réseau de plateformes de valorisation de matériaux. Plus de 400 sites Colas (plateformes de recyclage fixes et mobiles) transforment des matériaux pour leur donner une seconde vie et en faire des matériaux de travaux publics ;
    - En 2022, Colas a recyclé 11,4 millions de tonnes de matériaux sur ses plateformes et 17,5% d'agrégats d'enrobés ont été introduits en moyenne dans la production d'enrobés à chaud du groupe Colas ;
    - Mise en place en France d'une démarche destinée à améliorer la visibilité des sites et la qualité de l'offre en matière d'accueil des matériaux, de traçabilité et de matériaux réutilisables.
  - Axe 4 - Proposer des solutions d'économie circulaire aux clients. Par exemple : la production d'enrobés intégrant du recyclage, le prolongement de la durée des routes, la réhabilitation des chaussées, etc.

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### En pratique :

Dans le cadre de la chaire *Global Circular Economy*, dont le groupe Bouygues a participé à la création, Colas a fait travailler en 2022 un groupe d'étudiants sur le déploiement d'actions pour l'augmentation du taux d'agrégats enrobés.

Colas a lancé en 2022 en France son réseau de plateformes Valormat et Ecotri, maillant tout le territoire et proposant deux nouvelles offres de services destinées aux professionnels du BTP. 160 plateformes d'accueil de déchets ont été identifiées à date. Colas souhaite à terme augmenter de 50 % sa production de matériaux recyclés d'ici à 2026.

## La réponse des achats

- Afin de répondre au risque de non-respect des engagements en matière de RSE de ses tiers (fournisseurs, prestataires et sous-traitants), la direction des Achats a structuré une catégorie de fonctions transverses dédiées aux enjeux RSE.
- Afin de sécuriser l'engagement RSE spécifique aux achats responsables « Construire une *supply chain* responsable ancrée sur une performance durable », formalisation d'une feuille de route composée de quatre axes :
  - Axe 1 : Former et responsabiliser la totalité de la filière Achats à la RSE ;
    - Mise à disposition d'un kit pédagogique pour sensibiliser chaque acheteur, complété d'un module de formation en ligne dédié. Cette formation a été déclinée à l'échelle mondiale et a été suivie par tous les acheteurs. Ces modules seront mis à disposition de tout nouvel arrivant.
  - Axe 2 : Construire un plan d'action « Achats RSE » ;
    - Colas a lancé en 2022 une démarche de formation de ses partenaires et acheteurs pour leur permettre d'avancer dans la voie des alternatives produits bas carbone. L'ambition selon la taille des pays est de parvenir sous un an à plus de 50 fournisseurs sensibilisés, suivis et avec lesquels Colas mènera des plans de réduction de l'empreinte carbone de leur produit.
  - Axe 3 : S'assurer du respect des engagements RSE des fournisseurs, en s'appuyant sur les résultats de la cartographie des risques RSE Achats.
    - Poursuite du déploiement d'actions de contrôle (intégration de clauses éthiques dans les commandes et contrats, annexion de la *charte RSE Fournisseurs et sous-traitants*, audits, etc.), systématisation des évaluations *Ecovadis* sur les fournisseurs évalués comme prioritaires (Top 50 ou 20 selon les entités dès l'année 2023), et renforcement des initiatives de sensibilisation des fournisseurs et sous-traitants (présentation de la feuille de route bas carbone lors du « Supplier Days », etc.). L'objectif, étant, à terme, d'intégrer des critères de performance RSE et carbone dans les processus d'appels d'offres.
  - Axe 4 : S'assurer du respect des engagements RSE de Colas vis-à-vis des fournisseurs (dépendance économique et respect des délais de paiement notamment).
- Travaux de refonte de la cartographie des risques RSE Achats afin de faciliter son déploiement et son appropriation par les entités opérationnelles. Cela devrait permettre à la filière Achats de mener des évaluations des risques liés au devoir de vigilance sur la chaîne de sous-traitance, sur la base d'un même référentiel que celui construit pour les activités du groupe Colas.
- Digitalisation des outils Achats et de suivi des fournisseurs pour permettre une traçabilité supplémentaire de la chaîne d'approvisionnement : déploiement d'un outil de gestion des fournisseurs (évaluation, référencement) ; de tableaux de bord permettant un suivi des actions prises dans le cadre de l'engagement RSE spécifique aux achats responsables susvisé.



## Plans d'action et axes d'amélioration

En 2023, Colas continuera à déployer les huit engagements RSE du projet ACT selon les 4 axes suivants :

- Mise en place de la gouvernance associée dans les entités et définition des plans d'action RSE locaux avec la mise en place de standards minimaux RSE ;
- Formalisation et sensibilisation à travers notamment les différents outils mis à disposition par la direction RSE (webinaires, kit RSE d'autoévaluation, *Starter ACT*, etc.) ;
- Déploiement d'un outil de suivi des plans d'action RSE commun pour tout le groupe ;
- Déploiement du nouvel outil de *reporting* extra-financier assortis de la création d'indicateurs de performance RSE.

Les 4 feuilles de route du projet ACT couvrant plus particulièrement les thématiques du devoir de vigilance vont continuer à être déployées et suivies dans l'outil de plan d'actions RSE.

La cartographie des risques RSE refondue sera déployée sur les pays/activités du groupe Colas à l'aide d'un outil digital visant à faciliter l'appropriation de cette approche par chacune des entités. Cette approche digitale, « Colas Map », déjà déployée dans le cadre des cartographies des risques de corruption, permettra à chaque entité de bénéficier des outils idoines (liste de risques, échelles d'évaluation, etc.) pour identifier et évaluer les risques sur le périmètre qui lui est propre.

### 1.1.4 TF1

#### Gouvernance

La gouvernance de TF1 repose sur un comité de suivi du plan de vigilance qui s'appuie sur un réseau de référents composé notamment des directions RSE, Contrôle interne, Conformité et Juridique, ainsi que des contributeurs et responsables de leurs risques respectifs (Achats, Ressources humaines, DPO<sup>(a)</sup>). Une équipe projet a été constituée pour suivre l'évolution des actions identifiées.

Le plan de vigilance est validé chaque année par le Comité *Compliance* (composé du responsable de l'éthique, du directeur des Ressources humaines et du directeur Financier) du groupe TF1 et son instance dirigeante.

#### Risques et actions déployées

Des actions spécifiques sont menées pour répondre aux risques identifiés dans le tableau ci-dessous.

(a) *Data Protection Officer*

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Droits humains et libertés fondamentales

#### Pratiques discriminatoires (ethnique, sexuelle, sociale, etc.)

Pratiques discriminatoires envers l'un des salariés permanent ou temporaire, basées sur des critères d'ordre ethnique, social, sexuel, de genre ou physique tel que le handicap, etc.

