


DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2.1	L'ENGAGEMENT DE BUREAU VERITAS POUR BÂTIR UN MONDE MEILLEUR	98	2.5.6	L'intégration des acquisitions	140
2.2	STRATÉGIE RSE À HORIZON 2025	107	2.5.7	La gestion des fournisseurs et partenaires	141
2.2.1	Axes et priorités stratégiques	107	2.5.8	Plan de vigilance	143
2.2.2	L'index de durabilité	109	2.6	CAPITAL SOCIAL ET HUMAIN	147
2.2.3	Les indicateurs clés de durabilité	110	2.6.1	Une politique de rémunération responsable	148
2.3	PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2022	112	2.6.2	Management des talents	149
2.3.1	Les impacts sur les parties prenantes et la société	112	2.6.3	Diversité, équité et inclusion	162
2.3.2	Principales réalisations en 2022	115	2.6.4	La santé et la sécurité	171
2.3.3	Index de durabilité	116	2.6.5	Le respect des Droits humains	177
2.3.4	Notations et reconnaissances	117	2.6.6	Le soutien aux communautés locales et l'engagement solidaire	179
2.4	RISQUES ET OPPORTUNITÉS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ	120	2.7	CAPITAL NATUREL	181
2.4.1	Matrice de matérialité	120	2.7.1	Efficacité énergétique et empreinte carbone	181
2.4.2	Principaux risques et opportunités	121	2.7.2	Lutte contre le changement climatique	185
2.4.3	Risques émergents et risques contextuels	123	2.7.3	Adaptation au changement climatique	187
2.4.4	Autres risques	124	2.7.4	Environnement et biodiversité	191
2.5	GOVERNANCE ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE	126	2.8	LA LIGNE VERTE BV	193
2.5.1	L'éthique	126	2.9	INDICATEURS DE DURABILITÉ	212
2.5.2	Les affaires publiques	131	2.10	TABLES DE CORRESPONDANCE	217
2.5.3	La relation client	132	2.11	RÈGLEMENTATION APPLICABLE	223
2.5.4	La cybersécurité et la protection des données	135	2.12	MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL DE L'INFORMATION	224
2.5.5	L'innovation	139	2.13	AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT (OTI)	226

Les éléments du Rapport Financier Annuel sont identifiés dans ce sommaire à l'aide du pictogramme 

Les éléments de la Déclaration de Performance Extra-Financière sont identifiés dans ce sommaire à l'aide du pictogramme 

La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de Bureau Veritas est présentée dans les trois sections suivantes du présent Document d'enregistrement universel (DEU) :

- la présentation du Groupe Bureau Veritas et de son *Business Model* faite dans le chapitre 1 ;
- le présent chapitre 2 qui décrit les dispositions mises en œuvre par Bureau Veritas en matière de responsabilité sociale et environnementale ;
- la gestion des risques décrite dans le chapitre 4.

2.1 L'ENGAGEMENT DE BUREAU VERITAS POUR BÂTIR UN MONDE MEILLEUR

2.1.1 LA RAISON D'ÊTRE

Depuis 1828, nous agissons en tant que créateurs de confiance entre les entreprises, les gouvernements et la société, et sommes les garants indépendants et impartiaux de la parole de nos clients.

Identité

Bureau Veritas est un leader mondial des essais, de l'inspection et de la certification. Créé en 1828, le Groupe emploie plus de 82 000 collaborateurs dans près de 1 600 bureaux et laboratoires dans le monde entier. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovantes pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

Entreprise de services *Business to Business to Society*, Bureau Veritas contribue à transformer le monde dans lequel nous vivons. Nous collaborons étroitement avec nos clients pour répondre aux défis cruciaux qu'ils rencontrent, en les mettant en regard des nouvelles aspirations sociétales qui se dessinent. Nous jouons un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagnons pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

Manifeste

C'est sur la confiance que repose la construction des relations entre citoyens, pouvoirs publics et entreprises. Dans un monde en évolution rapide, ce lien essentiel n'est plus un acquis.

Les citoyens et les consommateurs recherchent des informations vérifiées et vérifiables sur la manière dont les entreprises se développent, produisent et fournissent leurs biens et services. Les décideurs de toutes les organisations doivent prouver leurs engagements en matière de RSE afin de rester compétitifs et durables.

Chez Bureau Veritas, notre travail permet aux organisations de fonctionner et d'innover en toute sécurité, et d'être performantes. Grâce à notre expertise inégalée, nos connaissances techniques et notre présence mondiale, nous les accompagnons en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et le développement durable, au bénéfice de la société dans son ensemble.

En tant qu'entreprise *Business to Business to Society*, nous pensons qu'aujourd'hui plus que jamais, la confiance repose sur la preuve d'un progrès responsable.

Nous apportons bien plus que des services de tests, d'inspection et de certification. Notre travail va au-delà de la vérification de la conformité et a un impact beaucoup plus large.

Nous jouons un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagnons pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

Notre mission : bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

Vision

Une entreprise de services *Business to Business to Society*.

Les collaborateurs de Bureau Veritas sont au service de ses clients et inspirés par la société : ils font de Bureau Veritas une entreprise de services *Business to Business to Society*, qui contribue à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

Mission

Bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

Grâce à nos services d'essais, d'inspection et de certification, nous aidons nos clients à améliorer leurs performances et à minimiser les risques, tout en renforçant leurs marques.

Nous les aidons également à être plus efficaces, plus méthodiques et plus crédibles dans leur cheminement vers une activité et un monde plus durables.

Expertise

Essais

Nos services d'essais et d'analyse permettent d'obtenir l'assurance que les produits ou matières premières possèdent les propriétés requises.

Nous vérifions également leur respect des cahiers des charges, des normes et réglementations applicables en leur faisant subir des tests en laboratoire et *in-situ* adaptés aux industries manufacturières et de *process*. Nous pouvons compter sur un large réseau de laboratoires aux quatre coins du monde. Avec leurs équipements dernier cri et une expertise technique sectorielle spécialisée, nos centres sont implantés stratégiquement pour mieux servir les intérêts de nos clients et leur simplifier l'accès depuis les plus grands ports et les principaux centres manufacturiers.

Inspection

Nos inspections sont destinées à vérifier sur site que les produits, services, actifs et installations sont conformes aux critères prescrits et qu'ils fonctionnent comme prévu.

Les inspections couvrent un large éventail de services conçus pour contrôler la qualité, vérifier les quantités et répondre aux exigences réglementaires. Nos services d'inspection aident les sociétés à avoir confiance dans la fiabilité et l'intégrité de leurs produits, actifs et systèmes.

Certification

En tant que tiers indépendant et organisme de certification accrédité, nous attestons que les systèmes de management, les services et les personnels sont conformes à des normes spécifiques.

Les équipements et les produits peuvent être certifiés pour satisfaire des normes sectorielles ou industrielles, mais aussi des normes internationales, locales ou volontaires ou encore pour répondre aux exigences d'un fabricant ou d'un client. La certification permet aux sociétés d'accéder à de nouveaux marchés, de renforcer leurs marques ou plus simplement, d'obtenir un permis d'exploitation.

2.1.2 L'ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

À l'instar de l'essentiel des grandes entreprises, Bureau Veritas a un agenda robuste dans le domaine de la RSE. Ce qui rend l'engagement du Groupe unique en matière de Responsabilité sociétale de l'entreprise est la dualité de son engagement : à la fois, par la valeur de ses services et l'étendue de son expertise dans ce domaine et dans sa conviction et sa détermination à montrer le chemin d'un progrès responsable en agissant elle-même comme une entreprise citoyenne consciente des enjeux environnementaux et sociétaux.

Au-delà du respect des réglementations, Bureau Veritas s'engage pour accompagner ses clients dans leur trajectoire de durabilité ainsi que répondre aux attentes des consommateurs, de ses collaborateurs et de toutes ses parties prenantes.

Compte tenu de la nature de ses services, Bureau Veritas intervient de façon directe et indirecte dans le domaine de la RSE :

- de façon directe, en agissant au sein de chacun de ses métiers, de ses entités et filiales, et de ses géographies ;
- de façon indirecte, en offrant de multiples services visant à améliorer les impacts de ses clients en matière de sécurité, d'environnement, de respect des droits de l'homme et de développement durable au sens large.

Le Groupe est convaincu qu'en agissant ainsi il prépare un futur durable tout en servant les intérêts de ses parties prenantes.

Cette vision est traduite dans l'engagement social et environnemental du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général de Bureau Veritas qui est repris ci-après.

Bureau Veritas s'engage

**FRENCH BUSINESS
CLIMATE PLEDGE**
LES ENTREPRISES FRANÇAISES
S'ENGAGENT POUR LE CLIMAT !

pour le climat

 SCIENCE
BASED
TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

pour la biodiversité

 **act4nature**
Les entreprises pour la biodiversité



**BUREAU
VERITAS**

ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE BUREAU VERITAS

Bureau Veritas opère suivant un modèle de développement pérenne et durable qui allie performance financière d'une part et Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) d'autre part.

Chez Bureau Veritas, les sujets de durabilité sont au cœur de notre métier depuis presque 200 ans, au travers de notre expertise dans les domaines de la santé, sécurité, qualité, protection de l'environnement. Notre Raison d'Être consiste à **Bâtir un Monde de Confiance en assurant un Progrès Responsable**.

Engagé auprès de ses clients sur ces problématiques, Bureau Veritas est par conviction, et par souci de cohérence, d'exemplarité, particulièrement soucieux quant à sa propre trajectoire et son impact sur la planète et ses habitants.

Notre engagement RSE s'inscrit en parfaite résonance avec notre mission : **Bâtir un Monde Meilleur**. Chez Bureau Veritas, nous abordons le sujet de la responsabilité d'entreprise de façon absolument holistique en traitant avec la même attention et exigence, l'urgence climatique, et les sujets de diversité, de santé, de développement des talents et de bonne gouvernance.

En 2022, nous avons concentré nos efforts sur 5 grandes actions dans le cadre de notre stratégie RSE :

- **L'accélération de notre plan Carbone** pour identifier de façon systématique les actions à mettre en œuvre pour réduire l'empreinte carbone liée nos activités de laboratoires et notre flotte de véhicules,
- **La réaffirmation de nos engagements en faveur de la protection de l'environnement**, afin de protéger et préserver la biodiversité et de lutter contre le changement climatique, en rejoignant les initiatives 'Act4nature' et 'SBTi' (Science Based Target initiative),
- **Notre participation au Club des Dirigeants, au sein de l'Observatoire de la Mixité**, afin de faire progresser, rapidement et de manière durable la mixité femmes-hommes dans les organisations en produisant des recommandations concrètes à l'attention des instances décisionnelles, entreprises et institutionnelles,
- **L'accélération du déploiement et le renforcement de notre expertise au sein de LA LIGNE VERTE BV**, une suite de services et de solutions dédiée à accompagner nos clients dans la mise en œuvre, la mesure et l'atteinte de leurs objectifs en matière de développement durable. Grâce à notre expertise, les entreprises peuvent démontrer de manière mesurable l'impact de leurs actions ESG en les rendant traçables, visibles et fiables,
- **Notre soutien renouvelé aux groupes de réflexions et comités spécialisés dans les sujets ayant trait à la décarbonation de l'économie** – exemple de la filière hydrogène vert - en participant à l'élaboration des normes et règles en matière de sécurité et de durabilité.

La confirmation en 2022 de notre place au sein de l'indice CAC40 ESG d'Euronext ancre notre engagement et salue notre performance en matière de durabilité.

Bureau Veritas opère selon un modèle « Business to Business to Society », engagé auprès de ses clients et inspiré par les grands enjeux sociétaux en soutenant les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et les principes du Global Compact.

Les 82 000 collaborateurs du Groupe sont pleinement mobilisés pour continuer d'améliorer notre impact, notamment au travers de la protection de l'environnement, la préservation de la biodiversité, la défense des Droits Humains, le respect de l'éthique, l'amélioration de la sécurité et la protection de la santé.



Aldo Cardoso
Président du Conseil d'administration



Didier Michaud-Daniel
Directeur Général

Les engagements et politiques ESG (Environnement, Social, Gouvernance) de Bureau Veritas sont disponibles dans la section RSE du site de Bureau Veritas. Ils sont accessibles avec le lien suivant :
<https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/batir-un-monde-meilleur/politiques>

2.1.3 LA GOUVERNANCE ET L'ORGANISATION RSE

L'organisation RSE de Bureau Veritas est placée sous la responsabilité de Marc Boissonnet (Vice-Président exécutif, Directeur Développement Durable et Affaires extérieures) et de Stéphanie Cau (Senior Vice-Présidente, Directrice RSE et Communication).

La Direction Développement Durable définit la stratégie RSE du Groupe et conduit la représentation externe auprès des agences de notation, investisseurs et autres parties prenantes externes.

La Direction RSE exécute la stratégie RSE. Elle travaille en étroite collaboration avec les opérations et le réseau des ambassadeurs RSE.

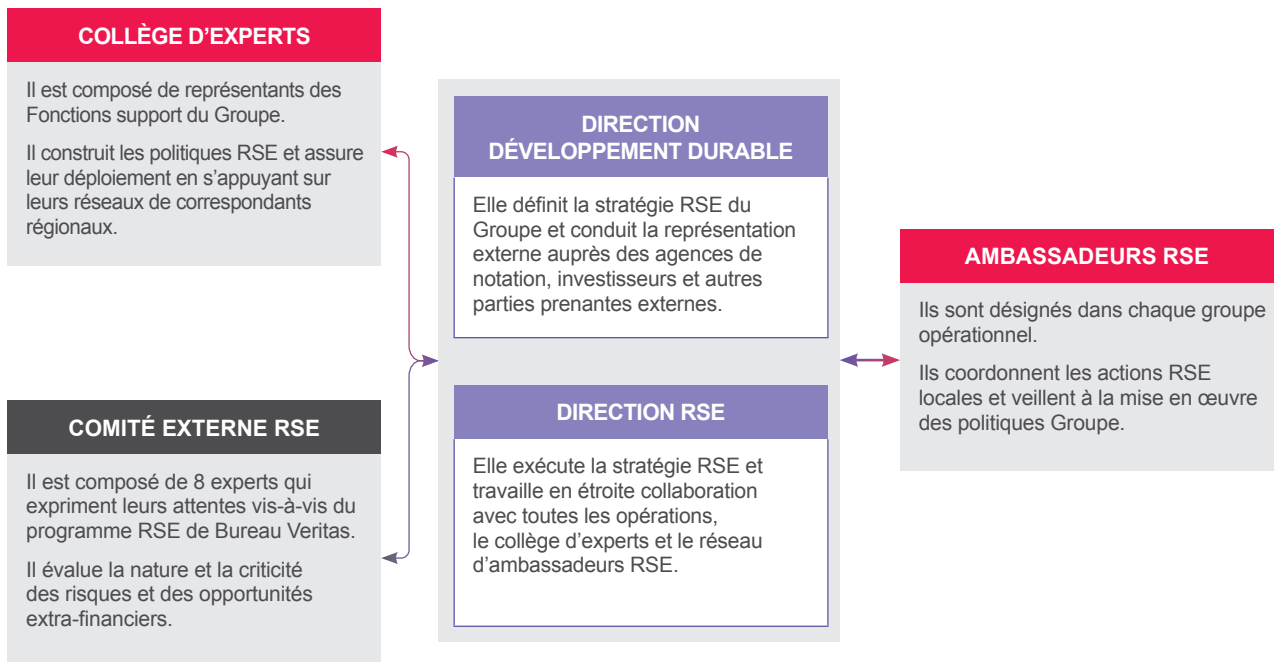
L'organisation RSE est matricielle. Elle est représentée dans toutes les fonctions supports du Groupe et tous les groupes opérationnels. Cette organisation permet d'apporter une expertise adaptée à chacun des thèmes de la RSE, tout en veillant à adapter la mise en œuvre des politiques RSE aux contraintes et besoins spécifiques de chaque entité opérationnelle.

GOVERNANCE RSE AU SEIN DU CONSEIL

CONSEIL D'ADMINISTRATION		
<ul style="list-style-type: none"> • Il revoit les orientations stratégiques et s'assure de la mise en place de moyens nécessaires pour parvenir aux objectifs fixés. • Il suit la stratégie RSE du Groupe et veille à la mise en œuvre de politiques appropriées. • Il examine le plan de transition climatique et s'assure qu'il est compatible avec la trajectoire permettant de limiter le réchauffement à 1,5 C°. • Il suit les objectifs du Groupe en matière de diversité et d'inclusion pour le top management et la politique d'égalité professionnelle et salariale. 		
COMITÉ STRATÉGIQUE	COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES	COMITÉ DES NOMINATIONS ET RÉMUNÉRATION
<ul style="list-style-type: none"> • Il revoit et valide la stratégie RSE du Groupe et veille à la définition de politiques appropriées. • Il valide les priorités RSE et les indicateurs associés. Il valide les objectifs RSE de chacun des indicateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il évalue la nature et la criticité des risques et des opportunités extra-financiers. • Il s'assure de la qualité des indicateurs reportés en matière de durabilité et de la qualité du reporting extra-financiers. • Il suit l'efficacité des systèmes de contrôles internes et de gestion des risques. • Il revoit le périmètre de la mission d'assurance de l'OTI et analyse les conclusions 	<ul style="list-style-type: none"> • Il revoit la politique de rémunération variable associée aux indicateurs RSE. • Il vérifie le niveau des objectifs définis à cet effet. • Il examine les politiques des relations humaines.

Le Conseil dispose de compétences en matière de RSE. Les administrateurs expérimentés en RSE sont présentés dans le chapitre 3, Gouvernance d'entreprise.

GOVERNANCE RSE AU SEIN DE BUREAU VERITAS



Le management de la durabilité est très décentralisé. Chaque Groupe Opérationnel (*Operating Group*) établit ses propres objectifs en cohérence avec les objectifs établis pour le Groupe. Les membres du Comité exécutif et l'ensemble des dirigeants de Bureau Veritas sont directement associés aux engagements RSE. Les objectifs environnementaux et sociaux font partis des critères de leur rémunération variable (voir 2.6.2 – Une politique de rémunération responsable).

LE COMITÉ EXTERNE RSE








Le Comité externe RSE a été constitué en 2019. Il rassemble huit personnalités expertes indépendantes : des Directeurs RSE d'entreprises internationales de secteurs d'activité différents, des experts en RSE en climatologie et en sciences humaines, des représentants de la société civile (associations, ONG, etc...), d'investisseurs et analystes en matière de durabilité.

Le rôle de ce Comité est d'exprimer les attentes des parties prenantes vis-à-vis des démarches environnementales et sociales de Bureau Veritas. Le Comité évalue la nature et la criticité des risques et des opportunités extra-financiers auxquels Bureau Veritas est exposé. Il oriente Bureau Veritas dans ses politiques RSE afin d'améliorer son impact sur la société et notamment sur l'environnement et les personnes. Ce Comité se réunit deux fois par an.

Sujets couverts en 2022

- Analyse des risques RSE
- Notations extra-financières
- Assurance de rapports en matière de durabilité
- Transition climatique
- Préservation de la biodiversité

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

PARTIES PRENANTES	ATTENTES	MOYENS DE DIALOGUE
LA SOCIÉTÉ 	<ul style="list-style-type: none"> → Amélioration de la qualité → Réduction des risques → Protection de l'Environnement → Droits humains et Éthique → Protection des consommateurs 	<ul style="list-style-type: none"> → Comité externe d'orientation RSE → Salons et expositions → Site internet et publications
CLIENTS 	<ul style="list-style-type: none"> → Éthique → Qualité de service → Excellence opérationnelle → Santé et sécurité au travail → Cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> → Enquêtes de satisfaction → Réunions technico-commerciales → Séminaires clients → Comité externe d'orientation RSE
ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS 	<ul style="list-style-type: none"> → Réduction des risques RSE → Performance financière → Engagement RSE → Offres de services durables 	<ul style="list-style-type: none"> → Comité externe d'orientation RSE → Conseil d'administration → Rencontres investisseurs
COLLABORATEURS 	<ul style="list-style-type: none"> → Formation et développement → Santé et Sécurité au travail → Bien-être au travail → Éthique → Diversité et inclusion → Valeurs sociétales 	<ul style="list-style-type: none"> → Code d'éthique et politiques → Entretiens annuels → Réunions de service → Ligne d'alerte → Comité START de jeunes collaborateurs
ORGANISMES D'ACCREDITATION 	<ul style="list-style-type: none"> → Excellence opérationnelle → Éthique 	<ul style="list-style-type: none"> → Audits d'accréditation
PARTENAIRES (SOUS-TRAITANTS, FOURNISSEURS, AGENTS COMMERCIAUX, JVS) 	<ul style="list-style-type: none"> → Santé et Sécurité au travail → Juste rémunération → Relations pérennes 	<ul style="list-style-type: none"> → Conditions générales d'achat → Code de conduite partenaires → Évaluations → Ligne d'alerte
GOVERNEMENTS ET AUTORITÉS PUBLIQUES 	<ul style="list-style-type: none"> → Développement économique → Création d'emplois → Respect de l'environnement et de la sécurité → Respect des lois et règlements → Lutte contre le changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> → Relations avec les autorités publiques → Relations avec la Commission européenne → Programme de Conformité du Groupe

2.1.4 UNE DÉMARCHE RSE ALIGNÉE SUR LES STANDARDS INTERNATIONAUX

2.1.4.1 Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

L'expertise et le savoir-faire des équipes, les valeurs fondamentales partagées par l'ensemble des collaborateurs qui nourrissent la culture de Bureau Veritas, renforcées par trois absolus ancrés dans les pratiques du Groupe (Sécurité, Éthique et Contrôle financier), ont un impact fort sur la préservation du capital de la marque, la réputation de l'entreprise et sa création de valeur.