- Présence de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, formation obligatoire de tous les salariés sur le sexisme ordinaire ; engagement depuis 2020 de TF1 dans le collectif #StOpE pour la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise.
- Mise à disposition des salariés d'une cellule d'écoute externe « Allodiscrim » dédiée aux problématiques de discrimination et visant à renforcer les informations et les conseils auprès des collaborateurs sur les démarches à entreprendre dans les cas où ils s'estimeraient en situation de discrimination ou d'inégalité de traitement.
- Mesures spécifiques prises en faveur de l'inclusion : congés adoption ou second parent accordés aux salariés LGBTQIA+ qui accueillent un enfant dans leur foyer, y compris en cas de gestation pour autrui.
- Déploiement des formations « Recruter sans discriminer » pour la filière Ressources humaines et les managers amenés à recruter, « Lutter contre les stéréotypes liés au handicap » pour les élus et « Mixité et stéréotypes » à destination de tous les collaborateurs.
- Inclusion depuis 2022 des thématiques LGBTQIA+ aux sujets abordés par le réseau interne *Fifty-Fifty*.
- Renouvellement de la signature de la Charte LGBT+ « l'autre cercle » en juin 2022 afin de réaffirmer l'engagement de TF1 en faveur de l'inclusion de tous les collaborateurs et notamment son ambition de lutter contre les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelles. Pour rappel, en octobre 2015, TF1 est le premier groupe à signer cette charte.

#### Pratiques de harcèlement sur les tournages

Comportements déplacés vis-à-vis des équipes de tournage ou de production (Newen, TF1 Production). En réaction à, et pour endiguer ce type d'incident sur les plateaux de tournage, le CNC<sup>a</sup> s'est saisi du sujet en imposant une formation obligatoire à tous les producteurs qui feraient une demande de soutien financier pour leurs structures de production auprès du CNC en vue de la production d'un film ou d'un programme audiovisuel.

- Déploiement d'un e-learning « Tous acteurs contre le sexisme » obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs du groupe.
- Référent CSE « Harcèlement et Violences au travail », chargé de lutter contre les comportements violents au travail (harcèlement sexuel, moral, comportement sexiste, etc.).
- Procédure d'identification et de traitement des actes de harcèlement et violences au travail, annexée au règlement intérieur, et présentant notamment les acteurs et les modalités d'enquête en cas d'agissements constitutifs de harcèlement.

#### En pratique :

- Au-delà des formations CNC susmentionnées à destination des producteurs, la direction des Ressources humaines de Newen a par exemple déployé des mesures de sensibilisation propres auprès des équipes directement concernées. Newen a souhaité aller plus loin que la formation CNC à destination des producteurs et a imposé une formation obligatoire à tous les chefs de poste sur les feuillets quotidiens. Cette formation a également été ouverte sur la base du volontariat au reste des équipes. Elle a été délivrée par la Déléguée Générale référente pédagogique de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). Au total, une centaine de salariés ont ainsi reçu cette formation. Et il est à noter que dorénavant, toute feuille de service d'une production de Newen comporte le numéro de téléphone d'une hotline dédiée à l'écoute et à la gestion de toute remarque ou plainte sur le sujet ainsi que les coordonnées des deux référents désignés au sein de Newen.

#### Non-respect des droits humains par les fournisseurs et sous-traitants auprès desquels le groupe achète des programmes, contenus audiovisuels, prestations de services ou produits pour commercialisation

Non-respect par les fournisseurs et sous-traitants des normes internationales du travail (travail dissimulé, délit de marchandage, prêt de main d'œuvre illicite, durée du travail, niveau de rémunération, discrimination, travail des enfants, travail forcé, conditions de travail dangereuses, atteinte à la liberté d'association et au droit à la négociation collective)

- Mise en œuvre d'engagements contractuels (clause « Éthique et Conformité ») pour les fournisseurs et sous-traitants.
- Mise en place, par la direction des achats, de lignes directrices « achats responsables » comprenant :
  - l'évaluation de la performance environnementale et sociale des fournisseurs, à l'aide d'Ecovadis, et demande, en cas de note non satisfaisante, de mise en place d'un plan d'action ;
  - le renseignement du questionnaire RSE (auto-évaluation sur des questions sociétales, sociales et environnementales) pour chaque fournisseur répondant à un appel d'offres de la direction des achats ;
  - l'identification des marchés sur lesquels il est pertinent de développer les achats « solidaires » (notamment accord 2020-2022 avec les organisations syndicales pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; intégration dans le dossier de consultation de la priorité pour TF1 donnée au handicap et à l'inclusion ; intégration dans le questionnaire RSE de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion ; valorisation pour les achats éligibles à la cotraitance des offres soumises avec une entreprise du secteur économique du handicap).

(a) Centre national du cinéma et de l'image animée

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Non-respect des droits humains dans le cadre de la diffusion des programmes/contenus/journaux télévisés

Diffusion de journaux télévisés, publicités, reportages, programmes ou contenus ne respectant pas la déontologie des contenus ou du dispositif relatif aux programmes jeunesse ou méconnaissant les principes déontologiques édictés par le CSA<sup>a</sup>, le droit à l'image, le droit au respect de la vie privée, la présomption d'innocence, la sauvegarde de l'ordre public, la déontologie de l'information, etc.

- Renouvellement du label « Relations Fournisseurs & Achats responsables ».
- Déploiement dans les contrats d'acquisition de droits portant sur des programmes subventionnés par le CNC d'une clause garantissant le suivi par les producteurs de la formation du CNC sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, avec mise en place de clauses spécifiques dans les contrats (clause assurance avec demande de couverture responsabilité civile et clause « sociale » (parfois appelée clause « Urssaf »)) et d'un accompagnement renforcé des producteurs concernant les programmes les plus sensibles afin de s'assurer du respect du cadre légal et réglementaire (autorisation préalable de la Dirrecte en cas de participation de mineurs, respect des règles Arcom, etc.).
- S'agissant de la publicité :
  - participation de TF1 Publicité au cadre éthique et déontologique au sein de l'ARPP<sup>b</sup> et des principales organisations paritaires (SNPTV-Syndicat national de la publicité télévisée, Centre d'étude des supports de publicité, EDI Pub) ; et
  - obtention de l'avis de l'ARPP avant toute diffusion d'une publicité TV et sur les services de médias audiovisuels à la demande, garantissant la conformité des spots au regard de la réglementation et du code ARPP (dispositions relatives à la dignité, à l'utilisation de stéréotypes, aux références ethniques ou religieuses, etc.).
- S'agissant des programmes jeunesse de TF1 (service de vidéo à la demande TFOU MAX) :
  - visionnage par un psychologue pour enfants de toutes les séries jeunesse achetées et collaboration en amont avec l'équipe artistique pour les séries coproduites par la chaîne ; et
  - modération des contenus et des espaces communautaires.