La démarche RSE de Bureau Veritas est au service du monde de demain. Elle est alignée sur sa raison d'être et ses enjeux stratégiques.


Bureau Veritas a choisi d'agir en s'inscrivant dans les Objectif de Développement Durable (ODD), tels qu'ils sont définis par les Nations Unies.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE









Les ODD associés aux missions de Bureau Veritas

Par sa mission *Business to Business to Society* et par la multitude de marchés et de clients qu'il accompagne, Bureau Veritas agit sur tous les ODD. Toutefois, la priorité du Groupe a été mise sur :






	<p>Objectif N° 3 : Bonne Santé et bien-être Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tous les âges. Il correspond à l'action principale que le Groupe mène au travers de ses missions de prévention des risques.</p>
---	--

Au-delà de cet objectif, Bureau Veritas agit aussi fortement sur six autres ODD :

	<p>Objectif N° 7 : Énergie propre et d'un coût abordable Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût raisonnable. (en lien avec les activités Bâtiment & Infrastructures et Industrie)</p>
	<p>Objectif N° 9 : Industrie, Innovation et Infrastructures Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation (en lien avec les activités Industrie, Bâtiment & Infrastructures, Marine & Offshore)</p>
	<p>Objectif N° 11 : Villes et Communautés Durables Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables. (en lien avec l'activité Bâtiment & Infrastructures)</p>
	<p>Objectif N° 12 : Consommation et Production Responsable Établir des modes de consommation et de production durables. (en lien avec les activités Agroalimentaire & Matières Premières et Biens de consommation)</p>
	<p>Objectif N° 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions. (en lien avec l'activité Certification)</p>
	<p>Objectif N° 14 : Vie aquatique Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable (en lien avec l'activité Marine & Offshore)</p>

Les ODD associés au programme RSE de Bureau Veritas

Par son engagement en matière sociale et environnementale, Bureau Veritas agit principalement sur cinq ODD.

	<p>Objectif N° 3 : Bonne Santé et bien-être Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tous les âges. (en lien avec notre absolu Sécurité et nos politiques santé-sécurité et bien-être)</p>
	<p>Objectif N° 5 : Égalité entre les sexes Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. (en lien avec notre engagement et notre politique sur l'inclusion)</p>
	<p>Objectif N° 8 : Travail décent et croissance économique Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous. (en lien avec nos politiques responsables de recrutement, de formation et d'excellence opérationnelle)</p>
	<p>Objectif N° 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions. (en lien avec nos politiques environnementales et de lutte contre le réchauffement climatique)</p>
	<p>Objectif N° 16 : Paix, justice et institutions efficaces Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins de développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous. (en lien avec notre engagement pour l'éthique, le service de nos clients et la responsabilité de nos partenaires)</p>

2.1.4.2 Une démarche engagée sur les principes du global compact

Le Groupe s'est aussi engagé à suivre les 10 principes du Global Compact des Nations Unies qui sont inspirés de :



- La Déclaration universelle des droits de l'Homme.
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- L'Organisation internationale du travail.
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

Ces 10 principes sont les suivants :

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants.
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2.1.4.3 Une démarche alignée sur les standards internationaux

Bureau Veritas utilise les standards internationaux pour définir et conduire son système de management en matière de durabilité.



- **GRI** (*Global reporting initiative*) – voir section 2.10.2



- **TCFD** (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*) – voir section 2.10.3



- **SASB** (*Sustainability Accounting Standard Board*) – voir section 2.10.4



- **ODD** (*Objectifs de Développement Durable*) – voir section 2.10.5

2.2 STRATÉGIE RSE À HORIZON 2025

2.2.1 AXES ET PRIORITÉS STRATÉGIQUES

La stratégie RSE de Bureau Veritas est préparée par la Direction du Développement Durable du Groupe avec la participation active du Collège d'experts RSE représentant chacune des fonctions support en charge d'un ou de plusieurs thèmes en matière d'Environnement, de Social ou de Gouvernance.

La stratégie RSE a été construite en liaison avec la Direction de la Stratégie du Groupe pour s'assurer de son alignement avec la stratégie *Corporate* de Bureau Veritas.

Elle a été successivement présentée au Directeur Général de Bureau Veritas, puis au Comité stratégique, au Conseil d'administration, et enfin au Comité exécutif du Groupe.

Le déploiement de la stratégie RSE est sous la responsabilité de la Direction RSE. La stratégie est déclinée dans chaque groupe opérationnel qui, après avoir effectué un état des lieux, a défini ses priorités et ses objectifs. À cette occasion un plan d'action a été construit avec chaque groupe opérationnel, voire pour chaque région quand cela était justifié. Les plans d'actions ont été construits sur la base de trois informations essentielles :

- le niveau de maturité du système de management RSE local. Cette mesure utilise un index appelé « index de durabilité » qui est le résultat d'une auto-évaluation du déploiement des politiques RSE de Bureau Veritas (voir 2.2.2) ;
- le niveau de performance du système de management RSE local. Cette mesure est effectuée au travers de 19 indicateurs clés que le Groupe utilise pour suivre la mise en œuvre de sa stratégie RSE et l'atteinte de ses objectifs ;
- les caractéristiques culturelles et réglementaires locales en matière de RSE.

Le suivi de la stratégie RSE est effectué :

- mensuellement, par chaque *manager* en utilisant la solution Clarity, développée et commercialisée par Bureau Veritas, qui permet de suivre les 19 indicateurs clés et l'état d'avancement des plans d'actions ;
- trimestriellement, dans le cadre des réunions de suivi des opérations (*Operating Reviews*) de chaque groupe opérationnel ;
- annuellement, par le Directeur Général dans le cadre de la revue de management organisée pendant le premier trimestre.

Au moins une fois par an, le Conseil d'administration et plus régulièrement le Comité stratégique et le Comité d'audit et des risques sont informés de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe.

- Le Comité stratégique suit la stratégie RSE, sa bonne exécution et évalue la nécessité de l'ajuster aux nouvelles exigences réglementaires et aux éventuelles nouvelles attentes des parties prenantes.
- Le Comité d'audit et des risques suit les processus de remontée des données, la cohérence et la fiabilité des indicateurs. Il oriente les processus d'Audit interne pour vérifier la qualité du *reporting* en matière de durabilité.

2.2.1.1 Priorités

La stratégie développement durable de Bureau Veritas repose sur deux grands piliers :

- l'offre de services ESG de Bureau Veritas qui répond aux nouveaux besoins de ses clients dans le cadre de leurs transitions environnementales et sociales. Ce pilier est présenté dans les sections 2.8.2 – **La Ligne Verte** de services et de solutions et 2.8.3 – L'évolution des métiers. Il reflète la stratégie métier du Groupe ;
- la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui traduit la mise en œuvre par Bureau Veritas de politiques durables pour répondre aux attentes de ses parties prenantes. Ce pilier est présenté dans les sections 2.5.1 à 2.7.4, et est détaillé dans la présente stratégie RSE du Groupe.

À travers sa mission et son engagement, Bureau Veritas contribue à « **Bâtir un monde de confiance** ».

La stratégie de développement durable s'inscrit pleinement dans cet objectif et vise ainsi à « **Bâtir un monde meilleur** ».

Elle s'articule autour de trois axes stratégiques :

- **Bâtir un meilleur environnement de travail ;**
- **Contribuer à une meilleure protection de l'environnement ;**
- **Promouvoir les meilleures pratiques d'affaires.**

Cette stratégie se concentre sur cinq Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD). Elle est construite sur trois piliers de durabilité : « Le capital social et humain », « Le capital naturel » et « La gouvernance ». La stratégie RSE se déploie autour de 20 thèmes prioritaires présentés ci-après :

Le capital social et humain



Assurer la santé et la sécurité au travail

Respecter les Droits humains

Fournir l'accès à un niveau élevé de protection sociale

Garantir des services de volontariat/mécénat pour les employés



Assurer une rémunération égale entre les femmes et les hommes

Garantir la diversité et des opportunités équivalentes

Lutter contre le harcèlement au travail

Augmenter la proportion des femmes dirigeantes (cadres) et dans la population générale



Favoriser l'emploi

Lutter contre toute forme de discrimination

Soutenir le développement des compétences

S'assurer de la disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée

Le capital naturel



Augmenter l'efficacité énergétique

Diminuer les émissions de gaz à effet de serre

Identifier les risques et opportunités inhérents au changement climatique

La gouvernance



Respecter une gouvernance efficace, responsable et transparente

Lutter contre la corruption

Concourir à la production de produits de qualité et conformes aux réglementations

Protéger les données des clients et soutenir le développement de la cybersécurité

S'approvisionner de façon responsable et auprès de fournisseurs/sous-traitants respectant le Code d'éthique du Groupe

2.2.1.2 Management

Le management de la stratégie est assuré conjointement par la Direction Développement Durable et la Direction RSE du Groupe, avec le support du collège d'experts RSE, pour ce qui relève des politiques globales, et par les Directions RSE des groupes opérationnels, pour la mise en œuvre des politiques RSE au sein des opérations.

L'ensemble des politiques RSE qui portent cette stratégie fait partie du système de management qui est audité régulièrement par les audits internes du département QHSE pour les parties qualité, environnement et santé/sécurité. Les équipes de l'Audit interne couvrent les sujets RSE sur lesquels le Groupe souhaite porter une attention particulière.

Une revue du système de management est organisée chaque année avec la Direction générale et les principales fonctions support concernées.

2.2.2 L'INDEX DE DURABILITÉ

Bureau Veritas a conçu un index de durabilité pour mesurer la maturité du système de management RSE dans chacune de ses entités. Cet index de durabilité repose sur neuf modules comprenant 42 sections.

Modules et sections de l'index de durabilité :

Éthique des affaires
Lutte anti-corrupcion
Intégrité
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Performance
Gestion d'actifs
Continuité d'activité
Satisfaction client
Changement climatique
Empreinte carbone
Gestion de l'énergie
Gaz à effet de serre
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Environnement et biodiversité
Émissions atmosphériques
Biodiversité
Conformité juridique en matière d'environnement
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Déchets
Gestion de l'eau
Santé et sécurité
Sécurité incendie et d'urgence, et prévention des risques chimiques
Mesures générales en matière de santé et de sécurité
Sécurité au travail
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Formation et sécurité des équipements

Qualité des produits et contrôle des processus
Éco-conception et développement
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Suivi de la conformité des produits
Production et externalisation
Approvisionnement responsable
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Approvisionnement durable : social et éthique
Approvisionnement durable : environnement
Social
Travail des enfants
Engagement solidaire envers les communautés
Bien-être des collaborateurs
Travail forcé
Liberté d'association et négociation collective
Égalité des sexes
Inclusion et diversité
Contrat de travail
Politiques et objectifs, suivi et contrôle
Salaire et avantages
Horaires de travail
Sécurité et confidentialité des données
Protection des données
Sécurité de l'information
Politiques et objectifs, suivi et contrôle

Chaque groupe opérationnel (*Operating Group*) s'évalue en répondant aux 300 questions du référentiel. En 2022, les *Operating Groups* ont actualisé leurs évaluations et mis à jour leurs plans d'actions en conséquence. Les résultats sont présentés en section 2.3.3.

2.2.3 LES INDICATEURS CLÉS DE DURABILITÉ

Dix-neuf indicateurs de durabilité ont été sélectionnés pour suivre le système de management RSE du Groupe. Le suivi des indicateurs est effectué grâce à la solution Clarity qui est consultable par l'ensemble des *managers* du Groupe à tout moment. Les indicateurs sont mis à jour mensuellement. Ils peuvent être consultés globalement, au niveau de chaque groupe opérationnel ainsi que par région et pays.

Des fiches détaillées ont été réalisées pour chacun de ces indicateurs. Elles précisent la définition de l'indicateur, le responsable de son *reporting*, la méthodologie de calcul, les objectifs intermédiaires 2021-2025 et le plan d'action qui permettra d'atteindre les objectifs visés.

Bureau Veritas a mis en place un système de vérification des dix-neuf indicateurs RSE qui précise pour chacun d'entre eux le contrôle mis en place par la Direction financière.




Les indicateurs sont analysés mensuellement par les *managers* qui s'appuient sur la solution Clarity, et trimestriellement dans le cadre des réunions de suivi des opérations (*Operating Reviews*). Ils sont audités annuellement par un tiers indépendant et font l'objet d'une communication externe chaque année dans le cadre du Document d'enregistrement universel. La liste des indicateurs vérifiés par l'organisme tiers indépendant (OTI) est présentée dans l'annexe I de la section 2.11 – Avis de l'Organisme Tiers Indépendant, du présent Document d'enregistrement universel.

Le Comité d'audit et des risques s'assure de la fiabilité et de la cohérence des indicateurs.


Les objectifs arrêtés pour 2025 ont été validés par le Comité stratégique, par le Conseil d'administration et par le Directeur Général de Bureau Veritas. Ils ont été présentés aux membres du Comité exécutif et déclinés dans chacun des groupes opérationnels.

Indicateurs stratégiques de performance


Le capital social et humain

	Taux total d'accidents (TAR)
	Taux d'accidents avec arrêt (LTR)
	Taux de certification ISO 45001 ^(a)
	Nombre de manquements au respect des Droits humains
	Taux de féminisation des postes de direction (du Comité exécutif à la Bande II)
	Taux de féminisation des postes de direction (du Comité exécutif à la Bande III)
	Taux de féminisation global
	Ratio d'égalité salariale femmes/hommes (hors postes de direction)
	Nombre d'heures de formation par employé
	Part de collaborateurs recevant une évaluation de performance
	Part de collaborateurs recevant une évaluation de développement de carrière
	Taux d'engagement des collaborateurs

Le capital naturel






	Émissions de CO ₂ par employé (<i>tonnes par an</i>)
	Taux de certification ISO 14001 ^(a)

La gouvernance

	Part des collaborateurs formés au Code d'éthique
	Nombre de manquements au Code d'éthique
	Taux de certification ISO 9001 ^(a)
	Taux de fidélisation des clients (<i>Net Promoter Score – NPS</i>)
	Part de Code de conduite (BPCC) accepté

(a) Part de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées.

Les ambitions à horizon 2025 des cinq indicateurs clés sont détaillées ci-dessous. Ils sont publiés trimestriellement.

	2022	2021	2020	Ambition 2025	2022 vs. trajectoire 2025	
 3 Bonne santé et bien-être Taux total d'accidents (TAR)	0,26	0,27	0,26	0,38	0,26	●
 5 Égalité entre les sexes Taux de féminisation des postes de direction (management senior/cadres dirigeantes du Comité exécutif à la Bande II)	29,1 %	26,5 %	27,5 %	24,4 %	35 %	●
 8 Travail décent et croissance économique Nombre d'heures de formation par employé (par an)	32,5	29,9	23,9	19,0	35,0	●
 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques Émissions de CO ₂ par employé (tonnes par an)	2,32	2,49	2,44	2,85	2,00	●
 16 Paix, justice et institutions efficaces Part des collaborateurs formés au Code d'éthique	97,1 %	95,8 %	98,5 %	97,1 %	99 %	●

● Indicateur en avance sur la trajectoire 2019-2025.

● Indicateur en ligne avec la trajectoire 2019-2025.

2.3 PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2022

2.3.1 LES IMPACTS SUR LES PARTIES PRENANTES ET LA SOCIÉTÉ

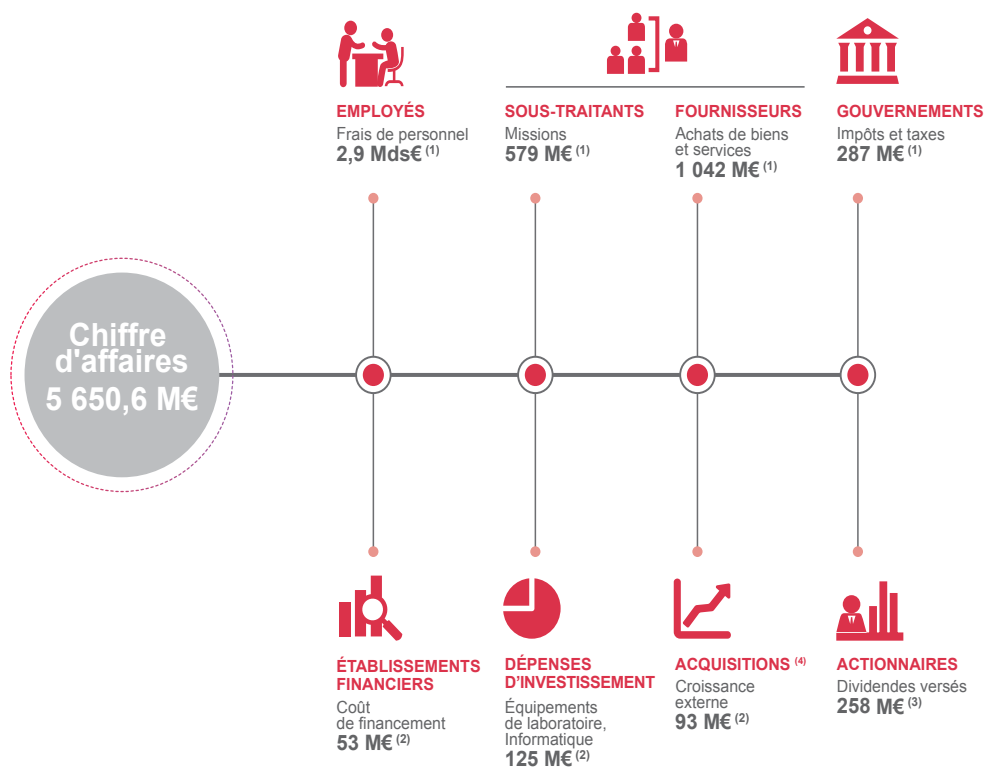
Impacts sur les parties prenantes

Les principales parties prenantes du Groupe sont les collaborateurs, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants ainsi que les organismes d'accréditation, les gouvernements, les autorités publiques et plus généralement la société civile.

L'année 2022 a été fragilisée par de nombreuses crises émergentes dans un contexte post-Covid, telles que la guerre en Ukraine, les confinements en Asie, l'augmentation des prix de l'énergie et la forte inflation.

Impacts sur les parties prenantes (en millions d'euros)	2022	2021	Variation
Clients/Chiffre d'affaires	5 651	4 981	13,4 %
Salariés/Salaires, primes et autres charges de personnel	(2 417)	(2 130)	13,5 %
Sous-traitants/Missions	(579)	(483)	19,9 %
Fournisseurs/Achats de biens et services	(1 042)	(911)	14,4 %
Actionnaires/Dividendes	(258)	(176)	46,6 %
Gouvernements/Impôts et taxes	(287)	(244)	17,6 %
Établissements Financiers/Coût de financement	(53)	(73)	(27,4) %
Dépenses d'investissement/Équipements des laboratoires et SI	(125)	(115)	8,7 %
Acquisitions/Croissance externe	(93)	(70)	32,4 %
Gouvernements/Charges sociales	(513)	(436)	17,7 %

Répartition de la performance



(1) Impact sur les résultats 2022.

(2) Impact sur les flux de trésorerie 2022.

(3) Impact sur les capitaux propres 2022.

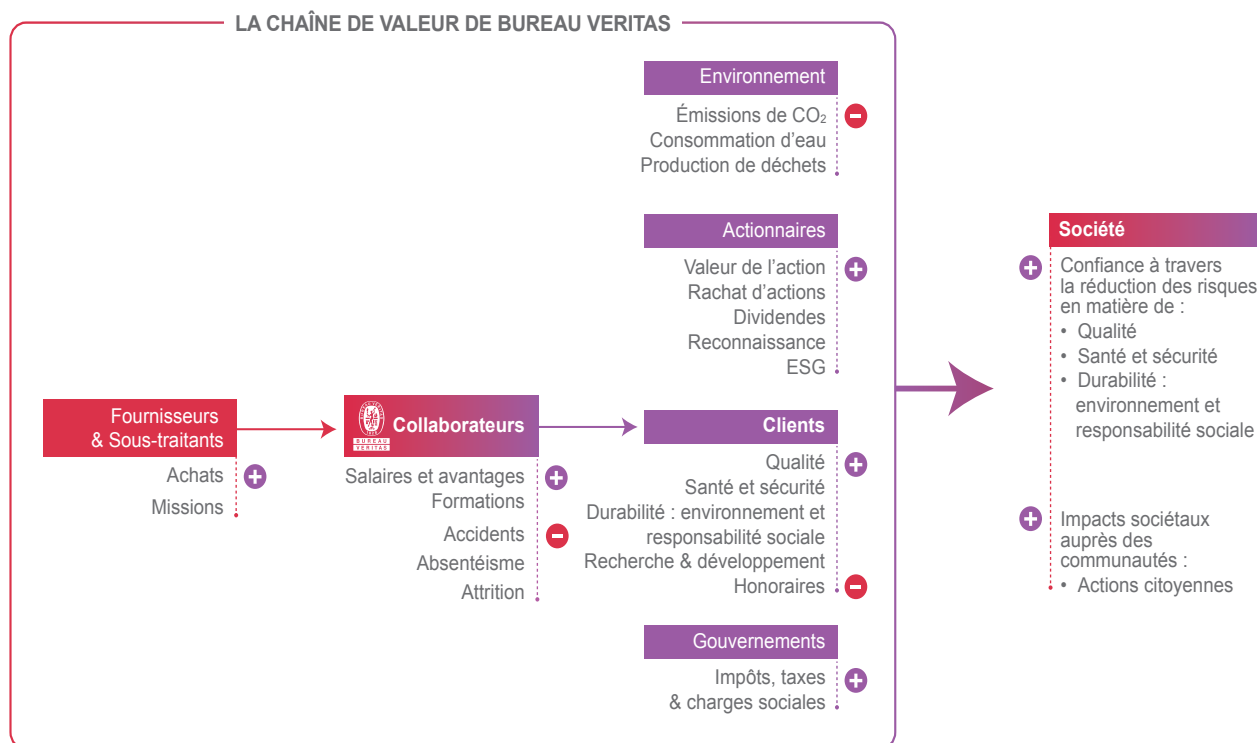
(4) Acquisitions de filiales (nettes de cessions d'activités) et remboursement des dettes avec les actionnaires.

Impacts sur la société

Pour la quatrième année consécutive, Bureau Veritas publie la valeur de son impact qualitatif et quantitatif sur la société.

La méthode utilisée repose sur une évaluation des impacts positifs et négatifs de son activité sur chacune de ses parties prenantes, comme cela est détaillé ci-après. Elle intègre les impacts sociaux, environnementaux et économiques.

Chaîne de valeur et impacts qualitatifs



+ Impact positif - Impact négatif

Méthodologie

L'impact sur la Société est calculé en faisant la différence entre :

- les montants payés par Bureau Veritas à ses parties prenantes (fournisseurs, sous-traitants, employés, actionnaires, États), plus la valeur créée auprès de ses clients ; et
- le coût des ressources utilisées (honoraires) et de ses impacts négatifs (environnement et accidents...).

L'impact sur la Société est la somme des impacts sur chacune des parties prenantes de sa chaîne de valeur :

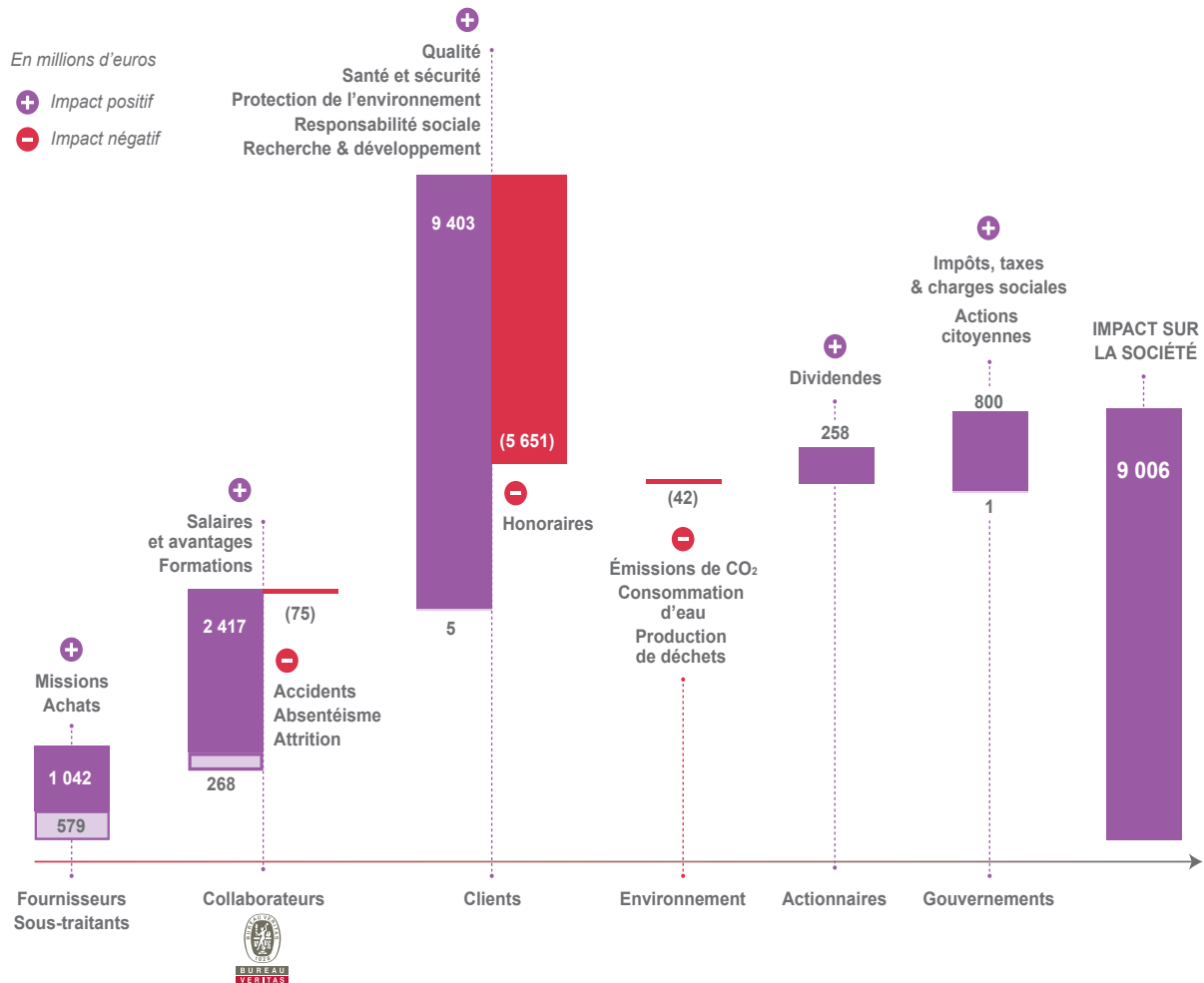
- l'impact sur les sous-traitants et les fournisseurs correspond aux montants payés en achat de biens et de services, et en honoraires de sous-traitants ;
- l'impact sur le personnel correspond aux salaires et à la formation donnée aux employés, moins le coût des accidents et des arrêts de travail ;

- l'impact sur les clients correspond à la valeur créée en matière de qualité, de sécurité, d'environnement et de durabilité, moins le montant des honoraires payés par les clients ;
- l'impact sur l'environnement correspond au coût des émissions de CO₂ (scopes 1, 2 et 3) ;
- l'impact sur les actionnaires correspond aux montant des dividendes payés ;
- l'impact de la variation de la valeur de l'action n'est pas valorisé ;
- l'impact sur les gouvernements correspond aux taxes et impôts payés ainsi que les actions citoyennes (donations et mécénat).

Dans cette approche, les hypothèses méthodologiques suivantes ont été utilisées :

- l'impact quantitatif sur les clients est calculé sur la base d'une estimation de la réduction des coûts de non-qualité chez les clients, liée à l'intervention de Bureau Veritas. Cette estimation est pondérée pour chaque activité en fonction de la part des contrôles réalisés par Bureau Veritas ;
- pour l'impact environnemental, le prix de la tonne de carbone a été valorisé à 49 euros ⁽¹⁾ (54 euros en 2021) ;
- pour l'impact sur la sécurité (accidents), les décès et les accidents avec arrêts ont été valorisés. Pour les accidents, les coûts directs et indirects ont été pris en compte et valorisés à hauteur de 1 200 euros par jour d'arrêt ;
- pour l'impact sur les collaborateurs, les coûts liés à l'absentéisme et à l'attrition ont été pris en compte (taux d'attrition et d'absentéisme appliqués à la masse salariale).

Impacts quantitatifs sur la Société



L'évaluation de chacun de ces impacts montre que Bureau Veritas a un impact net positif de 9 006 millions d'euros sur la société civile. Ce montant est en hausse de 16,6 % par rapport à 2021 :

- la valeur créée pour les clients est en hausse de 14 %, ceci est principalement dû à l'augmentation du volume d'affaires ;
- la valeur créée pour les salariés a augmenté de 18 %. Ceci est principalement dû à l'augmentation de la masse salariale ;
- la valeur créée pour les fournisseurs et sous-traitants a augmenté de 16 % ;
- le coût de l'impact environnemental baisse légèrement de 0,6%. Ceci s'explique par l'augmentation des émissions de carbone correspondantes aux achats de biens et de services (scope 3) compensées par la baisse du prix du carbone qui passe de 54 euros à 49 euros la tonne ;
- les impacts sur les actionnaires et les gouvernements sont en hausse sensible, en lien avec l'augmentation des dividendes et des taxes.

1) Source : Institute for Climate Economics, Carte mondiale des prix explicites du carbone 2022, septembre 2022.

2.3.2 PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2022

Résultat des 19 indicateurs stratégiques

Indicateur	2022	2021	Variation 21 vs. 22
Capital social			
Taux total d'accidents (TAR)	0,26	0,27	●
Taux d'accidents avec arrêt (LTR)	0,16	0,19	●
Taux de certification ISO 45001 ^(a)	93 %	92 %	●
Nombre de manquements au respect des Droits humains (nb)	0	0	●
Capital humain			
Femmes <i>manager</i> exécutif (cadres dirigeantes EC–II)	29,1 %	26,5 %	●
Femmes <i>manager</i> senior (cadres dirigeantes EC–III)	25,7 %	21,5 %	●
Taux de féminisation global	30 %	30 %	●
Ratio des salaires femmes/hommes (hors <i>managers</i>)	0,97	0,95	●
Nombre d'heures de formation par employé	32,5	29,9	●
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de performance	57 %	55 %	●
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de développement	21 %	19 %	●
Taux d'engagement des collaborateurs	69	70	●
Capital naturel			
Émissions de CO ₂ annuelles par employé (tonnes) ^(b)	2,32	2,49	●
Taux de certification ISO 14001 ^(a)	90 %	89 %	●
Gouvernance			
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique	97,1 %	95,8 %	●
Nombre de manquements au Code d'éthique (nb)	51	59	●
Taux de certification ISO 9001 ^(a)	92 %	92 %	●
Taux de fidélisation des clients (<i>Net Promoter Score – NPS</i>)	50,8 %	49,9 %	●
Part de Code de conduite (BPCC) accepté	55 %	60 %	●

(a) Part de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées.

(b) Émissions de CO₂ nettes correspondant aux scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels.

En 2022, six grandes actions ont été lancées pour accélérer le programme développement durable du Groupe :

- le renforcement du contrôle **des indicateurs stratégiques** (section 2.2.3) ;
- l'actualisation du **plan de vigilance** (section 2.5.8) ;
- la réalisation d'**audits de performance énergétique de laboratoires** (section 2.7.2) ;

- la publication d'un **plan de la transition climatique** (section 2.7.2 et 2.7.3) ;
- la publication d'une nouvelle politique pour la **préservation de la biodiversité** (section 2.7.4) ;
- l'actualisation du *reporting* sur la **Taxonomie** pour couvrir les activités alignées (section 2.8.4) ;

En 2022, Bureau Veritas a renforcé ses équipes RSE dans les Groupes Opérationnels (*Operating Groups*).

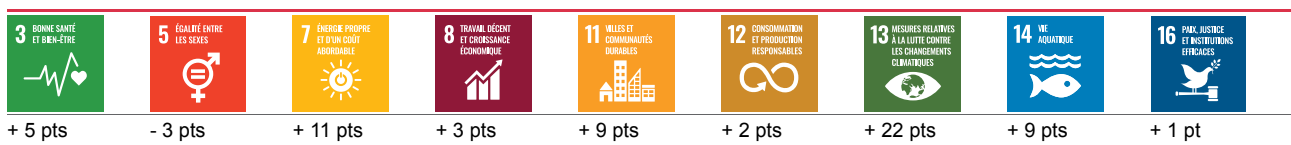
2.3.3 INDEX DE DURABILITÉ

La méthodologie de l'index de durabilité est décrite au chapitre 2.2.2. Cet index mesure la maturité du système de management de la durabilité. Il porte sur l'existence et l'application des politiques en matière d'environnement, de social et de gouvernance.

Index de durabilité 2022 du Groupe présenté par ODD (valeur consolidée Groupe)



Les résultats 2022 sont en progression par rapport à 2021 :











Axes de progrès identifiés pour améliorer la maturité du système de management RSE dans le Groupe et au niveau de chaque Groupe Opérationnel (*Operating Group*) :

Périmètre	Unités opérationnelles
Ethique des affaires	Marine & <i>Offshore</i>
Changement climatique	Amérique du Nord – Portugal
Environnement	Grande Bretagne – Marine & <i>Offshore</i> – Amérique du Nord
Santé et sécurité	Grande Bretagne
Achats responsables	Italie – Portugal – France – Amérique du Nord – Chili
Social	-

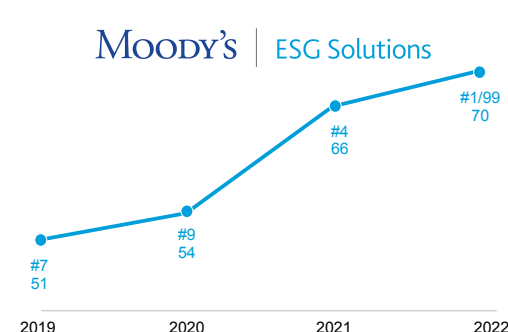
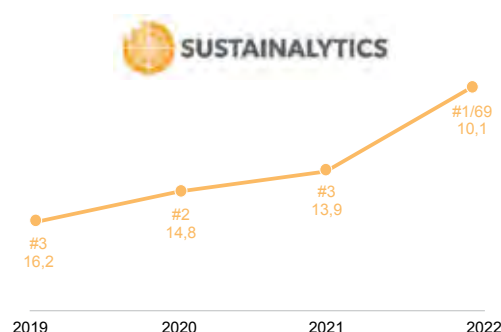
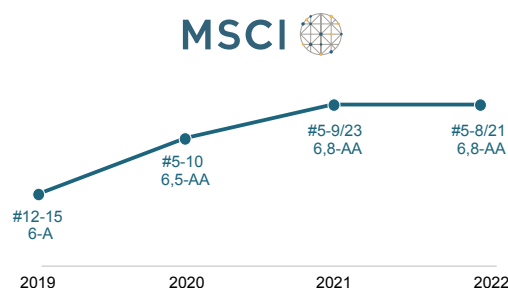
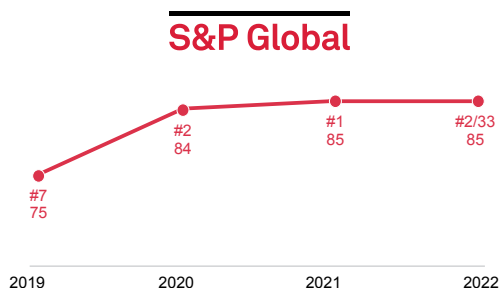


2.3.4 NOTATIONS ET RECONNAISSANCES

2.3.4.1 Liste des évaluations et notations RSE reçues en 2022

	Listé dans l'indice CAC40 ESG
	Médaille d'Or dans le <i>Sustainability Yearbook</i> Listé dans les indices Europe et Monde Noté 85/100
	Noté AA
	Noté Platine
	Noté B
	Noté « Avancé »
	Noté risque « faible »
	Noté 89/100
	Statut « Prime » et noté C+

ÉVOLUTION DES PRINCIPALES NOTATIONS AU COURS DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES



2.3.4.2 Reconnaissances Groupe

FT Diversity Leaders

Bureau Veritas figure parmi les *leaders* de la diversité du *Financial Times* 2022



La liste « *FT Diversity Leaders* » reconnaît les entreprises qui promeuvent la diversité sous toutes ses formes pour refléter la société au sens large. Les facteurs comprennent l'âge, la parité entre les sexes, l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle.

Bureau Veritas est présent pour la troisième année consécutive dans le palmarès des *leaders* de la diversité du Financial Times. Le Groupe est classé 355^e sur 850 sociétés européennes, 7^e sur 16 dans le secteur du Conseil, et 32^e sur les 105 entreprises françaises.

Pour en savoir plus :

<https://group.bureauveritas.com/fr/newsroom/bureau-veritas-figure-parmi-les-leaders-de-la-diversite-du-financial-times-2022>

Prix Entreprises et finance durables

Bureau Veritas reçoit le prix entreprises et finance durables de l'Agefi



L'Agefi, média de référence de la finance durable a remis ses premiers prix Entreprises et Finance Durables pour récompenser les entreprises du SBF 120 ayant la démarche la plus vertueuse en matière de prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Bureau Veritas a reçu le prix Social qui couvre les impacts sociaux des entreprises (santé et sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières et formation), les risques sur les droits humains (travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains, diversité, discrimination et harcèlement, droits humains et parties prenantes externes), et la gestion des risques sociaux et de droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.

Pour en savoir plus :

<https://group.bureauveritas.com/fr/newsroom/bureau-veritas-recoit-un-prix-entreprises-et-finance-durables-de-lagefi>

Classement des meilleurs employeurs

Bureau Veritas, dans le classement Forbes des meilleurs employeurs du monde



Forbes s'est associé à la société d'études de marché Statista pour établir le classement annuel des meilleurs employeurs du monde. 150 000 employés de 57 pays travaillant pour des entreprises opérant dans le monde entier ont été interrogés pour évaluer leur volonté de recommander leurs employeurs à leurs amis et à leur famille et pour évaluer d'autres employeurs dans leurs industries respectives qui se démarquaient positivement ou négativement.

Bureau Veritas a été classé parmi les 800 meilleures entreprises dans le classement des Meilleurs Employeurs du Monde 2022.

Pour en savoir plus :

<https://group.bureauveritas.com/fr/newsroom/bureau-veritas-dans-le-classement-forbes-des-meilleurs-employeurs-du-monde-2022>

2.3.4.3 Reconnaissances pays

Bureau Veritas nommé parmi les meilleurs employeurs de Singapour en 2022

Bureau Veritas à Singapour médaillé d'or dans la catégorie « Équilibre vie professionnelle / vie privée » des *HR Excellence Awards 2022*

Bureau Veritas en Asie du Sud reconnu comme l'un des meilleurs environnements de travail pour les femmes en 2022 (*Best Organizations for Women*) par *The Economic Times*

Bureau Veritas en Chine lauréat du prix Excellence employeur 2022 et du prix Excellence ESG

Bureau Veritas au Moyen-Orient récompensé du prix *Gulf Cooperation Council Best Employer Brand 2022*

Bureau Veritas en Arabie saoudite nommé vainqueur des *Partner Excellence Awards 2022* par le département Services techniques et d'ingénierie de NEOM

Bureau Veritas au Chili récompensé en 2022 pour son remarquable Comité paritaire chargé de l'hygiène et de la santé

Prix de la meilleure équipe de services partagés de l'année lors de la 7e édition des *Shared Services Summit & Awards 2022*, qui s'est déroulée à l'hôtel ITC Maratha, à Mumbai

Prix de reconnaissance pour la contribution de Bureau Veritas à la réussite la NOC ces cinq dernières années

Prix de la participation à la semaine du développement durable 2022 au Qatar, décerné par Earthna (centre pour un avenir durable)

Bureau Veritas en Afrique du Sud titulaire de la certification 2022 Top Employers

Bureau Veritas au Brésil récompensé par son client CCR pour sa performance sur le plan ESG

Bureau Veritas au Brésil primé médaille d'or du meilleur fournisseur par son client Copel

Bureau Veritas en Espagne vainqueur du 1er prix du STEM Women Congress 2022

Bureau Veritas UK multi-médaillé d'or dans les catégories Santé et sécurité (*Health and Safety*) et Sécurité de la flotte (*Fleet Safety*) lors des RoSPA Awards

La division alimentaire de Bureau Veritas au Chili saluée par le client Minera El Abra pour son respect des règles de sécurité

Les collaborateurs de la division Métaux et Minéraux de Bureau Veritas au Chili salués par le client BHP pour leur engagement en matière de sécurité

Capital – palmarès des meilleurs employeurs de France – catégorie ingénierie – 2022 – Bureau Veritas 9^e

Trophée de l'égalité hommes/femmes Elles Bougent 2020 remis à Bureau Veritas France

2.4 RISQUES ET OPPORTUNITÉS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

L'analyse des risques en matière de durabilité est effectuée au travers d'un processus défini par la Direction des risques du Groupe. 40 risques ont été identifiés dans une approche *bottom-up* s'appuyant sur l'expertise des Directions opérationnelles et des Directions support. Ces risques ont ensuite été évalués en fonction de leur impact, de leur occurrence et des moyens de contrôle mis en place pour les réduire.