#### En pratique :

Afin de prévenir le non-respect des droits humains dans le cadre de la diffusion des journaux télévisés et autres programmes, TF1 a mis en place :

- un processus de validation des sujets avant leur mise à l'antenne (visionnage, floutage, etc.) ; et
- des contrôles, par l'équipe Conformité Programmes, des programmes (hors journaux télévisés et LCI) sur les points suivants : non-incitation à des pratiques ou comportements dangereux, délinquants ou inciviques, respect des différentes sensibilités du public, non-encouragement de comportements discriminatoires en raison de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion ou d'origine, promotion des valeurs d'intégration et de solidarité ;
- des formations par la direction juridique des journalistes de TF1 et LCI sur les principes relatifs au droit de la presse, droit à l'image/vie privée, publicité clandestine, règles édictées par le CSA ; et
- la tenue régulière d'un comité Éthique et Déontologie de l'information, composé de cinq personnalités indépendantes. Il vise à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias et contribue au respect des principes d'honnêteté, d'indépendance et de pluralisme de l'information et des programmes qui y concourent.

### Atteinte à la protection des données à caractère personnel

Utilisation de données à caractère personnel non conforme (défaut d'information vis-à-vis des titulaires des données, absence de base légale, conservation de données à caractère personnel, absence de mesures de sécurité appropriées facilitant le *hacking* ou le vol de données, cyberattaque, etc.)

- Mise en place d'une organisation spécifique : un DPO accompagné d'un chargé de conformité « données personnelles » pour l'ensemble du groupe et d'un réseau de 54 « référents *data* » opérationnels, informaticiens et juristes représentant chacune des Directions ou filiales du groupe TF1 et qui ont pour mission de répondre aux problématiques relatives aux données à caractère personnel des entités.
- Poursuite de la politique de protection des données personnelles composée de quinze règles générales, de fiches pratiques métier, de procédures (gestion des droits de personnes, contrôle Cnil, gestion de situations de violation des données, etc.) et de référentiels (durées de conservation, check-list Sous-traitant, etc.).
- Utilisation d'un outil de *data privacy* permettant de gérer la mise à jour des registres, les demandes d'exercice de droits reçues, etc.
- Poursuite des actions de formation et de sensibilisation au sein des différentes entités du groupe TF1, déploiement d'un module d'e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs et accompagnement au déploiement de la deuxième version du *Transparency and Consent Framework*<sup>c</sup> de l'IAB Europe<sup>d</sup>.

(a) devenue l'Arcom (Autorité publique française de régulation de la communication audiovisuelle et numérique)

(b) Autorité de régulation professionnelle de la publicité

(c) protocole organisant le transfert du consentement de l'utilisateur pour l'exposer à de la publicité ciblée à tous les acteurs intervenant en publicité programmatique

(d) *Interactive Advertising Bureau*

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Santé – Sécurité

#### Conditions de travail sur les sites de TF1 mettant en péril la santé ou la sécurité des personnes

Absence de mesures propres à prévenir les risques d'attentat, d'intrusion, de prise d'otages (ou séquestration), d'incendie, de crue ou d'accident du travail

Absence de règles visant à prévenir les risques liés à la Covid-19, les risques psychosociaux (stress au travail, harcèlement moral et/ou sexuel), etc.

- Poursuite de l'utilisation de contrats/clauses types pour encadrer les aspects relatifs à la protection des données personnelles avec les clients et partenaires (*Data Processing Agreements*<sup>a</sup> et annexes Sécurité notamment).

- Concernant les risques d'atteinte à l'intégrité physique des personnes présentes sur site :
  - renforcement des protections et conditions d'accès aux bâtiments (biométrie, portiques lors de manifestations, barrières et gardes statiques devant l'entrée principale, etc.) ;
  - poursuite du plan d'action Sécurité mis en place à compter de 2018 sur les bâtiments situés à Boulogne-Billancourt. Il a donné lieu à des travaux de sécurisation physique (renforcement des points d'accès, dispositifs anti-véhicules béliers, renforcement de la résistance à l'effraction, occultation des surfaces vitrées au rez-de-chaussée, sas en entrée et sortie, etc.), ainsi qu'à un renforcement des moyens technologiques (refonte totale de la surveillance et du contrôle facial, refonte globale du système de détection d'incendie, etc.) et humains (agents de sécurité mieux équipés et formés au *self-defence*, équipes Sécurité et Incendie, médecins et infirmières formés au *Damage Control*) ;
  - réalisation d'un exercice annuel en situation pour s'assurer de l'efficacité du dispositif en cas de crue de la Seine ;
  - bilan de chaque accident en CSSCT<sup>b</sup> avec, si nécessaire, la modification du plan de prévention et la mise à jour du DUERP<sup>c</sup> ; et
  - proposition de formation aux gestes et postures, animées par un ostéopathe.
- Concernant les risques psychosociaux, mise en place des mesures suivantes :
  - mise en place d'un observatoire de la santé et du stress ; de formations et sensibilisations à la prévention de ces risques (auprès des managers et des RH) ; d'une procédure d'identification et de traitement des plaintes pour actes de harcèlement sexuel ou moral, agissements sexistes et violences au travail, annexée au règlement intérieur ; d'un réseau de référents « Harcèlement et Violences au travail », formés pour leur mission.
  - évaluation annuelle des risques psychosociaux dans les DUERP de chaque société du groupe TF1 :
    - Le plan d'action est inscrit dans l'accord collectif de groupe relatif à la qualité de vie au travail signé en 2019 et qui sera renégocié en 2023. Le cas échéant, la commission de suivi peut proposer des modifications du plan d'actions. Sont issus notamment du plan d'action : un baromètre biannuel de la QVT ; une ligne d'écoute psychologique 24/7 (« Stimulus care services ») ; une évaluation « HAD » (instrument qui permet de dépister les troubles anxieux et dépressifs en s'appuyant sur 14 questions) en marge des visites avec le médecin du travail ; et le déploiement d'un réseau de référents pour informer les salariés en matière de harcèlement et de lutte contre les violences au travail.
    - Ajout dans le questionnaire d'entretien d'évaluation annuel sur la charge de travail un élément sur le soutien technique et émotionnel du collaborateur qu'il peut trouver dans son entourage professionnel, à la suite des résultats sur l'évaluation du stress issue du baromètre QVT en février 2022.
    - Inclusion du sexisme ordinaire, qui constitue une micro-agression et qui peut avoir des effets sur la santé psychologique et la confiance en soi des collaborateurs, dans les risques psychosociaux tels que mentionnés dans les DUERP.
  - Engagement susvisé de TF1 dans la démarche #StOpE et formation obligatoire pour tous les salariés sur le sexisme ordinaire susvisée.