L'impact est évalué pour chacune des dimensions : impact financier, impact humain, impact métier, impact environnemental et impact de réputation.

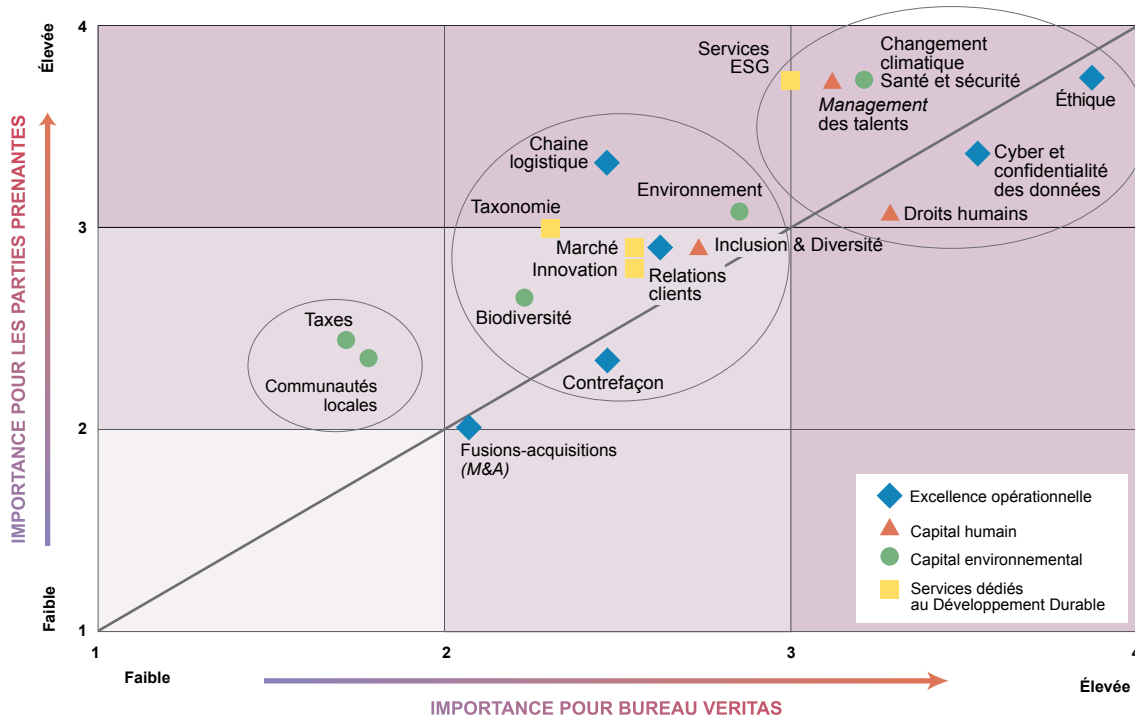
Les risques en matière de durabilité sont couverts par cette analyse. Le Collège d'experts RSE a participé à sa sélection. 13 risques en matière de durabilité ont été identifiés. Ils ont été revus par le Comité externe d'orientation RSE.

Le Comité d'audit et des risques dans un premier temps, et le Conseil par la suite, ont revu ces risques. Ils veillent à la mise en œuvre de politiques appropriées pour réduire les impacts, diminuer l'occurrence et augmenter les moyens de contrôle.

2.4.1 MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Le Comité externe d'orientation RSE et le Collège d'experts RSE de Bureau Veritas ont évalué l'importance des risques et opportunités extra-financiers pour Bureau Veritas. Le résultat de leur évaluation 2022 est présenté dans la matrice de matérialité ci-dessous.

La matrice de matérialité s'appuie sur la cartographie des risques présentée au chapitre 4 – Facteurs et gestion des risques, sous un angle lié à la durabilité du groupe.



Les risques sont analysés sous le prisme de la durabilité avec une approche de double matérialité, dans une logique différente de la cartographie Risque décrite au chapitre 4 qui porte sur la seule matérialité financière.

Risques - Opportunités	Plus fortes hausses en 2022
Changement climatique ●	✓
Management des talents ●	✓
Services ESG ●	✓
Biodiversité ●	✓
Chaîne d'approvisionnement ●	✓

● Risques en hausse ● Nouveau risque ● Opportunités

2.4.2 PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS

13 risques et opportunités significatifs ont été recensés ; ils sont présentés ci-après avec l'indication des sections dans lesquelles ils sont abordés en détail. Pour chacun de ces risques et opportunités, Bureau Veritas a défini une politique, un plan d'action, des indicateurs et des objectifs. Toutes les politiques sont disponibles dans la section RSE du site de Bureau Veritas. Elles sont accessibles avec le lien suivant : <https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/batir-un-monde-meilleur/engagements-et-politiques>

#	Risques & opportunités	Section(s)	Politiques	Actions	Indicateurs
Risques et opportunités en matière de gouvernance et d'excellence opérationnelle					
1	L'éthique	2.5.1	Code d'éthique.	Prendre des décisions en accord avec les règles éthiques du Groupe ; Lutter contre la corruption.	<ul style="list-style-type: none"> Part des collaborateurs formés au Code d'éthique ; Nombre de cas de non-respect du Code d'éthique.
2	Les affaires publiques	2.5.2	Code d'éthique.	Porter les sujets RSE dans les associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Liste des adhésions aux associations professionnelles
3	La relation client	2.5.3	Politique Qualité ; Politique « Gestion de l'expérience client » ; Procédures qualité.	Garantir la qualité des prestations, des rapports et des certificats.	<ul style="list-style-type: none"> Taux de fidélisation des clients – <i>Net Promoter Score</i> (NPS) ; Part de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 9001.
4	La cybersécurité et la protection des données	2.5.4	Charte SI/IT ; Politique « Protection des données personnelles ».	Assurer la résilience du Groupe et la protection des données.	<ul style="list-style-type: none"> Part des collaborateurs ayant reçu au moins une formation.
5	L'innovation	2.5.4	Plans d'action des <i>Service Lines</i> .	Adapter l'offre aux nouveaux besoins du marché.	<ul style="list-style-type: none"> Croissance des activités <i>Green Line</i>.
6	L'intégration des acquisitions	2.5.6	Due diligence RSE des acquisitions.	Inclure les acquisitions dans le système de durabilité du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> Périmètre couvert par le <i>reporting</i> de durabilité.
7	La gestion des fournisseurs et partenaires	2.5.7	Code de conduite des partenaires d'affaires ; Conditions générales d'achat ; Achats responsables.	Assurer le respect des politiques RSE de Bureau Veritas par ses partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> Part de Code de conduite (BPCC) accepté.
8	Le plan de vigilance	2.5.8	Achats responsables ; Code de conduite des partenaires d'affaires.	Assurer le respect des politiques RSE de Bureau Veritas par ses partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> Part de Code de conduite (BPCC) accepté.
Risques et opportunités en matière de capital social et humain					
9	Le management des talents	2.6.2	Proposition de valeur employeur ; Programmes « MyPerformance » et « MyDevelopment » ; Développement des talents.	Attirer, développer et retenir les talents.	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'engagement des collaborateurs ; Taux d'attrition volontaire.
10	La diversité, l'équité et l'inclusion	2.6.3	Valeurs Bureau Veritas ; Attentes de Bureau Veritas en matière de <i>leadership</i> ; Politique « Inclusion ».	Favoriser l'inclusion de toutes les diversités ; Développer la parité.	<ul style="list-style-type: none"> Ratio d'égalité salariale femmes/hommes ; Taux de féminisation de l'effectif.
11	La Santé, la Sécurité et le Bien-être	2.6.4	Politique Sécurité ; Règles cardinales de sécurité ; Procédures sécurité.	Assurer la sécurité et la santé des collaborateurs et partenaires du Groupe quelle que soit leur mission.	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'accidents avec et sans arrêt ; Taux de gravité ; Part de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 45001.

#	Risques & opportunités	Section(s)	Politiques	Actions	Indicateurs
12	Le respect des Droits humains	2.6.5	Politique des Droits humains.	Assurer le respect des Droits humains, quel que soit le pays où Bureau Veritas intervient.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de non-respect de la Politique des Droits humains.
13	Le soutien aux communautés locales et l'engagement solidaire	2.6.6	Politique « Actions philanthropiques ».	Participer au développement des communautés locales.	<ul style="list-style-type: none"> • Dons et temps consacrés au mécénat.
Risques et opportunités en matière de capital naturel					
14	L'efficacité énergétique et l'empreinte carbone	2.7.1	Engagement pour l'environnement ;		<ul style="list-style-type: none"> • Émissions de CO₂ par employé (tonnes par an).
15	La lutte contre le changement climatique	2.7.2	Politique environnement ; Politique « Éco-efficacité opérationnelle » ;	Réduire les émissions de CO ₂ et préparer le Groupe à faire face au changement climatique.	<ul style="list-style-type: none"> • Consommation d'énergie.
16	L'adaptation au changement climatique	2.7.3	Plan climat.		<ul style="list-style-type: none"> • Part des énergies renouvelables dans la consommation électrique.
17	L'environnement et la biodiversité	2.7.4	Politique environnement ; Engagement pour la biodiversité.	Protéger l'environnement et préserver la biodiversité.	<ul style="list-style-type: none"> • Part de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 14001 ; • Nombre d'arbres plantés.
Risques et opportunités en matière de services					
18	Le pacte vert européen	2.8.1	Affaires publiques.	Suivre les évolutions réglementaires RSE.	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de <i>position papers</i> avec nos associations professionnelles.
19	La Ligne Verte de services et solutions	2.8.2	Nouveau portefeuille de services RSE ;	Accompagner les clients dans leurs démarches RSE.	
20	L'évolution des métiers	2.8.3	Ligne Verte BV de services et de solutions.	Adapter l'offre de service aux besoins du marché.	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance de la part des services RSE.
21	La taxonomie verte européenne	2.8.4	<i>Reporting</i> sur la Taxonomie.	<i>Reporting</i> taxonomie.	<ul style="list-style-type: none"> • Part du chiffre d'affaires, du <i>Capex</i> et de l'<i>Opex</i>.

2.4.3 RISQUES ÉMERGENTS ET RISQUES CONTEXTUELS

En 2022, Bureau Veritas a actualisé sa cartographie des risques afin d'avoir une meilleure visibilité sur les principaux risques auxquels le Groupe pourrait être exposé ces cinq prochaines années, avec des effets durables (pendant au moins trois ans) sur son activité (voir section 4 du présent Document d'enregistrement universel pour de plus amples détails).

Risques émergents

L'analyse de rapports et de publications d'organisations non gouvernementales a permis à Bureau Veritas d'identifier les risques émergents susceptibles de l'affecter au cours des trois à cinq prochaines années, parmi lesquels figurent : (i) le changement climatique et (ii) la santé humaine.

Changement climatique

Description du risque lié au changement climatique

Les cinq dernières années sont en passe de devenir les plus chaudes jamais enregistrées. Les catastrophes naturelles, de plus en plus fréquentes, ne cessent de gagner en intensité. L'année 2022 a notamment été marquée par des phénomènes météorologiques extrêmes sans précédent partout dans le monde. Les effets à court terme du changement climatique s'inscrivent dans un état d'urgence planétaire appelé à engendrer des pertes de vies humaines, des tensions sociales et géopolitiques et un désastre économique.

Selon le Forum économique mondial, « l'échec des mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique » arrive en tête du classement des risques de ces dix prochaines années en termes d'impact et en deuxième position en termes de probabilité.

Source :

<https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2023/digest>

Effets du risque lié au changement climatique

1. Le principal impact du risque lié au changement climatique a trait à la technologie, en ce que l'évolution du marché implique le développement et la production de nouveaux services davantage orientés ESG, lesquels génèrent des coûts (y compris en matière de recrutement, de formation et de R&D).
2. Deuxièmement, les phénomènes climatiques de grave intensité peuvent engendrer une diminution des capacités de production, ou bien une interruption des activités des clients, se traduisant in fine par une baisse de chiffre d'affaires.

3. Enfin, le risque lié au changement climatique peut avoir des répercussions sur les plans politique et juridique, comme une hausse des coûts liés aux émissions de carbone et aux assurances.

Mesures d'atténuation du risque lié au changement climatique

Bureau Veritas a pris les mesures suivantes en vue d'atténuer les effets du risque lié au changement climatique :

1. Intégrer des objectifs prioritaires en matière de climat et de RSE dans la stratégie du Groupe.
2. Compléter le portefeuille du Groupe avec des services et des solutions ESG dans le cadre de la Ligne Verte BV.
3. Accroître la présence du Groupe sur les marchés à faibles émissions de carbone faisant appel aux énergies renouvelables et son usage des technologies connexes.
4. Adapter le système de management environnemental du Groupe pour y intégrer les enjeux climatiques (réviser et ajuster les polices d'assurance, établir des plans de continuité d'activité, évaluer la vulnérabilité des bâtiments face aux phénomènes climatiques extrêmes).
5. Consolider et mettre en œuvre la politique « Éco-efficacité opérationnelle » du Groupe.

Risque lié à la santé humaine

Description du risque lié à la santé humaine

Il s'agit de risques chroniques qui sont aggravés par des systèmes de santé mis à rude épreuve et confrontés aux conséquences sociales, économiques et sanitaires de la pandémie de Covid-19 (Forum économique mondial 2022).

Effets du risque lié à la santé humaine

Le Groupe devrait faire face à des conséquences à la fois directes (sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs, mais aussi sur ses activités en cas de confinements, de couvre-feux ou autres mesures analogues) et indirectes (les répercussions opérationnelles et financières subies par ses clients finiraient par entamer sa performance).

Mesures d'atténuation du risque lié à la santé humaine

Un groupe de travail dédié a été constitué et des équipes de gestion de crise ont été déployées au sein de l'organisation pour suivre et atténuer les effets du Covid-19 et du risque lié à la santé humaine.

Risques contextuels

Les risques contextuels ont un impact sur le moyen terme de un à trois ans.

L'année 2022 a été marquée par les nombreuses crises contextuelles liées à l'après covid et à la guerre en Ukraine.

Quatre principaux risques contextuels

Ralentissement de l'activité économique en Asie du fait des confinements

Impact : impact modéré, en partie compensé par le développement du marché local.

Réponse : Développement du marché local et adaptation des effectifs

Forte inflation due aux tensions sur les chaînes d'approvisionnement et à l'augmentation du prix de l'énergie

Impact : Impact modéré dû à l'augmentation des coûts de production

Réponse : Révision des tarifs des interventions en fonction des géographies et des métiers

Sanctions appliquées en Russie

Impact : impact faible dû à la faible part du chiffre d'affaires généré en Russie.

Réponse : Respect des sanctions. Arrêt des activités Marine et Aéronautiques

Baisse de l'engagement des collaborateurs

Impact : Impact modéré dû à l'augmentation des départs volontaires

Réponse : Mise en place de politiques de bien-être au travail et enquête de suivi de l'engagement des collaborateurs

Ces risques ont été identifiés et des plans d'actions ont été mis en place pour minimiser leurs impacts et suivre leurs évolutions.

2.4.4 AUTRES RISQUES

2.4.4.1 Lutte contre les contrefaçons

Depuis une dizaine d'années, Bureau Veritas a constaté une légère augmentation du nombre de certificats falsifiés ou contrefaits.

Le Groupe a mis en place une politique visant à identifier, signaler et enquêter sur les contrefaçons afin de protéger la marque et l'image de Bureau Veritas, et de répondre aux exigences en matière d'accréditations, lorsque les certificats en question ont été délivrés dans le cadre d'une accréditation ou d'une reconnaissance particulière. Le cas échéant, Bureau Veritas en a informé les autorités, les organismes d'accréditation ou les propriétaires de programmes de certification et a initié des procédures judiciaires à l'encontre des auteurs de ces falsifications ou contrefaçons dans la mesure du possible.

D'autres mesures spécifiques ont été mises en œuvre pour réduire au minimum les cas de contrefaçon ou de falsification de certificats, et protéger la marque ainsi que les responsabilités de Bureau Veritas comme le déploiement de solutions globales et sécurisées pour l'émission des certificats et rapports finaux, dont l'utilisation est rendue obligatoire. Dans ce cadre-là :

- tous les certificats et rapports finaux (inspection, certification ou test) sont émis au format PDF, signés électroniquement, horodatés et possèdent un code QR d'identification unique ;
- les utilisateurs finaux peuvent facilement scanner ces codes QR pour vérifier la validité d'un certificat.

Ces mesures visent à limiter la multiplication des contrefaçons et à renforcer la confiance dans les certificats portant la marque de Bureau Veritas. Pour plus de détail, voir la section 4.1.1 – « Risques relatifs aux opérations et à l'activité du groupe ».

2.4.4.2 Lutte contre l'évasion fiscale

Bureau Veritas veille à la conformité de ses activités aux lois et règlements en matière de lutte contre l'évasion fiscale ⁽¹⁾, et plus généralement s'attache à exercer ses activités dans le strict respect de la réglementation fiscale en vigueur, en mettant en œuvre les moyens et diligences appropriés. La section 4.4 – Procédures, enquêtes administratives, judiciaires et arbitrales, du présent Document d'enregistrement universel précise la situation de positions fiscales ayant pu donner lieu à des vérifications ou à des propositions de rectification.

Les 10 pays les plus contributifs à la charge d'impôt sur les sociétés du Groupe pour l'exercice 2022 sont listés ci-dessous avec indication du taux d'impôt sur les sociétés de chacun de ces pays. Ces 10 pays représentent environ 60 % de la charge d'impôt sur les sociétés de l'ensemble du Groupe.

1) Visée par l'article 20 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude.

Pays	Montant de l'impôt sur les sociétés (en millions d'euros)	Taux d'imposition
France	43,0	25,83 %
Chine	25,4	25,00 %
Pays-Bas	11,4	25,80 %
États-Unis	10,1	28,00 %
Hong Kong	9,9	16,50 %
Brésil	9,8	34,00 %
Australie	9,6	30,00 %
Inde	8,6	25,17 %
Royaume-Uni	7,0	19,00 %
Bangladesh	6,5	21,00 %
Autres pays	92,1	

2.4.4.3 Lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal

En raison de la nature de ses activités, Bureau Veritas considère que la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable ne correspondent pas à des risques significatifs en matière de durabilité auxquels le Groupe devrait répondre ⁽¹⁾.

2.4.4.4 Enjeux culturels et sportifs

Conformément à la loi 2022-296 du 2 mars 2022, Bureau Veritas tient compte des enjeux culturels et sportifs dans la détermination des orientations de l'activité de l'entreprise. La politique 'Bien-être' définit un cadre afin d'inciter et d'aider tous les travailleurs à utiliser les ressources à leur disposition pour améliorer leur propre bien-être physique et mental.

Ainsi, Bureau Veritas encourage les pratiques physiques et sportives de ses collaborateurs. Sur un grand nombre de sites, les équipes dirigeantes et ressources humaines locales mènent des campagnes de sensibilisation à la santé physique et mentale, et offrent des conseils bien-être aux employés par l'intermédiaire de spécialistes, sur des sujets divers comme la nutrition ou l'exercice physique.

Bureau Veritas propose aussi à ses employés des bilans de santé ou des visites médicales subventionnés ainsi que des abonnements à des salles de sport. Dans certains pays, l'achat de vélos est subventionné.

1) Loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 relative à la lutte contre la précarité alimentaire.

2.5 GOUVERNANCE ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE - PROMOUVOIR LES MEILLEURES PRATIQUES D’AFFAIRES

2.5.1 L’ÉTHIQUE

Contexte

Par nature, la mission de Bureau Veritas requiert indépendance, impartialité et intégrité. Pour cette raison, l'éthique est l'un des trois absolus de Bureau Veritas.

Cet absolu se décline en quatre grands principes au sein d'un Code d'éthique, parmi lesquels on retrouve notamment l'engagement de lutter contre la corruption. Compte tenu de sa large présence géographique et de son activité dans les métiers du test, de l'inspection et de la certification en seconde ou tierce partie, Bureau Veritas est potentiellement exposé à des risques de corruption passive dans les pays les plus touchés par ce phénomène. Plus globalement, l'ensemble des risques touchant à la corruption et au trafic d'influence sont identifiés dans une cartographie spécifique ayant été réactualisée en 2021 (la précédente datant de 2019). Un plan d'actions a été défini en 2022 et sa mise en œuvre a débuté pour se poursuivre en 2023.

Bureau Veritas assure leur prévention au moyen d'un programme de conformité s'appuyant sur l'engagement de l'instance dirigeante, la cartographie des risques susmentionnée et la gestion de ces risques. La gestion de ces risques passe par différents dispositifs. Leur prévention est tout d'abord assurée au travers de l'éducation réalisée via un Code d'éthique, un Code de conduite des

partenaires d'affaires et un programme de formation. Cette prévention passe aussi par des contrôles préalables réalisés par l'intermédiaire d'une plateforme d'autorisation pour les cadeaux, invitations, activités de mécénats et donations, ainsi qu'un programme d'évaluation des tiers lors de l'entrée en relation. La détection de la possible survenance d'un de ces risques intervient à travers un système d'alerte et un dispositif de suivi organisé autour de différents niveaux de contrôles, comprenant *in fine* les diligences assurées par l'Audit interne dans le cadre d'une mission annuelle spécifique à l'évaluation du dispositif anti-corruption. Enfin, quand il y a lieu, des mesures de remédiations sont mises en place, assorties, le cas échéant, de l'adoption de mesures de sanctions disciplinaires.

De leur côté, les partenaires commerciaux du Groupe, tels que les intermédiaires, les sous-traitants, les associés de *joint-ventures* et les principaux fournisseurs, doivent s'engager contractuellement, lorsqu'ils traitent avec Bureau Veritas, à appliquer le Code de conduite des partenaires d'affaires du Groupe (*Business Partner Code of Conduct*) qui intègre les grands principes et règles du Code d'éthique, à commencer par l'engagement de lutter contre la corruption et le trafic d'influence mais aussi les conflits d'intérêts.

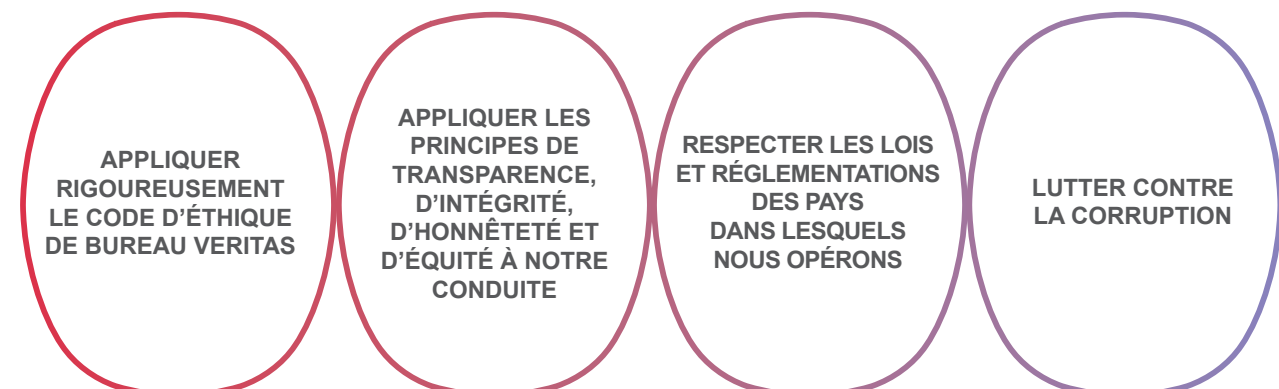
Politique

Le Code d'éthique

Le Code d'éthique du Groupe expose les principes et règles sur lesquels le Groupe fonde son développement et sa croissance durable, et construit des relations de confiance avec ses clients, collaborateurs et partenaires commerciaux.

Applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, le Code d'éthique est conforme aux exigences du *TIC Council*.

Quatre principes essentiels y sont développés :



Le respect de ces principes éthiques est devenu une fierté pour l'ensemble des collaborateurs. Ces derniers doivent s'assurer que les décisions prises au quotidien dans leur travail sont en accord avec les impératifs édictés par le Code d'éthique. Un collaborateur qui ne respecterait pas les principes et règles d'éthique de Bureau Veritas est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

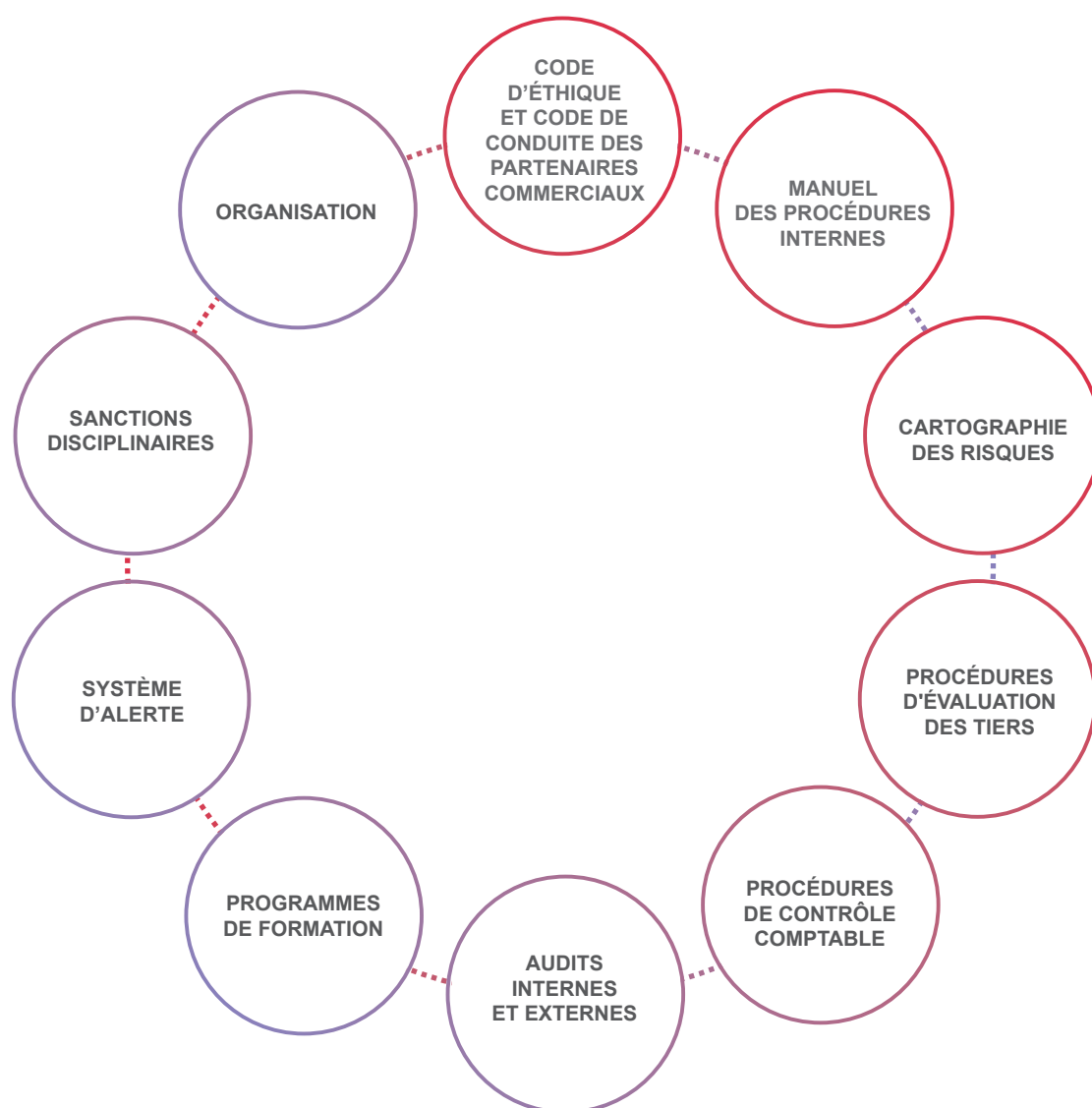
Le Code d'éthique est disponible et régulièrement actualisé *sur le site Internet de Bureau Veritas*. Sa dernière mise à jour majeure date de 2020. Elle a consisté en un changement de style rédactionnel et la fourniture de nombreux cas pratiques visant à rendre le Code d'éthique plus accessible et facile à lire. Celui-ci est disponible en 25 langues.



Le Programme de Conformité

Le Programme de Conformité du Groupe est un dispositif impliquant l'engagement de l'instance dirigeante et comprenant :

- le Code d'éthique du Groupe ;
- le Code de conduite des partenaires d'affaires ;
- un manuel de procédures internes d'application ;
- un processus de cartographie des risques de corruption ;
- un programme de formation obligatoire déployé mondialement à destination de l'ensemble des collaborateurs (sous forme principalement d'*e-learning* complété par des actions locales de formation et de sensibilisation) ;
- un dispositif d'alerte éthique (interne et externe) ;
- des procédures d'évaluation interne et/ou externe des partenaires commerciaux ;
- des procédures de contrôle – y compris comptables – avec l'allocation de comptes dédiés pour les opérations réglementées (cadeaux, dons, etc.) ;
- la certification annuelle des cadres ainsi que des processus de contrôle et d'évaluation réguliers mis en œuvre via une campagne annuelle d'auto-évaluation ; et enfin,
- des audits internes et externes, dont l'un est spécifique au dispositif de lutte contre la corruption.



Depuis 2016, l'*e-learning* relatif au Programme de Conformité a été transféré sur la plateforme dédiée du Groupe (« *MyLearning* ») afin de renforcer et faciliter son déploiement mondial. Une nouvelle version d'*e-learning*, qui tient compte notamment des évolutions du Code d'éthique, a été déployée en 2021.

Des procédures régulièrement renforcées

Au travers de règles et procédures internes dédiées, le Groupe veille en particulier à la sélection de ses partenaires commerciaux (intermédiaires, associés de *joint-ventures*, sous-traitants, principaux fournisseurs), évalue ses clients et la probité de leurs actions, interdit certaines opérations telles que les paiements de facilitation ou les commissions illicites et en encadre d'autres comme les dons aux associations caritatives, les actions de parrainage ainsi que les cadeaux. Postérieurement à l'entrée en relation, Bureau Veritas suit le déroulement des activités et contrôle les règlements effectués aux partenaires les plus sensibles. Par ailleurs, le financement des partis politiques est proscrit.

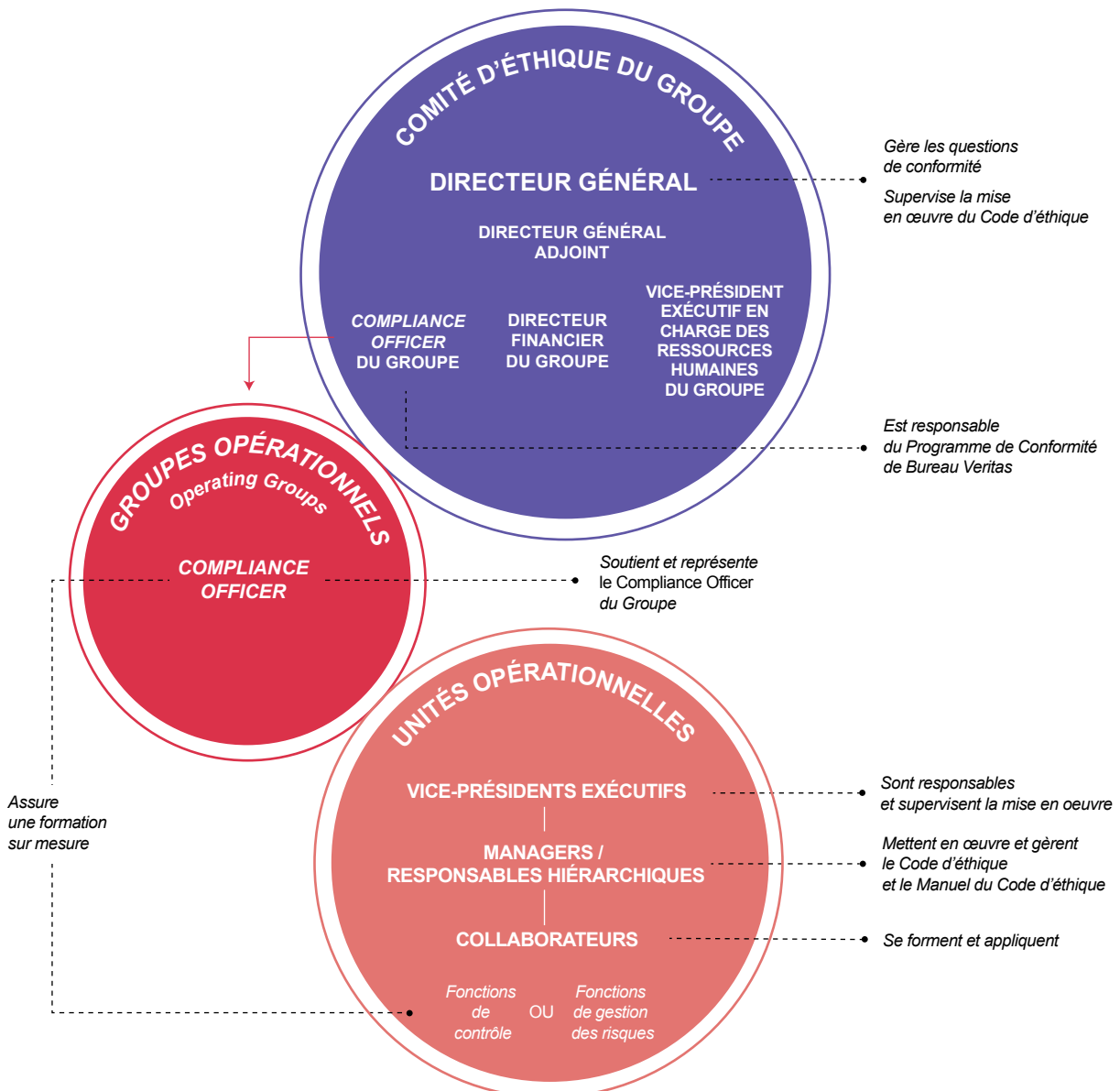
Le dispositif est régulièrement renforcé, non seulement en matière de lutte contre la corruption, mais également en matière de prévention du harcèlement, de respect du droit de la concurrence, des sanctions économiques internationales, par l'actualisation des procédures internes ainsi que par l'animation de formations complémentaires, et l'envoi d'alertes régulières par le réseau des *Compliance Officers* du Groupe.

Chaque groupe opérationnel (*Operating Group*) dispose d'un manuel d'application destiné à assister les responsables d'activité sur toutes les questions liées aux affaires juridiques, à la gestion des risques et à l'éthique dans le respect des règles applicables à l'ensemble du Groupe.

Pour l'exercice de ses activités, Bureau Veritas déploie des procédures opérationnelles spécifiques à destination de ses inspecteurs et auditeurs afin de s'assurer de l'intégrité et de l'impartialité des prestations délivrées.

Le dispositif de suivi

Organisation



Le *Compliance Officer* du Groupe est le Directeur Affaires juridiques et Audit interne du Groupe. Il définit, met en œuvre et supervise le Programme de Conformité. Il s'appuie sur un adjoint et sur un réseau de *Compliance Officers*, relais de la fonction dans chacun des groupes opérationnels (*Operating Group*). Il présente régulièrement l'état d'avancement de ses plans d'actions au Comité exécutif du Groupe.

Le Comité d'éthique du Groupe est composé du Directeur Général, du Directeur financier, du Directeur des ressources humaines, et du *Compliance Officer* du Groupe et, depuis 2022, du Directeur Général Adjoint (durant la période de transition à la tête de l'entreprise). Le Comité se réunit toutes les fois que les circonstances l'exigent. Il supervise la mise en œuvre du Programme de Conformité et traite toutes les questions d'éthique qui lui sont soumises par le *Compliance Officer* du Groupe. Ce dernier rend compte des violations signalées et lui présente en retour tous les ans un rapport complet d'activité sur la mise en œuvre et le suivi du Programme de Conformité.

Le Conseil d'administration, au travers de son Comité d'audit et des risques, est directement impliqué dans la gouvernance des actions menées par Bureau Veritas en matière de conformité et plus particulièrement de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

À ce titre, le Comité d'audit et des risques veille à ce que les politiques soient définies et mises en œuvre. Il approuve et suit l'exécution d'un plan d'actions annuel visant à une amélioration continue du Programme de Conformité du Groupe. Il suit également les données d'indicateurs qui lui sont reportés pour mesurer la performance du programme dans différents domaines (ligne d'alerte, formations, etc.). Le *Compliance Officer* du Groupe lui présente chaque semestre son rapport d'activité. Le Comité d'audit et des risques rend compte de ses travaux, de façon régulière, au Conseil d'administration.

Enfin, chaque représentant légal d'entité juridique (filiale ou succursale) est responsable de l'application du Code d'éthique et du Programme de Conformité par le personnel placé sous son autorité. À cet effet, il lui incombe de transmettre un exemplaire du Code d'éthique à l'ensemble des collaborateurs dont il a la responsabilité, de veiller à leur formation, de les informer sur leurs devoirs en termes simples, pratiques et concrets, et de leur faire savoir que toute infraction au Code d'éthique constitue un manquement sérieux à leurs obligations professionnelles susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Des évaluations annuelles au niveau mondial

Chaque année, le Groupe procède à une campagne annuelle d'évaluation de la conformité donnant lieu à l'émission par le représentant légal de chaque entité juridique d'une déclaration.

Ces déclarations sont ensuite consolidées au niveau de chaque groupe opérationnel (*Operating Group*) et donnent lieu à l'émission d'une déclaration annuelle de conformité signée par chaque membre du Comité exécutif responsable d'un groupe opérationnel. Ces déclarations sont adressées au *Compliance Officer* du Groupe qui, sur la base de celles-ci, émet un rapport annuel présenté au Comité d'éthique puis au Comité d'audit et des risques.

Par ailleurs, le respect des principes et règles d'éthique de Bureau Veritas est un critère pris en compte dans l'évaluation annuelle des *managers*. En effet, il est demandé à chaque *manager* de confirmer lors de son évaluation annuelle qu'il a respecté les règles éthiques du Groupe. Les questions, réclamations ou commentaires de tiers concernant le Code d'éthique peuvent également être directement envoyés au *Compliance Officer*.

Des audits internes et externes réguliers

La conformité au Code d'éthique fait l'objet de vérifications périodiques effectuées par des auditeurs internes qui transmettent leurs conclusions au *Compliance Officer* du Groupe et au Comité d'audit et des risques. Un contrôle de cette conformité fait partie des principaux cycles et procédures couverts par la Direction de l'Audit interne et de services aux acquisitions du Groupe. Depuis 2019, l'Audit interne réalise chaque année une mission spécifiquement destinée à vérifier la conformité du Programme de Conformité à la Loi Sapin 2 aux bornes du Groupe et, depuis 2021, aux bornes de filiales.

Par ailleurs, le Programme de Conformité fait chaque année l'objet d'un contrôle externe par un organisme d'audit indépendant donnant lieu à l'émission d'une attestation de conformité établie à l'attention du *Compliance Officer* du Groupe. Cette attestation est transmise par ce dernier au *Compliance Committee* du *TIC Council*, qui est l'association professionnelle des sociétés de test, inspection et certification. Le *Compliance Officer* du Groupe présente chaque année les résultats de cet audit au Comité d'éthique, puis au Comité exécutif et au Comité d'audit et des risques.

Le système d'alerte

Si un collaborateur du Groupe est confronté à une question ou un problème relatif à la mise en œuvre ou à l'interprétation du Programme de Conformité, il peut se mettre en relation avec le responsable local de la conformité ou demander conseil à son encadrement local.

Si ces derniers ne lui proposent pas de solution satisfaisante, s'il est réticent à en discuter avec sa hiérarchie ou si les autres procédures de traitement de réclamations individuelles ne s'avèrent pas adéquates, le collaborateur peut suivre la procédure d'alerte dédiée aux questions d'éthique. Il peut le faire soit en saisissant directement le *Compliance Officer*, soit en contactant la ligne d'alerte professionnelle externe. La question sera traitée confidentiellement et l'anonymat préservé.

Plan d'action

Un travail important se poursuit quant au renforcement et l'amélioration continue de certains dispositifs du Programme de Conformité, de contrôle ou d'Audit interne prenant en compte les remontées internes, les changements de législations et les évolutions des attentes exprimées par les agences réglementaires en charge.