#### Atteinte à la santé ou sécurité des personnes dans le cadre des activités du groupe, hors sites TF1

Atteinte à l'intégrité des personnes (public, candidats, acteurs, collaborateurs, prestataires, etc.) présentes aux expositions ou sur le tournage des émissions enregistrées ou diffusée en direct

- Concernant les risques d'atteinte à l'intégrité physique des personnes :
  - engagements contractuels/garanties pris par le cocontractant concernant les mesures de sécurité et les assurances afin d'assurer la sécurité/santé des personnes ;
  - contrôles réalisés par des organismes agréés de la conformité des équipements (installations électriques, résistance des matériaux, etc.) ;
  - présence d'un médecin urgentiste sur certaines émissions (par exemple, *Ninja Warrior*) ; et
  - mise en place d'une formation « plan de prévention » pour les productions internes et externes ;

(a) accord formalisant les droits et obligations des parties en matière de protection des données personnelles

(b) Commission de santé, sécurité et conditions de travail

(c) document unique d'évaluation des risques professionnels

Principaux risques et description	Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ établissement de plans de prévention pour les opérations spéciales (dispositifs éditoriaux et de production liés à la couverture d'un événement d'actualité majeure, nécessitant le déploiement de moyens de production spécifiques en partenariat avec des prestataires, comme par exemple le ministère des Armées pour le 14 juillet).</li> <li>• Concernant les risques d'atteinte à la santé des personnes : mise en place d'un protocole Covid-19 établi par une société indépendante spécialisée, accompagnement et mise en place des mesures recommandées, présence d'une infirmière et d'un médecin réalisant des tests PCR, présence d'un préventionniste sur les lieux de tournage de certaines émissions (par exemple, <i>Ninja Warrior</i>).</li> </ul>
<p><b>Insécurité des journalistes et des techniciens les accompagnant sur les lieux de tournage en zones de conflits ou zones à risque</b></p> <p>Déplacements dans des zones de grande insécurité pour assurer la couverture médiatique d'événements à risque (exemples : conflit Ukraine-Russie, guerres de gangs, etc.), exposant les journalistes et les techniciens à des risques d'atteinte à leur intégrité physique et psychologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition de matériels et d'applications spécifiques propres à renforcer la sécurité des journalistes et des techniciens en zones de conflits ou zones à risque.</li> <li>• Accompagnement des équipes par des agents de sécurité, recours à des fixeurs<sup>a</sup> lors des déplacements dans des pays à risque majeur.</li> <li>• Organisation de formations sur mesure pour les équipes de reportages dédiées aux zones à risques telles que les zones urbaines sensibles et les zones de guerre, et inscriptions de journalistes à des stages proposés par le ministère de la Défense, etc.</li> <li>• Revue régulière des couvertures d'assurance afin de couvrir les différents risques identifiés.</li> <li>• Mise en place, avec la collaboration du ministère de la Culture, d'une attestation harmonisée pour permettre à tous les collaborateurs non-titulaires d'une carte de presse de pouvoir bénéficier de la protection des forces de l'ordre.</li> <li>• Établissement de plans de prévention pour les opérations spéciales.</li> </ul>
<p><b>Atteinte à la santé des consommateurs par l'usage d'un service ou d'un produit distribué par TF1</b></p> <p>Commercialisation d'un produit ou distribution d'un service par TF1 Entertainment, TF1 Spectacle ou Unify présentant un risque d'atteinte à la santé des consommateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests de conformité (normes française et européenne) réalisés par des prestataires extérieurs (laboratoires, bureaux d'étude).</li> </ul>
<b>Environnement</b>	
<p><b>Risque d'impact environnemental lié à la chaîne d'approvisionnement en produits, services et émissions commandés ou produits par TF1</b></p> <p>Commande ou production par TF1 d'émissions dont la fabrication, le transport, le tournage polluent significativement l'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement du rôle de l'association Ecoprod qui regroupe plus de 200 adhérents et a étoffé son offre d'outils à destination du secteur audiovisuel pour produire de manière éco-responsable avec notamment la refonte de son calculateur carbone et la mise en place d'une grille d'éco-critères.</li> <li>• Participation aux groupes de travail menés par le CNC dans le cadre de son plan d'action pour une politique publique de transition écologique et énergétique dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et de l'image animée qui a conduit à la définition d'un cahier des charges destiné à harmoniser les méthodes de calcul de l'impact carbone des productions.</li> <li>• Poursuite des travaux du comité « <i>Green Newen</i> » ayant pour vocation d'accroître les actions de réduction de l'empreinte carbone des tournages de Newen. Mesure de l'impact carbone des productions de Newen France en 2020 et déploiement d'un plan d'action d'objectifs pour réduire cet impact à l'horizon 2024 et 2030, à l'aide de la nomination d'un « <i>carbon manager</i> » dédié à 100 % à l'éco-production au sein des équipes de Newen.</li> </ul>
<b>Impact des activités sur le climat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition d'une feuille de route afin de réduire (en valeur absolue) les émissions de gaz à effet de serre de TF1 à l'horizon 2030 et dépôt du dossier SBTi de validation des objectifs climat.</li> <li>• Cartographie des impacts carbone des achats pour prioriser les familles d'achat (prestations intellectuelles IT, matériel IT, matériel <i>Broadcast</i>, location de matériel, transport et location de véhicule, <i>Facility Management</i>) et les fournisseurs prioritaires (environ 80).</li> <li>• Échanges récurrents avec les fournisseurs prioritaires, dans la démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre, de suivi de leurs actions pertinentes au regard de leurs activités et de mesure de l'impact carbone de leurs prestations le cas échéant.</li> <li>• Formation des acheteurs de la direction des Achats Centralisés aux enjeux de la transition écologique et de la décarbonation des achats.</li> </ul>

(a) prestataires dont l'un des collaborateurs est implanté dans la zone où se déroule un reportage et pouvant faire office d'interprète et/ou de guide pour une équipe de journalistes des rédactions de TF1

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Électrification du parc automobile, déploiement du forfait mobilité durable et, pour les détenteurs d'un véhicule de fonction, du crédit mobilité.
- Mesure de l'impact carbone des sites internet MyTF1, tf1.info.fr et TFOU Max et mise en place des actions de réduction de cet impact, comme l'optimisation du flux vidéo et de la résolution des images ou du stockage des données dans les infrastructures techniques.
- Baisse des consommations énergétiques, renouvellement de la certification Iso 50001 et rénovation des centres de données internes.
- Mise en œuvre des engagements pris dans le cadre du contrat Climat conclu avec l'Arcom, dont la sensibilisation des équipes, des partenaires, et des co-contractants aux enjeux de la transition écologique ; la réduction progressive sur les antennes de la remise de lots constitués de produits et services ayant un impact négatif sur l'environnement ; la proposition de conditions commerciales spécifiques aux campagnes d'information des administrations et des organisations caritatives en faveur de pratiques responsables et de l'utilisation de produits moins polluants.
- Sensibilisation et formation des collaborateurs aux thématiques transition écologique, climat et carbone à travers des ateliers d'intelligence collective de type Fresque du Climat, des conférences et des formations spécifiquement conçues pour les métiers ayant un rôle clé à jouer dans la transition écologique de TF1. Déploiement en 2022 et 2023 de programmes de formation pour les collaborateurs de la régie publicitaire, de la diversification, de la direction des achats, des fonctions supports, de TF1 Production, de la direction des contenus et des rédactions de TF1 et LCI.

## Impact environnemental de la publicité

- Déploiement dans les conditions générales de vente (et poursuite en 2023) de l'offre « Eco Respons'Ad », écran publicitaire accessible seulement à certains produits/services écoresponsables, selon des critères définis par l'Ademe <sup>a</sup>.
- Mise en place (et poursuite en 2023) d'Eco-funding. Ce fonds est abondé par TF1 au prorata des campagnes publicitaires pour des produits affichant un critère environnemental de l'Ademe. Ce fonds permet de financer des campagnes de sensibilisation sur les labels et critères d'impacts environnementaux, recommandés par l'Ademe (labels environnementaux, étiquette Énergie, indice de réparabilité et affichage environnemental).
- Le groupe TF1 est également à l'origine de la co-construction et du déploiement du format de sensibilisation sous forme d'une « Fresque de la Publicité » (inspirée de la Fresque du Climat) qui est désormais réutilisée par d'autres acteurs du secteur.
- Participation de TF1 Pub aux initiatives du marché publicitaire en faveur de la transition écologique pour faire émerger des référentiels et / ou outils communs pour mesurer l'empreinte carbone de la diffusion des campagnes publicitaires.

## Plans d'action et axes d'amélioration

Le groupe TF1 entend améliorer et renforcer en 2023 les actions déployées en 2022.

Par ailleurs, TF1 entend poursuivre l'intégration de spécifications RSE et bas carbone dans les cahiers des charges, et la prise en compte de ces critères dans le choix de ses fournisseurs. Aussi, au travers du dispositif de clause contractuelle (« clause carbone »), TF1 suivra les démarches de réduction d'empreinte carbone de ses fournisseurs au fur et à mesure de la relation contractuelle, incluant le cas échéant des points annuels et un tableau de reporting du suivi d'impact carbone des prestations ou produits achetés par TF1.

L'axe prioritaire de la feuille de route « Énergie et climat » concerne enfin l'éco-production à travers des actions de sensibilisation auprès des fournisseurs de programmes, ainsi que la mesure de l'impact carbone des productions internes (TF1 Production et Newen) et des actions de pédagogie interne pour réduire cet impact.

(a) Agence de la transition écologique

## 1.1.5 Bouygues Telecom

### Gouvernance

Pour la quatrième année consécutive, le service RSE et la direction juridique ont animé ensemble le pilotage et les comités de vigilance. Le tour de table comprend les directions Achats, Ressources humaines et Prévention Santé, Affaires réglementaires et la direction Risques.

Le comité de pilotage transversal a permis d'échanger sur les différents risques. L'exercice de cartographie des risques partagé a favorisé une approche croisée au niveau de la cotation des risques. Enfin, les risques et actions de prévention ou d'atténuation ci-dessous ont été présentés au comité de direction.

### Risques et actions déployées

Des actions spécifiques sont menées pour répondre aux risques identifiés dans le tableau ci-après.

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

### Droits humains et libertés fondamentales

#### Risque de non-respect des droits humains et sécurité des prestataires et sous-traitants :

- dans les usines de fabrication des produits à la marque Bouygues Telecom ;
- dans les usines de fabrication de terminaux ;
- dans les centres d'appels offshores ;
- sur les sites télécoms lors de travaux d'aménagement ou de démontage de sites, pour les raccordements clients ; et
- dans les boutiques RCBT lors de travaux d'aménagement. Travail des enfants, travail forcé, rémunération (salaire minimum et heures supplémentaires), pratiques disciplinaires (contraintes morales, physiques ou sexuelles), durée de travail, congés

- Annexion de la *charte RSE Fournisseurs et sous-traitants* aux commandes et contrats gérés par la filière Achats. Ses prescriptions constituent une exigence dont le non-respect peut donner lieu à des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.
- Campagne annuelle de 62 audits RSE, documentaires (Ecovadis) et physiques (SGS) pour les fournisseurs jugés les plus à risque d'après la cartographie des risques RSE par famille d'achats. Sur l'exercice 2022, une campagne d'audits physiques renforcée sur les centres d'appels a été réalisée.
- Poursuite des évaluations systématiques avec Ecovadis des fournisseurs en phase d'appel d'offres appartenant à des familles d'achats à risques « fort » et depuis 2022, aux familles d'achats à risque « moyen ».
- En cas de non-conformité ou de note d'évaluation insuffisante, des plans d'action correctives et des audits de suivi/réévaluation sont demandés aux fournisseurs.
- Adhésion en 2022 à la JAC<sup>a</sup> pour renforcer les actions et mutualiser les bonnes pratiques avec d'autres opérateurs télécoms adhérents en matière de RSE.
- Interpellation par courrier d'un certain nombre de fournisseurs de Bouygues Telecom sur les conditions de travail des Ouighours dans la région du Xinjiang en Chine à la suite du rapport de l'Australian Strategic Policy Institute, citant certains de ses fournisseurs.

#### Risque de violation des droits humains liés à l'approvisionnement de minerais de conflits entrant dans la fabrication d'équipements électriques et électroniques (box, équipements réseau, etc.)

Sources d'approvisionnement des minerais situées dans certaines régions politiquement instables, où il est fréquent que des groupes armés recourent au travail forcé pour l'extraction de minerais

Financement indirect de groupes armés

- Intégration systématique de questions relatives aux minerais provenant de zones de conflit dans le cahier des charges des appels d'offres d'équipements électriques et électroniques.
- Mise à jour du questionnaire relatif aux minerais provenant de zones de conflit adressés aux principaux fournisseurs.