D'un point de vue conformité Sapin 2, de nouvelles actions ont été définies à la suite de la mise en place de groupes de travail et ont connu un début de mise en œuvre en 2022 afin de tenir compte des résultats de la dernière cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence menée en 2021. Ce plan comporte 54 actions réparties entre les fonctions supports du siège et les sept groupes opérationnels.

Ces actions adressent différents grands processus de l'entreprise en lien avec la cartographie (les ventes, les achats, etc.). Le siège du Groupe pilote la réalisation des actions visant, par l'amélioration ou la mise en place de nouveaux dispositifs de maîtrise, à réduire la probabilité de survenance ou l'impact de scénarios de risque communs et prioritaires pour plusieurs groupes opérationnels.

Huit actions de ce type ont été identifiées. Les groupes opérationnels pilotent les actions spécifiques portant sur leurs scénarios de risque prioritaires. On en compte 46 réparties sur les sept groupes opérationnels. Les dispositifs de maîtrise qui seront ainsi renforcés ou développés peuvent concerner les différentes étapes de gestion des risques décrites dans le 3^e pilier des recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Un suivi périodique de l'avancement est assuré par le siège avec les équipes en charge de la mise en œuvre de ces plans d'actions dans les groupes opérationnels. Des ajustements peuvent être apportés aux plans d'actions à l'occasion de ces réunions de suivi. Au 31 décembre 2022, le rythme de déploiement de ces actions était conforme aux calendriers prévisionnels définis dans les différents plans.

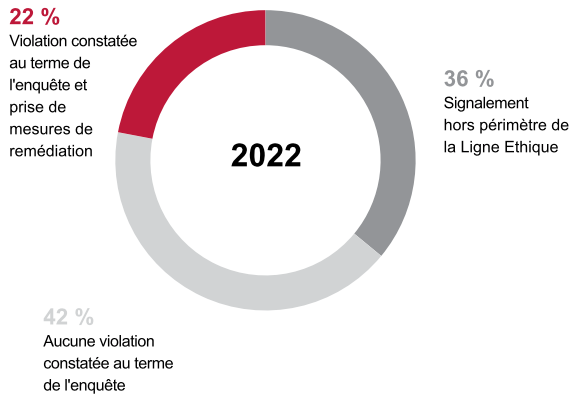
Indicateurs

Plusieurs *reporting* trimestriels font l'objet d'indicateurs dont :

- un *reporting* pour veiller à ce que l'ensemble des collaborateurs soient formés au Code d'éthique ; le dispositif du Groupe prévoit que les nouveaux arrivants disposent d'un mois pour suivre cette formation ;
- un *reporting* recensant les déclarations par les *Compliance Officers* des groupes opérationnels (*Operating Group*) sur les alertes éthiques reçues et les conclusions des investigations menées sur une plateforme dédiée. Ces alertes sont catégorisées suivant les thèmes définis dans le Code d'éthique.
- en 2022, une conclusion a été apportée à **232 signalements** remontés sur l'année considérées ou les années précédentes ; parmi celles-ci :
 - **83 signalements** ne tombaient pas dans le champ du dispositif de traitement des alertes de conformité du Groupe et ont été transférées aux départements les plus à même d'apporter une réponse adaptée,

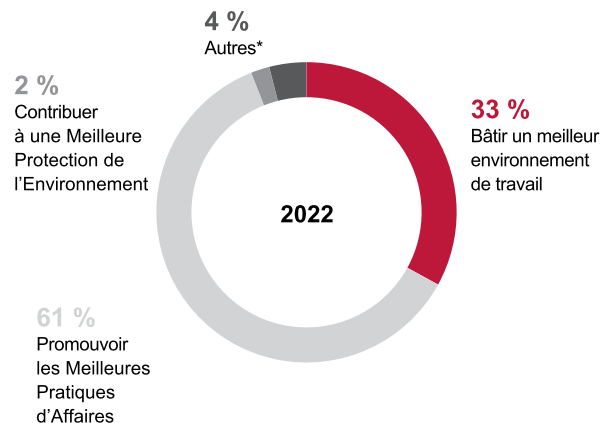
- **149 signalements** ont été considérés comme éligibles au dispositif et ont fait l'objet de vérifications. Les allégations prises en compte dans notre dispositif de traitement concernent nos politiques *Shapping better workplace*, *Shapping better business practices*, *Shapping a better environment* ainsi que les infractions aux lois et règlements dans les pays dans lesquels nous opérons :
 - pour **98 signalements**, il n'a pas été possible de corroborer les allégations objets des investigations par des éléments de preuves tangibles, objectifs et ayant un lien direct avec les faits signalés et ainsi établir leurs matérialités,
 - pour **51 signalements**, il a été possible de documenter objectivement la matérialité des faits constituant un non-respect du Code d'éthique et/ou des lois et réglementations objet des infractions. **Aucun** ne concernait l'atteinte aux **droits humains et libertés fondamentales**.

Conclusions apportées aux signalements traités



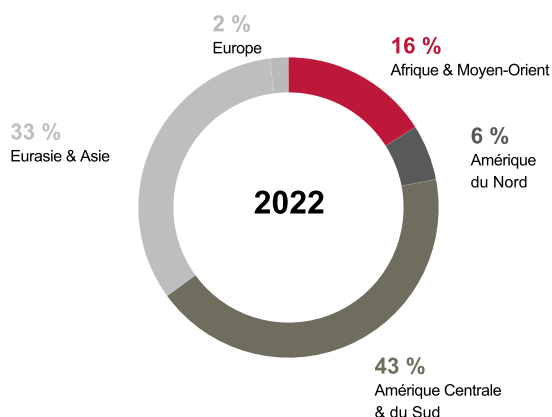
- **Pour l'ensemble de ces situations litigieuses** nous avons (i) fait cesser les agissements ou la situation, (ii) le cas échéant actualisé ou mis en place des mesures, procédures ou contrôles pour prévenir leurs réitérations, et (iii) pris des sanctions disciplinaires (ou contractuelles) proportionnées à la faute des collaborateurs (ou prestataires) concernés.

Catégorisation des infractions constatées



* Il s'agit des infractions (Autres) aux lois et règlements des pays dans lesquels Bureau Veritas opère (en l'espèce deux cas de vol de carburant).

Infractions constatées par région



Indicateurs	2022	2021	2020
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique ^(a)	97,1 %	95,8 %	98,5 %
Nombre de cas de non-respect du Code d'éthique ^(b)	51	59	57

(a) Ce calcul inclut les formations en ligne et en présentiel de l'ensemble des employés un mois après leur arrivée dans le Groupe. Depuis 2021, ce calcul ne se limite plus à mesurer la formation des nouveaux collaborateurs mais s'étend à l'ensemble des effectifs du Groupe quel que soit leur niveau d'ancienneté. Ce calcul exclut les alternants, les stagiaires, les travailleurs temporaires, les employés embauchés il y a moins d'un mois.

(b) Depuis 2021, Bureau Veritas communique sur le nombre de cas de non-respect du Code d'éthique découverts au cours d'enquêtes qui ont connu une conclusion au cours de l'année considérée. Ces enquêtes peuvent, le cas échéant, avoir été ouvertes antérieurement à l'année de référence considérée. Cette approche permet d'éviter des fluctuations statistiques après publication.

2.5.2 LES AFFAIRES PUBLIQUES

Les règles définissant les conduites à tenir pour les affaires publiques, incluant les relations avec les décideurs politiques ou les associations professionnelles, sont définies dans le Code d'éthique du Groupe. Il est disponible en 25 langues et est accessible dans la section RSE du site internet de Bureau Veritas.

Les montants des dépenses correspondantes sont reportés ci-dessous. Ils couvrent toutes les entités du Groupe dans le monde.

(en milliers d'euros)	2022	2021	2020
Lobbying, représentation d'intérêts ou activité similaire	125	-	-
Campagnes/organisations/candidats politiques locaux, régionaux ou nationaux	-	-	-
Associations commerciales ou groupes exonérés d'impôts (par exemple, <i>think-tanks</i>)	1 974	3 230	1 299
Autres (par exemple, les dépenses liées aux mesures de vote ou aux référendums)	-	-	-
TOTAL	2 099	3 230	1 299

Bureau Veritas est membre de plusieurs associations professionnelles et commerciales au niveau du Groupe et dans la plupart des pays où il opère. Les 10 principales associations dont Bureau Veritas est membre sont les suivantes :

<i>Associations professionnelles</i>	Cotisations 2022 <i>(en milliers d'euros)</i>
• National Association of Testing Authorities (China)	292
• SAFed (Fédération d'évaluation de la sécurité – Royaume-Uni)	191
• IACS (Association internationale des sociétés de classification – Royaume-Uni)	150
• AFEP (Association Française des Entreprises Privées – France)	77
• TIC Council (Fédération internationale des agences d'inspection – Belgique)	70
• IIOC (Organisation internationale indépendante de certification)	30
• FILIANCE (Association professionnelle des sociétés d'inspection – France)	25
• MEDEF International (accompagnement au développement à l'international)	25
• CMF (<i>Cluster Maritime Français</i> – France)	19

Bureau Veritas n'effectue aucune contribution ou dépense en faveur de campagnes politiques, ni directement, ni au travers d'intermédiaires. Bureau Veritas n'utilise pas non plus les services de lobbyistes.

Bureau Veritas est membre d'associations professionnelles qui conduisent dans certains cas des actions de *lobbying* auprès d'autorités de normalisation ou de réglementations. Six des associations dont Bureau Veritas est membre – IACS, TIC Council, AFEP, FILIANCE, GICAN et CMF – ont des interactions avec les décideurs en matière de réglementation. Le pourcentage des cotisations alloué au *lobbying* par ces associations est de 34 % selon une estimation communiquée par l'une de ces associations. Pour ces six associations, cela représente 120 000 euros en 2022, contre 56 000 euros en 2021.

En 2022, les sujets les plus traités ont été les suivants :

- le règlement européen sur la Taxonomie pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique ;
- la Directive européenne sur le *reporting* en matière de durabilité des entreprises (CSRD) ;
- le projet de Directive européenne sur le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (CBAM) ;
- le projet de Directive européenne sur l'efficacité énergétique (EED) ;
- le projet de Directive européenne sur le devoir de vigilance (CS3D).

2.5.3 LA RELATION CLIENT

Contexte

La nature des services rendus par Bureau Veritas met systématiquement en relation les clients et les équipes du Groupe, qu'elles soient opérationnelles, commerciales, managériales ou support. Dans ce contexte, la qualité de la relation client à tous les niveaux de la chaîne de valeur est essentielle pour leur satisfaction et leur croissance.

Un défaut de qualité peut affecter la durabilité de l'organisation et aura une incidence directe sur la satisfaction et la fidélité des clients. Voici les risques que Bureau Veritas souhaite prévenir :

- manque de disponibilité et de réactivité pour répondre aux demandes clients ;
- mauvaise compréhension des attentes clients ou assistance inadaptée du client ;
- manque de qualité lors de la réalisation de la prestation (délai d'intervention trop long, niveau d'expertise insuffisant, manque de précision du rapport, etc.) ;
- manque de suivi après la mission pour expliquer les résultats ;
- imprécisions dans la facturation.

Ces risques sont susceptibles de favoriser une dégradation de la relation que le Groupe entretient avec ses clients et d'avoir des répercussions sur sa réputation et ses résultats.

Politique

La relation clients est au cœur des priorités de Bureau Veritas. Les politiques mises en place reposent sur deux piliers :

- le système de management du Groupe, c'est-à-dire l'infrastructure qui accompagne les entités à travers le monde avec des politiques, des processus et des stratégies normalisés d'amélioration continue ; et
- le suivi de l'expérience client avec des enquêtes de satisfaction clients.

Plan d'action

L'excellence opérationnelle passe par un système de management qui porte l'organisation du Groupe et permet à Bureau Veritas de partager les mêmes standards partout dans le monde et dans chaque secteur d'activité.

La politique qualité du Groupe est orientée autour de quatre axes :

- délivrer aux clients de Bureau Veritas un service de premier ordre dans un souci de performance et d'intégrité ;
- satisfaire ses parties prenantes ;
- maîtriser les risques ; et
- intégrer l'amélioration continue au cœur du quotidien de chaque employé.

La qualité des opérations est suivie par deux organes, la Direction QHSE (Qualité, Santé-Sécurité, Sûreté et Environnement) et les Directions TQR (Technique, Qualité et Risques) :

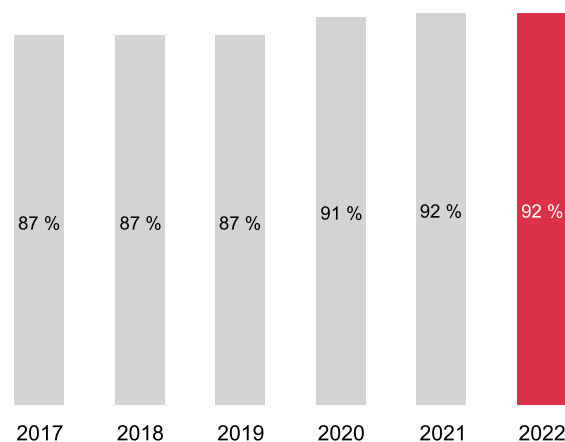
- la Direction QHSE gère le système global de management de la qualité, commun à toutes les divisions. Elle a pour mission de développer la documentation du système de management de la qualité et de contrôler le respect des processus qualité au sein du Groupe. Elle organise des audits internes pour veiller à la conformité des pratiques avec le système qualité du Groupe et avec les exigences de la norme ISO 9001. Elle suit la mise en place des actions correctives. Chaque année, les entités opérationnelles font une revue du système de management de la qualité relevant de leur responsabilité. Ces revues, effectuées conformément aux exigences de la norme ISO 9001, comprennent une analyse des résultats, un rapport d'avancement du plan et une évaluation des risques et des opportunités. En outre, le système de management et la mise en œuvre de ses composantes font l'objet d'une certification ISO 9001 réalisée par un organisme accrédité indépendant et international (hors activités de certification) ;
- les Directions TQR, réparties au sein des groupes opérationnels (*Operating Groups*), ont pour mission de veiller à ce que les processus d'intervention soient conformes aux autorisations d'exercer (ou *licences to operate* – LTO) et aux exigences techniques et organisationnelles des autorités de tutelles comme les ministères et les organismes d'accréditation. Elles valident les méthodes et méthodologies d'intervention ainsi que les compétences des collaborateurs. Elles veillent, au travers d'audits, à ce que ces exigences soient bien respectées. En phase amont, les Directions TQR sont consultées pour vérifier la conformité des offres de services complexes et la capacité du Groupe à les exécuter avec le niveau de qualité le plus élevé.

Ces Directions QHSE et TQR s'appuient sur des réseaux structurés de responsables Qualité et de responsables TQR. La conformité des processus du Groupe avec les exigences réglementaires et celles des organismes d'accréditation et de ses clients, ainsi que l'amélioration continue des processus, permettent à Bureau Veritas de délivrer une prestation de qualité dans toutes les zones géographiques où le Groupe opère.

Bureau Veritas a depuis de nombreuses années défini son système de management intégré. Garant de l'application de normes communes à travers le monde, celui-ci intègre le management de la qualité ISO 9001, le management environnemental ISO 14001 et le management de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001.

Voici un récapitulatif de l'effectif total du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 9001. Les indicateurs clés de performance relatifs à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail sont détaillés dans chacune des sections correspondantes : ISO 14001 (voir section 2.7.1 – Efficacité énergétique et empreinte carbone) et ISO 45001 (voir section 2.6.4 – La santé et la sécurité).

POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL DU GROUPE RATTACHÉ À DES ENTITÉS CERTIFIÉES ISO 9001



Ces taux présentent les certifications qualité du Groupe, sans les activités Certification qui font l'objet d'accréditations spécifiques et sans les sociétés acquises en 2022. Ces dernières ont un délai d'un an pour intégrer le système de management du Groupe et le certificat de Bureau Veritas.

L'expérience client

La satisfaction client est une préoccupation majeure au cœur du système de management de Bureau Veritas. C'est pourquoi, au-delà des relations quotidiennes qu'entretiennent les équipes avec les clients, les entités réalisent régulièrement des enquêtes de satisfaction clients. Les résultats locaux et globaux permettent ainsi de poursuivre la démarche d'amélioration continue pour accroître la satisfaction des clients de Bureau Veritas.

En 2022, le Groupe a réalisé de nombreuses enquêtes de satisfaction clients en utilisant la notion de Net Promoter Score (NPS). Cette méthode d'enquête évalue le potentiel des clients à recommander les services de Bureau Veritas à une tierce partie, compensé par ceux qui ne sont pas disposés à le faire. Ce complément des enquêtes de satisfaction des entités opérationnelles permet de définir un indicateur commun à tous, tout en laissant chaque entité personnaliser et détailler ses propres enquêtes de satisfaction.

Afin de renforcer le déploiement du NPS, Bureau Veritas a publié en janvier 2020 une nouvelle version de sa politique Customer Experience qui rend obligatoire l'utilisation du NPS. Au niveau de chaque groupe opérationnel, au moins 30 % des clients doivent être évalués chaque année.

Indicateurs

Les enquêtes de satisfaction clients sont organisées localement par chaque entité opérationnelle. Chacune conçoit ses propres enquêtes et les personnalise par activité afin que les clients puissent évaluer leur expérience selon deux indicateurs types : l'indice de satisfaction (mesuré sur une échelle de 1 à 10) et le Net Promoter Score (NPS).

En 2022, Bureau Veritas a poursuivi sa démarche d'optimisation de l'expérience client et n'a cessé de prendre des mesures pour satisfaire ses clients et en attirer de nouveaux. À cet effet, le Groupe a fait passer plus de 500 000 questionnaires. Il est par ailleurs à noter que le périmètre de cet indicateur s'est considérablement élargi cette année, avec l'intégration de

certains grands pays européens, de la plupart des pays de l'Asie-Pacifique et du Moyen-Orient, d'une partie des activités aux États-Unis et au Canada, de certains pays d'Afrique ainsi que d'un projet pilote offshore pour la division Marine & Offshore. Bureau Veritas a donc amélioré ses performances et étendu son périmètre ainsi que le nombre de clients interrogés.

Au-delà de la mesure de la satisfaction client, Bureau Veritas a déployé, à travers l'ensemble de ses sociétés, un outil de gestion des réclamations clients (QESIS). Ce système permet une traçabilité de bout en bout, fédérant l'ensemble des acteurs dans le traitement des réclamations mais également dans la recherche des causes et le déploiement d'actions correctives efficaces.

Indicateurs	2022	2021	2020
Indice de satisfaction des clients	84/100	84/100	86/100
Taux de fidélisation des clients (<i>Net Promoter Score - NPS</i>)	50,8 ^(a)	49,9 ^(b)	48,3 ^(c)
Périmètre (% de l'effectif couvert)	60 %	50 %	
Portée (nombre de questionnaires envoyés)	550 000	150 000	
Périmètre de la certification ISO 9001 ^(d)	92 %	92 %	91 %

(a) Périmètre 2022 :

i. France et Afrique : France, Côte d'Ivoire, Mozambique, Namibie, Afrique du Sud, Zambie ;

ii. Europe du Sud et de l'Ouest : Royaume-Uni, Danemark, Belgique, Pays-Bas, Italie, Espagne, Pologne ;

iii. Amérique latine : Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Mexique, Paraguay, Pérou ;

iv. APM : Estonie, Lettonie, Lituanie, Russie, Suisse, Ukraine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Égypte, Géorgie, Irak, Jordanie, Kazakhstan, Koweït, Liban, Oman, Pakistan, Qatar, Arabie saoudite, Turquie, Émirats arabes unis, Ouzbékistan, Chine, Taïwan, Inde, Bangladesh, Sri Lanka, Singapour, Japon, Corée (République de), Australie, Brunei, Indonésie, Malaisie, Philippines, Singapour, Thaïlande, Vietnam ;

v. Amérique du Nord : États-Unis, Canada ;

vi. Division Biens de consommation ;

vii. Division Marine & Offshore : Royaume-Uni offshore, Malaisie ;

viii. Ligne de services globale Certification (53 pays).

(b) Périmètre 2021 : France, Espagne, Royaume-Uni, Amérique latine, Qatar, Abu Dhabi, Singapour, division Biens de consommation et ligne de services globale Certification, soit plus de 50 % des effectifs de Bureau Veritas.

(c) Périmètre 2020 : France, Espagne, Canada, division Biens de consommation.

(d) Pourcentage de l'effectif total du Groupe rattache à des entités certifiées ISO 9001.