#### Atteinte à la protection des données à caractère personnel

Non-respect des réglementations associées à la gestion des données personnelles

Erreur dans la prise en compte des choix des personnes

Faible de sécurité : fuite de données, atteinte à la sécurité (confidentialité, intégrité, disponibilité)

- Formation des collaborateurs au RGPD : suivi de la formation en ligne par 89 % des collaborateurs traitant des données personnelles en 2021, et sensibilisation des nouveaux arrivants.
- Poursuite des projets de sécurisation des systèmes informatiques, et dans ce cadre, renforcement des moyens de détection des intrusions, augmentation des moyens de réaction et accélération de la capacité de résilience et de reconstruction en cas d'incident cyber.
- Renforcement de la gouvernance interne de la donnée par la mise en place d'un réseau de 27 responsables de l'utilisation de la donnée réalisée au sein de leurs directions respectives.
- Intégration des procédures RGPD dans les nouvelles filiales et instauration de comités trimestriels de suivi dans les filiales.
- Animation d'un chantier transverse destiné à mettre en conformité l'entreprise avec l'évolution de la réglementation européenne relative aux transferts de données personnelles hors de ces frontières.

### Santé – Sécurité

#### Risque de non-respect des limites d'exposition aux radiofréquences des stations radioélectriques et des équipements radioélectriques commercialisés par Bouygues Telecom – pour les collaborateurs, les sous-traitants, les clients, le grand public

Exposition aux ondes électromagnétiques au-delà des seuils réglementaires, émis par les équipements réseau de Bouygues Telecom

- Nouvelles mesures mises en œuvre depuis 2021 pour accompagner le déploiement de la 5G et l'exploitation potentielle de nouvelles fréquences :
  - adaptation des spécifications techniques relatives au déploiement des sites radioélectriques (balisage et périmètre de sécurité) ;
  - enrichissement des procédures et outils visant à décliner opérationnellement la mise en œuvre des balisages ; et
  - réalisation de mesures d'exposition dans le cadre d'expérimentation 5G à 26 GHz.
- Adaptation des spécifications techniques sous la forme de recommandations additionnelles concernant les règles d'implantation en matière de colocalisation des émetteurs en

(a) Joint Alliance for CSR : association à but non lucratif regroupant des opérateurs de télécommunications dont le but est de vérifier, évaluer et développer la mise en œuvre de la RSE chez les principaux fournisseurs multinationaux du secteur des technologies de l'information et de la communication



### Principaux risques et description

Dépassement du débit d'absorption spécifique (DAS) des produits commercialisés par Bouygues Telecom

### Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

2G/3G/4G et 5G (c'est-à-dire la concentration d'émetteurs multi opérateurs sur un lieu donné, en partage ou non d'infrastructures et de proximité).

- Suivi et analyse des points atypiques (exposition supérieure à 6V/m).
- S'agissant des antennes relais, adaptation des périmètres de sécurité en fonction de leurs évolutions y compris 5G : dotation individuelle des salariés de maintenance d'un exposimètre et formation de ces salariés sur les radiofréquences et sur l'utilisation des exposimètres radiofréquences.
- S'agissant des équipements radioélectriques : mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à l'affichage du niveau d'exposition des mobiles.
- Mise à jour des informations relatives aux niveaux d'exposition des terminaux (DAS<sup>a</sup>, tête, tronc, membres) dans l'ensemble des canaux de distribution.
- Contrôle de la bonne application des procédures internes visant à appliquer rigoureusement la réglementation en matière d'exposition du public aux radiofréquences.
- Distribution de brochure aux clients sur la mise à jour de la réglementation en matière d'information du public.
- Sensibilisation des canaux de distribution à l'application de la mise à jour de la réglementation en matière d'information du public.
- Réalisation de nouvelles vidéos didactiques sur les radiofréquences publiées sur le site de Bouygues Telecom relatives aux effets des ondes (explications sur les ondes, avis des autorités sanitaires).
- Outre les recommandations des autorités sanitaires française (Anses), européenne et internationale (OMS), des experts indépendants réalisent une veille complémentaire en continue.

### Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs et partenaires

Atteinte à la sûreté des personnes en boutique : risque de violence externe (braquage, agression physique, manifestation) vis-à-vis des collaborateurs et clients

- Organisation d'actions de sensibilisation pour les collaborateurs lors d'une semaine de la prévention et d'une semaine de la qualité de vie et des conditions de travail.
- Audit annuel systématique de l'ensemble des boutiques pour contrôler le fonctionnement des dispositifs de sécurité.
- Poursuite de la sécurisation des boutiques, en espace de vente comme en arrière-boutique, selon l'évaluation des risques (vidéosurveillance, bip anti-agression, code sous contrainte, générateur de fumée, armoires fortes, traceurs GPS, etc.).

#### En pratique :

Pour faire face à la montée des violences visant les conseillers de clientèle en boutique, Bouygues Telecom a mis en place :

- Une ligne d'astreinte et une permanence téléphonique (équipe spécifique à Tours) pour accompagner les conseillers de clientèle en boutique en cas de présence d'un client virulent, ainsi qu'un *reporting* des appels pour compléter la mesure et l'analyse du risque ;
- Des vigiles ponctuellement présents en boutique selon les besoins ;
- Une formation, en ligne, sur la sécurité pour tous les collaborateurs en boutique ; et
- Une formation, en présentielle, sur la gestion de l'agressivité dispensée à près de 1 000 collaborateurs en boutique. Un soutien psychologique des collaborateurs par un psychologue du travail.

## Principaux risques et description

Hausse des phénomènes d'incivilités externes se répercutant sur la santé des conseillers clientèle des centres d'appels

Atteinte à la sécurité aux personnes impliquées dans la négociation pour les nouvelles antennes relais/le déploiement de nouveaux sites et les interventions techniques (agressions verbales, physiques)

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Mise en œuvre d'un plan de formation pour faire face à la hausse des incivilités et des situations conflictuelles, de la part des clients, pour les collaborateurs des centres d'appel.
- Étude et prise en compte des facteurs de risques psycho-sociaux pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, la communication et les facteurs subjectifs.
- Diffusion d'une note interne, sur les sites télécom, et d'une fiche pratique définissant le mode d'intervention et la conduite à tenir sur site à risque d'agression.
- Restrictions des accès sur les sites du réseau télécom présentant des risques d'agression importants.
- Mise en place de consignes spécifiques lors d'interventions sur les sites identifiés en risque d'agression.
- Déploiement du guide d'accompagnement opérationnel et juridique élaboré en 2021 en cas d'atteinte à la sécurité des collaborateurs.
- Analyse des risques avant toute intervention de remplacement et de déploiement à grande échelle des antennes 5G et/ou de la fibre.
- Poursuite du Dati<sup>a</sup> avec mise à disposition d'un téléphone permettant de déclencher rapidement l'intervention des secours en cas de chute/malaise.
- Mise en place de protections individuelles et collectives pour prévenir le risque de chute de hauteur.
- Sensibilisation des intervenants et formation des collaborateurs à la prévention et au secours, à l'utilisation et à la vérification des équipements de protection individuelle.
- Suivi des sujets sur le vandalisme et les agressions par la Fédération Française des Télécoms. Déploiement de mesures entre les forces de l'ordre et les opérateurs. Signature de chartes de coopération avec les préfetures afin d'améliorer la réponse judiciaire à apporter.