Plan d'actions correctives

Exemples d'actions correctives mises en œuvre par Bureau Veritas dans le cadre de ses activités :

- déploiement du projet « service client » visant à améliorer la joignabilité par téléphone (de 65 % à 90 %) ;
- planification anticipée des interventions et confirmation préalable des rendez-vous ;
- promotion de l'enquête NPS auprès des clients grands comptes par leurs responsables ;
- pour les entités affichant un score NPS inférieur à l'objectif, identification des problèmes et mise en place d'un suivi des actions correctives appliquées ;

- mise au point d'un processus de réponse aux enquêtes en temps réel en fonction du site et du client ;
- élaboration d'un plan d'actions correctives pour chaque réponse négative ;
- partage accru et régulier des résultats de l'enquête NPS au sein de l'organisation à des fins de sensibilisation et de recentrage des priorités.

2.5.4 LA CYBERSÉCURITÉ ET LA PROTECTION DES DONNÉES

Contexte

Les systèmes d'information et les solutions digitales sont essentiels pour porter la stratégie et la croissance de Bureau Veritas. Face à des menaces constamment renouvelées et une exposition digitale croissante, la protection des données confiées par les clients est l'un des objectifs majeurs du Groupe. En complément, Bureau Veritas a également pour objectif de protéger ses activités et ses savoir-faire, d'assurer sa conformité aux lois et règlements, et enfin, de préserver ses informations stratégiques et financières.

Dès 2016, Bureau Veritas s'est doté d'une organisation dédiée à la cybersécurité et la protection des données. Dans le cadre de la transformation digitale des métiers du Groupe, et avec le renforcement de la stratégie *Cloud*, il a été décidé d'accélérer le déploiement du plan de sécurité des systèmes d'information.

Bureau Veritas a construit depuis plusieurs années et poursuivra en 2023 l'amélioration continue d'un modèle appuyé sur la maturité et la conformité de son dispositif combiné NIST CSF et ISO 27001. Le système de management solide mis en place depuis 2019 a permis au groupe en 2022 et 2023 d'obtenir ses premières certifications ISO 27001. Il offre aussi de plus grandes garanties pour la résilience opérationnelle et pour la protection des données qui sont des objectifs essentiels pour le Groupe.

Gouvernance

Sous le patronage du Conseil d'administration et du Comité exécutif la cybersécurité a été inscrite dans les absolus du Groupe.

Pour illustrer son ambition dans ce domaine, le Groupe a également nommé un « sponsor » cybersécurité au sein du Conseil d'administration : Jérôme Michiels.

L'administrateur « sponsor » a le rôle et les responsabilités suivantes :

- contribuer à faire de la cybersécurité un facteur de différenciation concurrentiel ;
- donner un aperçu du point de vue du Conseil d'administration et de ce que font les autres organisations ;
- motiver l'organisation à se surpasser au-delà de la conformité minimale aux réglementations applicables ;
- approuver la stratégie globale et aider à définir de nouvelles politiques ;
- superviser l'exécution de la feuille de route cyber et fournir des conseils ;
- participer aux réunions et aux examens périodiques de la gouvernance cyber ;
- évaluer les indicateurs de performance cyber et encourager le *benchmarking* ;
- superviser les résultats des audits périodiques et juger de la pertinence des plans de remédiation ;
- s'assurer que des mécanismes de gestion de crise sont en place ;
- accepter d'être référencé sur des sites Internet publics et dans des documents pertinents dans le cadre de cette fonction, avec la possibilité d'être contacté par des agences de notation extra-financières.

Politique

a) Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) et politiques opérationnelles

Bureau Veritas dispose d'une politique Groupe basée sur la norme ISO 27001 qui a été mise à jour pour être compatible avec les attentes du marché, et pour se doter d'un référentiel standard et auditable. Des politiques opérationnelles lui sont associées. Elles déclinent les mesures organisationnelles, de processus et techniques. Les documents les plus pertinents et de nature publique ont été mis en ligne sur le site institutionnel de Bureau Veritas : <https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/batir-un-monde-meilleur/engagements-et-politiques>

En complément et depuis 2020, une évaluation indépendante de la maturité de chaque division a été mise en place. L'évaluation est basée sur les critères du NIST CSF. Les évaluations sont consolidées et présentées régulièrement au Comité exécutif ainsi qu'au Conseil d'administration.

Le Groupe a mis en place une charte qui définit les droits et les devoirs des utilisateurs, employés et partenaires, en matière de cybersécurité et de protection des données. En complément, un programme digital de formation et de simulations de *phishing* a été lancé dès 2018. Ce programme touche depuis 2020 l'ensemble des employés. Depuis 2021 et la mise en place d'une plateforme de formation spécialisée cyber, 100 % des utilisateurs internes et externes, bénéficient de formations, de communications mais aussi de simulations de *phishing*. Les actions font l'objet d'une gouvernance, d'un *reporting* et sont multiples chaque année pour chaque utilisateur.

En ce qui concerne la protection des données personnelles, le Groupe s'est doté d'un cadre identique à toutes les entités, contenant 52 mesures juridiques et techniques, en vue de se conformer aux lois et règlements applicables, et en particulier la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD) au sein de l'Union européenne. Ce cadre commun est applicable à l'ensemble des applications du Groupe. Il est établi en collaboration entre le *Group Data Protection Officer* (DPO ou délégué à la protection des données), et le *Group Chief Information Security Officer* (CISO).

Les applications informatiques majeures contenant des données personnelles (ERP, CRM, SIRH...) font l'objet d'un suivi particulier avec la mise en place d'une gouvernance depuis 2017. Les plans d'action et de mise en conformité sont pilotés entre les entités du Groupe et les équipes centrales du *Group Data Protection Officer* et du *Group Chief Information Security Officer* (CISO).

Ce sont ainsi environ 300 applications « cœur » qui sont suivies et régulièrement évaluées. En outre, et grâce au dispositif *Security by Design* décrit plus bas, les nouveaux projets intègrent également la protection des données personnelles dès la phase d'initiation, pour répondre aux principes clés de *Privacy by Design* et de *Privacy by Default*.

Depuis 2018, les audits internes et externes portent sur l'évaluation de conformité des processus de conception et de développement des applications informatiques. Les rapports établissent les écarts et fournissent aux équipes les plans d'actions correctives auxquels ils doivent se soumettre.

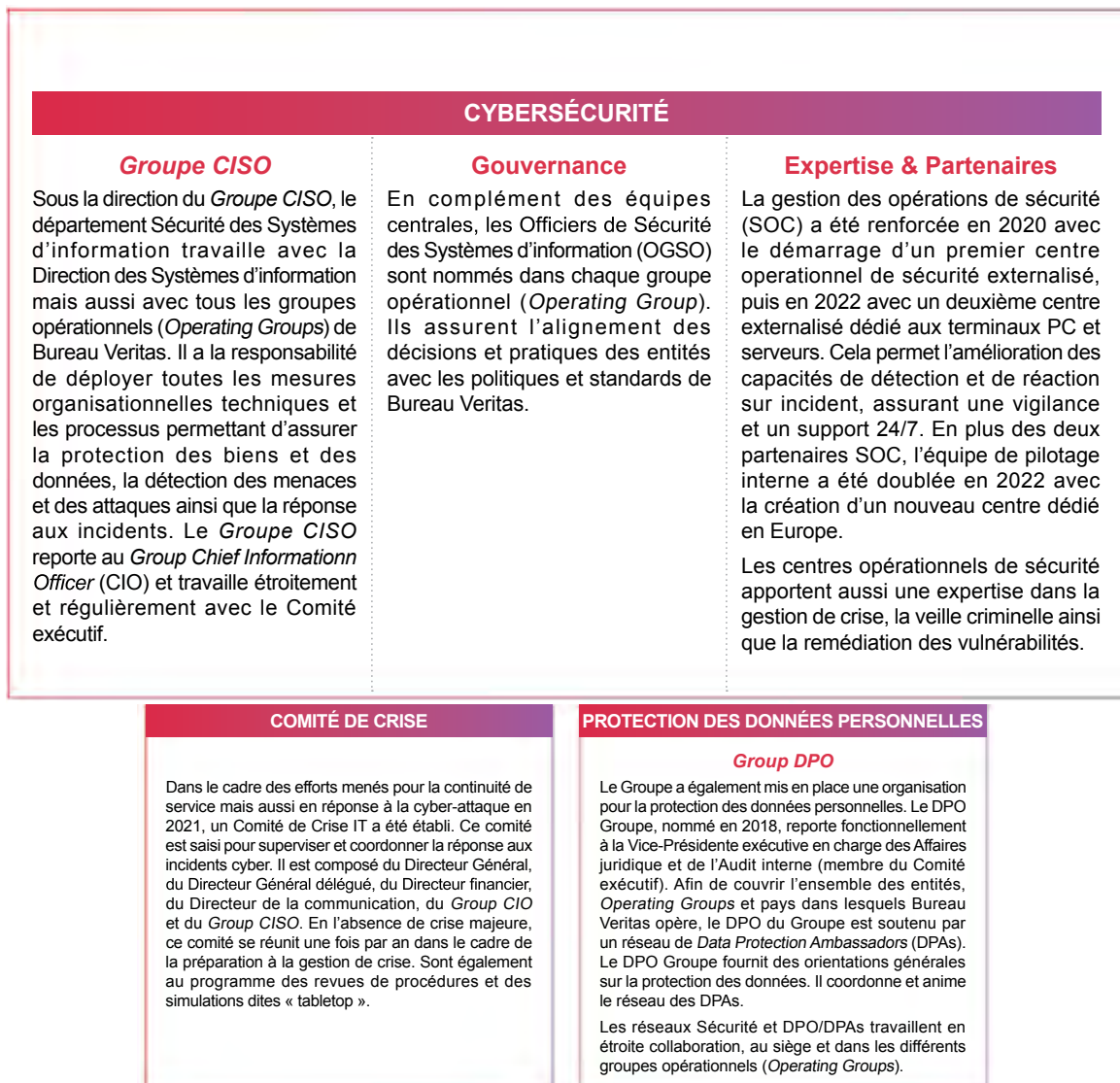
b) Des processus, des pratiques et des contrôles opérationnels

Plusieurs dispositifs ont été conçus pour embarquer la Sécurité des Systèmes d'Information dans les processus métier et les projets digitaux du Groupe :

- *Security by Design* : c'est la méthodologie applicable aux projets digitaux. Elle couvre toutes les phases du projet depuis la conception jusqu'au support en production ;
 - des contrôles de qualité et sécurité pour les applications et les bases de données sont mis en place : analyse de risques (méthodologie 27005), scans de vulnérabilités, audit de code, revues pré-Go-Live pour les applications critiques et sensibles ;
 - des audits externes de type *pentest* et *redteam*, avec des partenaires indépendants et en employant les outils et solutions du *hacking* éthique ;
 - une organisation en *purple team* dans laquelle les équipes de défense et de simulation d'attaque collaborent afin d'améliorer la sécurité réelle des solutions et infrastructures essentielles.
- des plans de continuité d'activité pour les services essentiels du SI sont mis en place. Ces plans de continuité doivent permettre un redémarrage des activités en moins de 24 heures, et avec une perte de données inférieure à deux heures ;
 - des boîtes à outils sont créées sur la base des politiques de Sécurité des Systèmes d'Information. Elles visent à simplifier la mise en œuvre des dispositifs par différentes fonctions dans le Groupe. Cela consiste, par exemple, à la mise en place d'un plan d'Assurance Sécurité pour la fonction Achats et gestion de la sous-traitance ; un guide des bonnes pratiques pour les développeurs ; des guides de mise en œuvre du chiffrement de bout en bout ; des guides de durcissement des configurations techniques pour les administrateurs informatiques... ;

c) Des ressources dédiées

Le Groupe a dépassé dès 2021, le niveau de 5 % des dépenses informatiques (IT) investies dans la cybersécurité et la protection des données. Cet effort est poursuivi depuis, le sera en 2023 et au-delà avec des investissements technologiques mais aussi des ressources dédiées toujours plus nombreuses, en particulier dans les Groupes Opérationnels (*Operating Groups*).





d) Une démarche de conformité et de confiance numérique

Le Groupe a bâti son référentiel de conformité interne sur la norme ISO 27001 et ses annexes. Plusieurs initiatives ont été lancées en 2020 puis en 2021 et ont abouti à des certifications ISO 27001 en 2022 et début 2023.

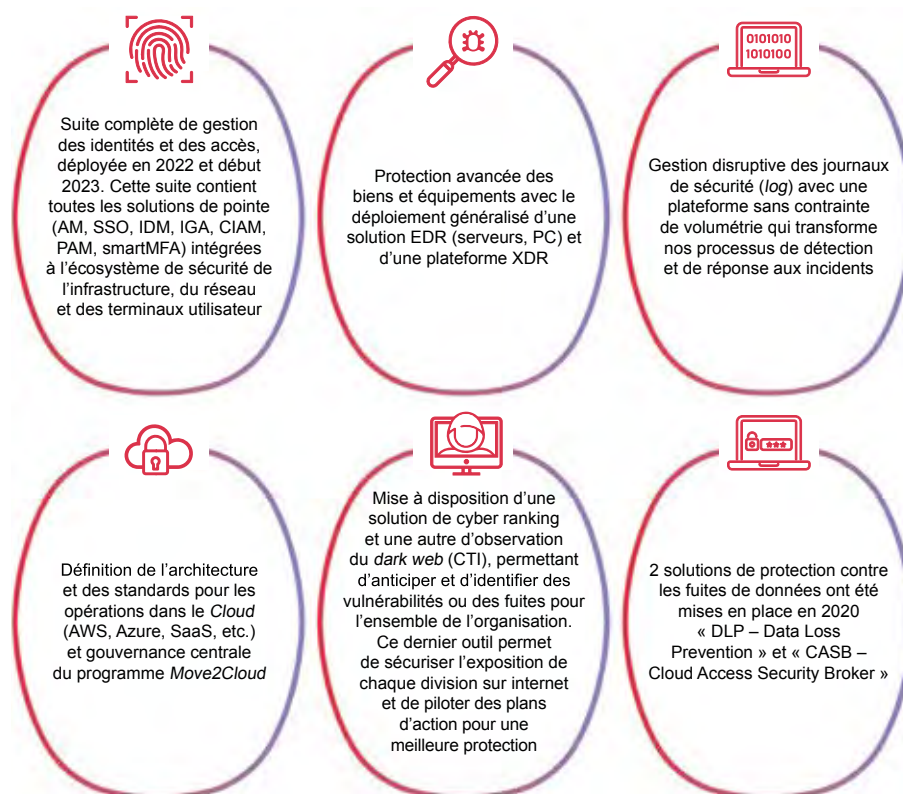
Bureau Veritas veille par ailleurs à assurer la sécurité de son système d'informations en conformité avec les obligations contractuelles, les lois et règlements applicables. L'alignement et la cohérence entre les groupes opérationnels (*Operating Group*) sont assurés par un modèle de gouvernance dirigé par le Groupe CISO et fondé sur le département central de Sécurité des Systèmes d'Information et sur les officiers de sécurité des groupes opérationnels (*Operating Group*).

Enfin une attention particulière est accordée aux achats et prestations de service, en particulier au regard de la protection des données. Une boîte à outils a été élaborée, en collaboration avec la Direction des Achats et la Direction Affaires Juridique et Audit du Groupe. Elle contient un plan d'assurance sécurité, des clauses applicables et d'autres outils à destination des acheteurs et gestionnaires de contrats de sous-traitance.

Ces éléments sont intégrés au Code de Conduite des Partenaires d'Affaires de Bureau Veritas applicable à toutes les parties prenantes.

e) Des technologies spécialisées et renouvelées

Depuis deux ans déjà, afin de s'adapter à tous les usages Cloud, au télétravail et à la mobilité des utilisateurs, Bureau Veritas déploie des technologies modernes. La feuille de route vise une architecture « Zéro Confiance » et met la gouvernance des identités au cœur de ses initiatives *cyber* et *data*.



Le Groupe continue de renforcer son recours aux audits techniques externes (*redteam*), en s'appuyant sur des acteurs accrédités (ANSSI). Ceux-ci lui permettent d'améliorer constamment son niveau de protection et sa résilience. Les audits portent en particulier sur les infrastructures et solutions critiques pour l'ensemble du Groupe.

L'acquisition de Secura en 2021, acteur d'expertise en services cyber, permet aussi à Bureau Veritas de mettre en place une collaboration *purple team* qui va compléter l'éventail des tests et audits techniques et démultiplier les capacités de contrôle et de remédiation de nos applications et infrastructures.

Le partenariat avec un acteur spécialisé dans la sécurité applicative est poursuivi. Ce partenariat a permis d'augmenter considérablement la capacité de Bureau Veritas à réaliser des scans de vulnérabilité et pentests pour tous les types d'applications.

Plan d'action

En 2022 et faisant suite à la cyberattaque de fin 2021, Bureau Veritas a déployé de nouveaux moyens de sécurité :

- un cloisonnement réseau strict appuyé partout sur la technologie SD-WAN ;
- les technologies EDR et XDR pour tous les PC, serveurs et l'écosystème O365, les utilisateurs et leurs dispositifs mobiles ;
- un programme de conformité Zéro Tolérance pour les PC et serveurs qui a permis d'éliminer l'obsolescence ;
- la suite complète de gestion des Identités et des Accès (*full IAM/IDaaS*) ;
- une large campagne de sensibilisation à la protection des données à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, accessible en continu, et rendue obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs.

Sur des aspects de processus et organisationnels les programmes de maturité et conformité ont été renforcés en 2022 et sont poursuivis en 2023 :

- ✓ Le dispositif NIST CSF, audité chaque année par un partenaire expert et de classe mondiale
- ✓ Des initiatives de Confiance Digitale appuyées sur la certification ISO27001 ou le dispositif SOC2 Type 2
- ✓ La formation obligatoire de tous les utilisateurs du groupe, internes et externes, et les simulations de *phishing* associées
- ✓ Les programmes obligatoires «*Security by Design*» et «*Privacy by Design*», donnant lieux aux audits internes et externes (voir la section Indicateurs)
- ✓ Le programme de Continuité d'Activité (BCP) ainsi que les simulations de gestion de crise dans les *Operating Groups*
- ✓ La gestion des vulnérabilités

Indicateurs

Cybersécurité	2022	2021
Nombre moyen d'actions* de formation par utilisateur int/ext	4,8	1
Nombre d'audits externes de maturité <i>cyber</i>	8	8
Nombre de scans de vulnérabilités réalisés externes/internes	80	120
Nombre de tests de pénétration externes	15	10
Nombre d'incidents de sécurité reportés ^(a)	2	1
Nombre d'incidents impliquant des données client	0	0
Nombre de clients impactés par un incident de sécurité	1	1
Nombre d'amendes et pénalités provoquées par un incident de sécurité et infligées par une autorité	0	0

* *Module de formation, simulation de phishing, conformité à la Charte, etc.*

(a) À l'exclusion des incidents liés aux ordinateurs personnels et sans fuite de données (ex. détection malware)

Protection de la vie privée	2022	2021
Nombre d'audits <i>Privacy by Design</i>	31	23
Nombre de réclamations reçues de clients et de tiers	0	0
Nombre d'enquêtes par des autorités de protection de la vie privée	1	0
Nombre de requêtes reçues sur le portail d'exercice des droits	280	115

Pour des références complémentaires consultez également dans ce document :

- section 2.5.7 – La gestion des fournisseurs et partenaires/ Indicateurs : pour le plan d'assurance cybersécurité intégré au Code de conduite des partenaires d'affaires (voir aussi la sous-section 2.5.8.1 – Gouvernance & politiques du plan de vigilance) ;
- section 2.6.2 – Management des talents/Intégration : pour la Charte globale de l'utilisateur IS/IT ;
- section 2.6.2 – Management des talents/Des formations pour tous les collaborateurs : *MyLearning* : pour le cours de Cybersécurité obligatoire pour les utilisateurs IS/IT ;
- section 2.6.5 – Le respect des Droits humains : politique pour la protection de la vie privée.

2.5.5 L'INNOVATION

Contexte

La Société fait face à une évolution rapide des technologies et des enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale mais également en termes de résilience sur les domaines énergétiques et de chaînes de valeur.

Le développement croissant de l'intelligence artificielle combinée avec une augmentation constante de la capacité de traitement des données et des vitesses de communication offre à Bureau Veritas un champ ouvert pour concevoir de nouveaux services et imaginer de nouvelles solutions répondant aux attentes de ses clients.

Ces mêmes innovations technologiques introduisent de nouveaux risques au sein des entreprises qui expriment de nouveaux besoins de test, d'inspection ou de certification, notamment dans les domaines de la traçabilité, de la cybersécurité, de la protection des données personnelles et de la qualité de l'information.

Parallèlement, les nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux imposent aux gouvernements, aux entreprises ainsi qu'à la société civile d'effectuer les transitions nécessaires pour permettre d'avoir un monde plus responsable. Ces transitions sont la plupart du temps encadrées par des normes et des réglementations pour lesquelles l'application peut être simplement régionale et dont Bureau Veritas vérifie la bonne application. Cela est notamment le cas pour la transition énergétique, la baisse des émissions de CO₂, le management de l'énergie, le respect des Droits humains, la traçabilité des matières premières ou produits semi-finis ou la conformité de la chaîne de fournisseurs. En France, un centre d'excellence dédié au NetZero a été mis en place. Il abrite des solutions digitales visant à aider nos clients à croître de manière décarbonée.