## Environnement

### Impact des activités sur le climat et l'environnement

- Validation en 2022 des objectifs de réduction carbone à court terme (2021-2027) par la SBTi dans le cadre de la stratégie Climat de Bouygues Telecom à l'horizon 2030 : -29,4 % pour les scopes 1 et 2, -17,5 % pour le scope 3.
- *Reporting* semestriel au comité de direction générale, suivi d'indicateurs spécifiques, et mise en place d'une gouvernance interne sur le sujet.
- Recours à hauteur de 100 % de la facture d'énergie renouvelable avec des « Garanties d'Origine » et un PPA<sup>b</sup> couvrant jusqu'à 10 % de la consommation en 2024.
- Mesures pour allonger la durée de vie des produits et équipements :
  - s'agissant des mobiles : programme « Solutions Smartphone Durable » (diffusé dans la presse, la télévision, le site internet de Bouygues Telecom) promouvant le recyclage et l'allongement de la durée de vie (incitation à la réparation et reprise, vente de mobiles reconditionnés), et offre de location de mobiles en B2B ;
  - s'agissant des sites télécoms et des équipements télécoms : démarche d'optimisation de la durée de vie et de la valorisation en fin de vie des équipements par une politique de préemption en vue de leur réutilisation (reconditionnement) ou recyclage ; recours à des équipements d'occasion dans le cadre du déploiement et de la maintenance du réseau ; et
  - s'agissant des box Bouygues Telecom : poursuite de la démarche d'écoconception et engagement pour la conception des produits : des box Bouygues Telecom permettant d'allonger au maximum leur durée d'exploitation, d'améliorer leur réparation et valorisation en fin de vie, mais aussi de favoriser le recours à des matières recyclées :
    - intégration d'un minimum de 90 % de plastique recyclé, sans halogène ;

(a) Dispositif d'alerte Travailleur Isolé

(b) Power Purchase Agreement

## Principaux risques et description

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- amélioration de la performance énergétique entre chaque nouvelle génération de produits (à technologie équivalente) ; et
- réduction de l'empreinte carbone entre chaque nouvelle génération de produits (à technologie équivalente).
- Obtention d'une labellisation ou d'une certification environnementale de tout nouveau produit. En 2022, un décodeur TV et d'un modem Internet éco-conçus ont été certifiés.
- S'agissant de la fin de vie des produits et du recyclage des DEEE<sup>a</sup> : déploiement de procédures favorisant autant que possible la réutilisation et en dernier recours le recyclage de ses produits fixes, mobiles, grand public et BtoB<sup>b</sup>.
- Sensibilisation des citoyens à l'impact du numérique sur l'environnement et à la sobriété numérique :
  - envoi de messages pour accompagner les clients sur un numérique plus sobre ;
  - plus de 70 000 téléchargements depuis 2021 de l'application gratuite et ouverte à tous « Mon empreinte smartphone » qui aide à adopter une consommation internet mobile plus responsable en informant les clients et prospects à la problématique du numérique éco-responsable et les écogestes à adopter pour limiter cet impact en fonction de l'analyse de la consommation d'Internet de l'utilisateur et du calcul de l'émission de CO<sub>2</sub> générée ; et
  - lancement du forfait sobre et solidaire « Source » qui pousse à maîtriser sa consommation et permet de soutenir les associations de son choix grâce aux gigas non consommés.
- Concernant l'énergie, poursuite de démarches de sobriété, efficacité et performance énergétique :
  - déploiement de fonctionnalités d'économie d'énergie sur les sites radio et de fonctionnalités permettant de mieux gérer la consommation d'énergie des fréquences (extinction de certaines d'entre elles la nuit) afin d'optimiser la consommation électrique de certaines installations de télécommunications ;
  - bascule en 2022 vers de l'hydrogène vert pour alimenter les groupes électrogènes de certains sites mobile du réseau ;
  - renouvellement de la certification Iso 50001 du centre de données de Montigny-le-Bretonneux (Yvelines) et des principaux site administratifs, renforcement du système de management de l'énergie sur le réseau mobile ; et
  - amélioration des outils de suivi, de pilotage et de la connaissance des profils de consommation, identification de pistes d'optimisation. Signature en septembre 2022 de la charte d'engagements Ecowatt visant à un plan de réduction de 10 % d'électricité à l'hiver 2022-2023. Modération des consommations et sensibilisation des collaborateurs et des clients à la sobriété énergétique.
- Déploiement, à destination des collaborateurs, d'ateliers de sensibilisation « La Fresque du Numérique », « La Fresque de l'Économie Circulaire », « 2 tonnes » et poursuite du déploiement de l'atelier « La Fresque du Climat » avec plus de 1 200 collaborateurs sensibilisés; élaboration d'une formation en ligne sur le bilan carbone.
- Participation à des groupes de travail sur l'impact du numérique avec l'écosystème du numérique que ce soient les pouvoirs publics, l'Ademe, l'Arcep, ou les équipementiers télécom et les constructeurs de box et mobiles.

(a) équipements électriques et électroniques définis par l'article R.543-172 du code de l'environnement

(b) <https://www.corporate.bouyguestelecom.fr/nos-engagements/demarche-societale-environnementale/numerique-positif-pour-la-planete/des-produits-et-services-plus-durables/>

## Principaux risques et description

### Impact lié aux activités et produits des fournisseurs et sous-traitants sur le climat et l'environnement

Substances dangereuses, déchets, pollution

Adaptation au dérèglement climatique

## Actions de prévention ou d'atténuation déployées ou poursuivies en 2022

- Campagnes annuelles d'audits RSE documentaires (Ecovadis) et audits RSE physiques (SGS) conduites pour les fournisseurs jugés à risque d'après la cartographie des risques RSE par famille d'achats. En cas de note d'évaluation globale Ecovadis insuffisante, contact spécifique avec les fournisseurs et demande de plans d'action. Pour les fournisseurs avec non-conformités en audits physiques, envoi d'une demande de plans d'action.
- Après un courrier envoyé au « top 100 » de ses fournisseurs les invitant à rejoindre la démarche Climat de Bouygues Telecom :
  - Poursuite en 2022 des rencontres de fournisseurs de produits fixes, équipements télécom, terminaux et prestations de services (représentant plus de 60 % des montants facturés en 2021) pour identifier des leviers, et limiter l'impact environnemental, notamment carbone, de ces produits et services ;
  - Organisation d'ateliers avec les fournisseurs sur leurs objectifs de stratégie Climat. Demande aux principaux fournisseurs de réaliser des analyses du cycle de vie sur leurs produits et ou services, de se fixer des objectifs de réduction et de mettre en place les plans d'actions d'éco-conception et d'économie circulaire associés ; et
  - Intégration d'un questionnaire et des exigences environnementales dans les dossiers d'appels d'offres des fournisseurs. Mise en place d'un critère « choix environnemental » significatif pour la sélection des fournisseurs. Mise en place de revues critiques internes des analyses du cycle de vie fournies lors des appels d'offres par les fournisseurs les plus matures.

## Plans d'action et axes d'amélioration

Concernant le risque de non-respect des droits humains et l'atteinte à la santé et la sécurité des sous-traitants et fournisseurs, Bouygues Telecom :

- poursuivra les audits des nouveaux fournisseurs éligibles ainsi que des fournisseurs actuels identifiés à risque suite à un audit RSE ;
- suivra les résultats et évaluera systématiquement avec Ecovadis ceux appartenant à des familles d'achats à risques « fort » et « moyen » en phase d'appel d'offres ;
- poursuivra les évaluations des fournisseurs en appels d'offres éligibles au questionnaire relatif aux minerais de conflit ainsi que les réponses des fournisseurs au questionnaire minerais du conflit envoyé en 2022. En cas de niveau de maturité insuffisant, des plans d'actions correctives seront demandés aux fournisseurs ; et
- sensibilisera les acheteurs aux droits humains.

En matière de santé sécurité, Bouygues Telecom :

- poursuivra les formations à la relation client et aux collaborateurs en boutiques (à la gestion des situations conflictuelles dont les incivilités) ; et
- signera une convention entre opérateurs sur les modalités et consignes de coupures d'antennes lors d'interventions sur des sites multi opérateurs.

En matière d'environnement, Bouygues Telecom :

- poursuivra sa démarche de décarbonation, s'outillera et, continuera la sensibilisation des collaborateurs ; et
- poursuivra les rencontres et ateliers spécifiques avec ses fournisseurs pour harmoniser les paramètres d'évaluation des impacts environnementaux à l'aide de l'outil des analyses du cycle de vie des produits qu'il achète. Il poursuivra la démarche associant ses partenaires pour intégrer dans les contrats de fourniture une clause environnement, et ses principaux fournisseurs d'équipements télécoms pour accélérer les démarches d'éco-conception et d'innovation.

### 1.1.6 Le dispositif d'alerte

Bouygues SA et les métiers du groupe Bouygues disposent depuis 2006 d'un dispositif d'alerte décrit dans le code d'éthique, disponible sur les sites intranet de Bouygues SA et des métiers, et sur le site internet « bouygues.com ». Le dispositif d'alerte du Groupe englobe l'ensemble des situations pouvant donner lieu au lancement d'une alerte, tel que prévu par la loi.

La procédure interne de recueil des signalements et de traitement de l'alerte, annexée au code d'éthique précise et détaille le mécanisme de recueil et de traitement des signalements. Cette procédure s'applique à l'ensemble des métiers et entités du Groupe.

Elle a fait l'objet de plusieurs mises à jour, en particulier en 2022 afin de prendre en compte les dispositions de la loi de transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte ainsi que son décret d'application. Cette mise à jour a été fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel de Bouygues SA et des métiers.

Pour faciliter et amplifier l'utilisation du mécanisme d'alerte, la plateforme d'alerte du Groupe a fait l'objet d'une refonte complète en 2022. Accessible à l'adresse <https://alertegroupe.bouygues.com/>, la plateforme permet à tout collaborateur (interne, externe ou occasionnel) et à tout tiers d'identifier le métier concerné par son alerte et de signaler tout fait contraire à l'éthique ou à la loi. L'auteur du signalement peut effectuer son signalement de manière anonyme. Il peut choisir de transmettre son alerte

au responsable de l'éthique du métier ou, s'il estime que les faits dépassent le cadre du métier, au responsable de l'éthique du Groupe. Ces derniers sont astreints à une obligation renforcée de confidentialité.

Par ailleurs, le Groupe a mené de nombreuses actions de communication et de sensibilisation afin de s'assurer de la diffusion large du dispositif (publications sur les différents réseaux sociaux du Groupe, articles

### 1.1.7 Le dispositif de suivi

Le groupe Bouygues a mis en place un dispositif de contrôle interne et de gestion des risques dont les éléments essentiels sont décrits à la rubrique 4.4.2 du présent document d'enregistrement universel. Ces principes s'appliquent à tous les métiers du Groupe. Ils peuvent être complétés au niveau du métier pour prendre en compte les spécificités de chaque activité.

Ce dispositif de suivi comporte au niveau des métiers des auto-évaluations permettant aux entités opérationnelles de vérifier le degré d'application de certaines mesures faisant partie du plan de vigilance. Des plans d'action sont ensuite mis en place si cela est nécessaire. S'agissant des fournisseurs et des sous-traitants, le dispositif de suivi intègre les résultats des évaluations effectuées au moyen d'Ecovadis, Acesia ou tout autre prestataire externe. Ils sont complétés, le cas échéant, par les résultats des audits et contrôles effectués par les métiers conformément aux dispositions de la *Charte RSE Fournisseurs et sous-traitants* du groupe Bouygues.

spécifiques dans le magazine interne du Groupe, intégration de la procédure aux différentes actions de formation internes, onglet spécifique dans l'Intranet du Groupe, etc.). Le Groupe poursuit ces actions en 2023 notamment pour promouvoir la nouvelle plateforme d'alerte.

Par ailleurs, le groupe Bouygues répond chaque année au questionnaire du *Carbon Disclosure Project* (CDP) pour attester de la robustesse de sa stratégie Climat et des émissions de gaz à effet de serre année après année. L'atteinte d'un niveau de reconnaissance performant est intégrée dans les critères de rémunération des dirigeants. La reconnaissance par un organisme tiers (SBTi) de l'atteinte de objectifs de réduction d'émissions de GES via ce questionnaire permet de garantir un alignement avec une trajectoire 1,5°C et de suivre l'évolution des émissions du Groupe.