Politique

Bureau Veritas exerce une veille permanente de ces nouvelles technologies et des nouvelles réglementations. Cette veille est organisée par métier et par grand pays.

Un département Affaires Publiques a été créé. Plus de 15 personnes ont pour mission de suivre, en lien avec l'organisation professionnelle (TIC Council), tous les nouveaux projets de textes réglementaires. Cela permet à Bureau Veritas d'adapter son offre de service à ces nouvelles exigences. Un suivi particulier est fait auprès des autorités européennes, américaines, chinoises et indiennes.

En France, une veille réglementaire a aussi été mise en place, avec l'aide de l'AFEP et du MEDEF, pour suivre les évolutions des réglementations pouvant avoir une incidence sur les besoins des clients, et par conséquent, sur l'offre de services Groupe. Plus de 10 personnes assurent cette veille. Elles sont spécialisées par thématique (Environnement, Sécurité, Droits humains, Éthique, Protection sociale, RSE, Gouvernance...). En France, un département Affaires Publiques dédié a été mis en place. Il permet de fluidifier les relations avec les organisations publiques et de mieux anticiper les nouvelles réglementations à venir pour en faire un décryptage aux clients.

Cette veille permet à Bureau Veritas de toujours répondre aux nouveaux enjeux de la société et aux besoins des entreprises. Cela permet au Groupe de développer de nouveaux services pleinement adaptés aux nouvelles réglementations, aux nouvelles technologies et aux besoins de ses clients.

Par ailleurs un concours d'idéation interne a été lancé depuis trois ans à l'échelle de la France. Appelé #WeInnovate, ce programme a pour ambition d'aider les collaborateurs à libérer l'innovation au sein des équipes et de soutenir le développement des projets les plus pertinents pour répondre aux demandes des clients. Une centaine de projets innovants sont ainsi recensés chaque année.

Plan d'action

Les plans d'action sont mis en œuvre par les Directions techniques et marketing de chaque métier. Elles conçoivent les nouveaux services en reprenant les nouvelles exigences réglementaires, en s'adaptant aux nouveaux besoins des clients et en utilisant les nouvelles technologies.

Dans de nombreux cas, Bureau Veritas réalise des partenariats avec des sociétés disposant de technologies de pointe. Ces partenariats sont basés sur la co-innovation avec la participation de clients et dans le cadre de projets pilotes. Ils permettent de valider la conception de ces services sur la base de cas pratiques concrets.

À titre d'exemples :

Projets basés sur des partenariats technologiques :

- avec la société **Optel**, Bureau Veritas a lancé plusieurs solutions complètes de traçabilité destinées à différents produits, comme le vaccin contre la Covid-19 ou encore les batteries pour véhicules électriques, dont la traçabilité et l'empreinte ESG sont suivies et pilotées via une solution intégrée ;
- avec **Envision Digital**, Bureau Veritas a pour ambition d'aider les organisations à monitorer leurs émissions de carbone et *manager* leurs consommations d'énergie ;
- Bureau Veritas collabore avec le **Registre International Français des Navires** afin de soutenir des projets innovants équipés de piles à combustible alimentées en hydrogène.

Projets basés sur l'intelligence artificielle et la puissance de calcul :

- amélioration de l'intégrité et de la sûreté de centrales électriques grâce à la **maintenance prédictive**. Cette technologie permet de prévoir le bon moment pour réparer une installation industrielle avant qu'un dommage ne se produise ;
- **reconnaissance automatisée de défauts** sur des images ou vidéos de drones ou robots permettant l'inspection à distance, et donc une bien meilleure sûreté pour les inspecteurs Bureau Veritas et les personnels des installations industrielles concernées ;
- **assistant numérique** à l'évaluation de risques dans le cadre de tests en laboratoires, améliorant significativement les conditions de travail des experts Bureau Veritas ;
- développement de méthodes basées sur l'analyse de données pour **évaluer de manière holistique la performance globale de la chaîne de fabrication** pour des équipements industriels.

Projets basés sur la technologie de nouveaux produits :

- développement de nouveaux **tests de sécurité des objets connectés** pour les biens de consommation ;
- création d'une solution pour gérer la **performance RSE d'une chaîne de fournisseurs**, d'un réseau d'actifs (points de ventes, actifs immobiliers...), ou de sites de production ;
- développement de nouvelles inspections pour les équipements de **production d'énergie renouvelable** ;
- classification de nouveaux **navires utilisant des énergies décarbonées ou faiblement carbonées** comme l'ammoniac ou le gaz naturel liquéfié (GNL).

2.5.6 L'INTÉGRATION DES ACQUISITIONS

Avant toute acquisition, Bureau Veritas réalise une *due diligence* des pratiques en matière de durabilité de l'entreprise. Cette évaluation a pour but de vérifier que l'activité de l'entreprise ne porte pas atteinte aux objectifs sociaux et environnementaux de Bureau Veritas et que ses pratiques sont alignées avec la stratégie RSE du Groupe. Le processus de *due diligence* porte sur huit thèmes :

- Système de gestion de la RSE ;
- Environnement et Climat ;
- Social ;
- Sécurité ;
- Gouvernance ;
- Systèmes d'information – Protection des données ;
- Taxonomie ;
- Chaîne d'approvisionnement et achats responsables.

Les évaluations sont réalisées sous la responsabilité des responsables de thèmes (*topic owners*), en utilisant des questionnaires et des audits de sites lorsque nécessaire. Les résultats de ces évaluations sont communiqués au département M&A (*Merger & Acquisition*). Ils sont intégrés dans l'évaluation de l'entreprise et pris en compte dans le processus de décision pour la réalisation de l'opération d'acquisition.

Si le projet d'acquisition est approuvé, les responsables de thèmes RSE (*topic owners*) se rapprochent de la société qui sera acquise pour définir les modalités qui permettront de déployer dans l'entité les politiques, les indicateurs et les objectifs RSE de Bureau Veritas. En cas de basses performances RSE, l'entité fait l'objet d'un plan d'actions correctif dédié après intégration.

L'intégration de la société au sein de Bureau Veritas est effectuée par une entité désignée à cet effet et un suivi régulier est mis en place, comprenant notamment l'intégration de la société dans le *reporting* RSE de Bureau Veritas. Le délai maximum pour cette intégration est d'un an.

En 2022, les sociétés suivantes ont été acquises :

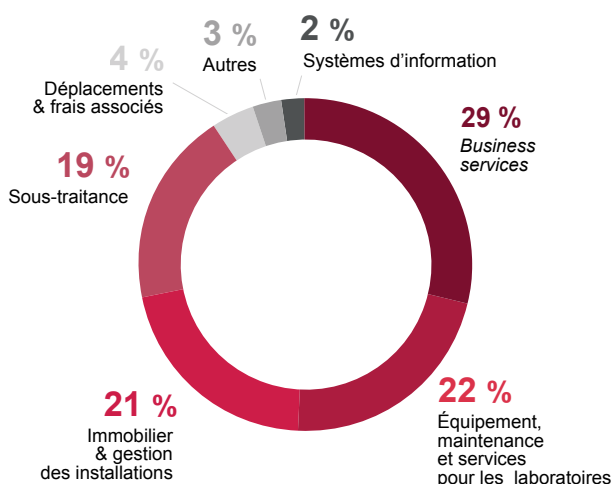
Bâtiment & Infrastructures	
C.A.P Government, Inc (CAP)	Services de gestion de construction (mise en conformité complexe, technologie de pointe pour l'analyse de plans électroniques)
Biens de consommation	
Galbraith Laboratories Inc	Solutions de tests analytiques dans la santé
Advanced Testing Laboratory (ATL)	<i>Leader</i> des services de <i>sourcing</i> scientifique pour les marchés nord-américains des produits de santé grand public, des cosmétiques et soins personnels, et des équipements médicaux
AMSfashion	Services dédiés à la durabilité, à la qualité et à la conformité pour l'industrie de la mode, incluant la vérification des composants organiques/végane et les tests de durabilité

2.5.7 LA GESTION DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Contexte

Les achats de Bureau Veritas sont constitués des achats de fonctionnement, des achats liés aux laboratoires et des prestations de sous-traitance.

RÉPARTITION DES ACHATS (DONNÉES 2021)



La Direction des Achats du Groupe est basée en France et son ambition est d'accompagner Bureau Veritas dans l'atteinte de ses objectifs financiers et non-financiers. Elle siège aussi au Collège d'experts RSE et au Comité de Vigilance et des Droits Humains (CVDH) créé en 2021. Les acheteurs catégorie gèrent les contrats internationaux concernant plusieurs pays et animent un réseau de 150 acheteurs décentralisés lesquels interviennent sur des projets avec des fournisseurs locaux. Cette dimension locale à l'image de l'entreprise est fondamentale pour la réussite des projets de proximité.

L'approvisionnement responsable du Groupe est fondé sur les principes du plan de vigilance de Bureau Veritas qui couvrent les dimensions sociales, environnementales et d'éthique des affaires. Ces principes s'appliquent à sa chaîne d'approvisionnement et sont présentés dans le paragraphe 2.5.8 – Plan de vigilance.

La reprise après la pandémie de Covid-19, les situations changeantes en Chine, la fermeture du canal de Suez, le conflit en Ukraine, l'inflation galopante et les crises de commodités ont continué à perturber en 2022 le quotidien des acheteurs du Groupe. Cette mise sous tension pousse la fonction achat à s'adapter en continu, à être plus agile, à trouver des alternatives et à saisir des opportunités économiques en s'appuyant sur une collaboration plus fluide et structurée avec les tiers dans une démarche responsable.

Politique

Depuis 2019, la politique d'achats Groupe s'accompagne d'une transformation stratégique et digitale de la fonction. L'approche catégorielle est implémentée et communiquée au sein de l'organisation en parallèle du déploiement du nouveau système d'information d'entreprise. Le nouvel ERP du Groupe, appelé FLEX, s'intéresse en particulier à la chaîne d'approvisionnement via son module transactionnel P2P (*Procure to Pay*, de l'acte de demande d'achat jusqu'au paiement fournisseurs). Le déploiement de ce module est en cours et sera finalisé tout début de 2023. Il couvre fin décembre 2022, 96 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Les achats s'appuient sur cet aspect transactionnel pour renforcer la politique de référencement des fournisseurs. Pour grandir en maturité achat, la Direction des Achats du Groupe a développé une plateforme de *business intelligence* laquelle récupère les informations de l'ERP et permet de fournir une vue holistique de toutes les dépenses et des fournisseurs dans les pays au sein desquels le nouveau système d'information est déployé. Cette solution digitale renforce la vision stratégique sur la chaîne d'approvisionnement : en facilitant l'accès aux informations des fournisseurs et des catégories d'achat et leur analyse, ainsi qu'en favorisant une culture de la donnée.

Plan d'action

Un engagement plus fort avec les fournisseurs

En 2021, la Direction des Achats avait lancé un programme de pilotage de la relation avec les fournisseurs appelé SRM (*Supplier Relationship Management*) avec l'ambition de connaître l'ensemble de leur cycle de vie ainsi que de renforcer l'approche de partenariat gagnant-gagnant avec les fournisseurs stratégiques. Ce projet s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la relation d'affaires et de renforcement de l'adéquation des besoins de Bureau Veritas et de l'offre des fournisseurs. Ce programme passe par une évaluation continue de la relation avec les fournisseurs et par le pilotage de nouveaux indicateurs embarquant la RSE et les innovations des fournisseurs stratégiques. En 2022, ce programme a été renforcé avec trois éléments majeurs suivants :

- le programme a été resserré sur des catégories d'achats ciblées avec un nombre de fournisseurs qualifiés plus restreints en ciblant les partenaires capables de réduire l'empreinte carbone des émissions de CO₂ avec une contribution sociale forte et un projet d'innovation ;
- un guide du programme a été construit et des sessions de formation à destination des acheteurs ont été organisées pour s'assurer de l'adéquation des actions ;
- un chef de projet Groupe a été dédié au programme. Son rôle est d'en assurer l'animation, le suivi et l'amélioration de la performance.

Vers des achats plus responsables



Bureau Veritas Group Responsible Purchasing Policy

Working with suppliers

Group Purchasing
Version n° 1 - June 2021



La mise en œuvre des achats responsables est un levier efficace pour décliner le développement durable et une politique de responsabilité sociétale au sein de l'organisation Bureau Veritas.

L'ambition de la Politique des Achats Responsables de Bureau Veritas publiée en 2021 est de proposer une démarche RSE globale et cadrée autour des achats responsables dans la droite lignée des engagements du Groupe. Cette politique met l'accent sur les éléments essentiels suivants pour les fournisseurs stratégiques :

- l'application des principes du Code de conduite des partenaires d'affaires ;
- le partage de leurs notations de développement durable et de responsabilité sociétale par des plateformes extérieures indépendantes ;
- l'accent sur les projets d'innovation proposés par les fournisseurs stratégiques ;

Indicateurs

Les indicateurs de performance responsable font désormais partie des indicateurs de performance de la fonction achats et se basent sur les données de l'outil FLEX dans les pays dans lesquels cet ERP est déployé.

Indicateurs Achats Responsables	2022	2021	2020
Nombre d'acheteurs ayant suivi la formation SRM	33	0	0
% d'acheteurs ayant suivi la formation SRM	22 %	N/A	N/A
Taux de couverture du Code de conduite (BPCC) (en % du CA)	96 %	79 %	70 %
Nombre de fournisseurs ayant accepté le Code de conduite (BPCC)	36 264	32 291	19 042
Part de Code de conduite (BPCC) accepté	55 %	60 %	53 %
Nombre de fournisseurs stratégiques	132	171	0
Nombre de fournisseurs ayant répondu au SAQ	112	112	0

- le suivi des évaluations demandées par des indicateurs de performance.

Dans ce cadre, le critère RSE est considéré au même titre que les éléments financiers, techniques ou qualitatifs dans la notation des fournisseurs, notamment lors des appels d'offres. Les acheteurs intègrent les critères RSE et évaluent l'approvisionnement responsable. Les fournisseurs de toute catégorie achat doivent accepter le Code de conduite des partenaires d'affaires de Bureau Veritas ou apporter la preuve qu'ils ont mis en place une politique équivalente. La Politique des Achats Responsable met un accent sur la priorisation des programmes responsables avec les fournisseurs de voitures de société et de produits de laboratoire pour répondre aux objectifs environnementaux du Plan de Vigilance du Groupe. Ce sont des programmes d'amélioration sur la durée qui nécessite une forte collaboration pour respectivement impacter la performance énergétique des laboratoires et remplacer les véhicules polluants par des véhicules à faibles émissions de CO₂. Pour plus de détail, consulter la section 2.7 – « Capital Naturel – Contribuer à une meilleure protection de l'environnement ».

Par ailleurs, afin de prévenir des risques liés au respect des règles d'éthique, de sécurité, de droit humain et de l'environnement des nouvelles clauses juridiques sont intégrées dans les contrats. Un nouveau contrat cadre type contenant ces nouvelles clauses a été déployé.

Et enfin, tous les acheteurs du Groupe sont sensibilisés aux enjeux d'une chaîne d'approvisionnement responsable en participant à la formation du Groupe relative au Code d'éthique. Tous les nouveaux acheteurs suivent cette formation en rejoignant Bureau Veritas via un outil d'*e-learning* lequel est inscrit dans leur parcours d'induction.

La digitalisation de la fonction Achats

Pour traiter la sécurisation de ses approvisionnements, la fiche partenaires dans le système FLEX automatise le suivi des risques relatifs à ces derniers et permet de rendre opérationnel le suivi des tiers. Dans les pays où FLEX est déployé, les termes et conditions générales intègrent la référence au Code de conduite des partenaires d'affaires.

En 2022, des nouveaux rapports d'analyse ont été développés sur la plateforme d'achat *business intelligence* afin de mieux connaître les fournisseurs et les catégories d'achat. Ces nouveaux tableaux de bord et les indicateurs associés vont permettre d'optimiser les opérations, d'augmenter leur périmètre d'intervention des acheteurs et de mieux contrôler les risques relatifs aux différentes catégories de dépenses de Bureau Veritas. Des campagnes de formation du réseau d'acheteurs sont prévues début 2023. Dans un souci d'excellence opérationnelle continue, des ateliers de travail ont été également menés avec les pays pour trouver des pistes de son optimisation.

2.5.8 PLAN DE VIGILANCE

Bureau Veritas a mis en place un plan de vigilance à la suite de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Le plan de vigilance est disponible sur le site de Bureau Veritas. Il couvre l'ensemble des activités de Bureau Veritas et de ses filiales, ainsi que celles des sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Il comporte des mesures de vigilance visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves sur cinq thèmes :

- l'éthique et la lutte contre la corruption ;
- les Droits humains et les libertés fondamentales ;
- la santé et la sécurité des personnes ;
- la protection de l'environnement et la préservation de la biodiversité ;
- la protection des données personnelles.

2.5.8.1 Gouvernance & politiques

Un Comité de Vigilance et des Droits Humains (CVDH) a été formé au niveau du Groupe Bureau Veritas. Ses membres sont la Directrice des achats Groupe, le Directeur de développement durable et le Directeur juridique Groupe adjoint. Le pilotage est placé sous la responsabilité de la Direction RSE.

Les responsabilités de ce Comité sont de :

- concevoir et maintenir à jour le présent plan de vigilance en veillant à sa conformité avec la loi française sur le devoir de vigilance de mars 2017 et avec la loi Sapin II de décembre 2016 sur la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique ;
- définir la méthodologie d'analyse de risques de la chaîne des partenaires d'affaires en fonction de leurs activités et de leurs localisations. Ceci de manière à permettre de revoir et valider parmi la liste des partenaires d'affaires avec lesquels Bureau Veritas a une relation commerciale établie ceux qui sont exposés à des risques élevés et qui rentreront dans le programme de surveillance ;
- vérifier avec le support de l'Audit interne que le présent plan de vigilance est mis en œuvre dans l'ensemble de l'organisation de Bureau Veritas ;
- définir les actions qui permettront l'amélioration continue du présent plan de vigilance.

Les Groupes Opérationnels sont responsables de la mise en œuvre du plan de vigilance dans leur périmètre.

Les engagements et politiques applicables dans le cadre du plan de vigilance sont :

- l'engagement environnemental ;
- l'engagement santé, sécurité, sûreté et bien-être ;
- la politique Achats Responsables ;
- la politique d'économie avec les catégories achat (*Saving Policy*) ;
- le Code de conduite des partenaires d'affaires (BPCC) ;
- les conditions générales d'achat ainsi que les modèles de contrats types.

Le BPCC couvre les exigences de Bureau Veritas vis-à-vis de ses partenaires d'affaires en matière d'éthique, de droits humains, de sécurité, d'environnement et de protection des données personnelles.

2.5.8.2 Cartographie des risques

Le niveau de risque est évalué par thème en identifiant les catégories d'achat sensibles et en prenant en compte les pays où les activités sont réalisées comme un potentiel facteur aggravant.

• Droits humains

La cartographie des risques en matière d'atteinte grave aux Droits humains et libertés fondamentales a été réalisée par le CVDH qui s'est appuyé sur sa connaissance des risques de chaque catégorie d'achat et sur les éventuels cas de non-respects de la politique des droits humains au sein même de Bureau Veritas.

• Santé & Sécurité

La cartographie des risques en matière d'atteinte grave à la santé-sécurité des personnes est faite sur la base des statistiques d'accidentologie de Bureau Veritas sur une période couvrant les trois dernières années (2019-2021).

• Environnement

La cartographie des risques en matière d'atteinte grave à l'environnement est faite sur la base d'une évaluation des impacts environnementaux des activités de Bureau Veritas et de ses partenaires d'affaires qui a été réalisée par le CVDH et revue par le Directeur QHSE.





• Éthique

La cartographie des risques en matière d'atteinte grave à l'éthique repose sur le niveau de corruption existant dans les pays associés aux catégories d'achats auprès de tiers à risque. Pour cela Bureau Veritas utilise l'index CPI ⁽¹⁾ et l'identification de ses tiers à risque issue de sa cartographie des risques de corruption.

1) L'indice de perception de la corruption (Corruption Perception Index) est publié chaque année par Transparency International.

L'analyse des risques effectuée par le CVDH en 2022 a conclu que les partenaires définis ci-après représentent des risques potentiels suffisants pour être intégrés dans le plan de vigilance et faire l'objet d'un suivi particulier :

CARTOGRAPHIE DES RISQUES 2022-2025

		BUREAU VERITAS	PARTENAIRES
 DROITS HUMAINS	TRAVAIL FORCÉ TRAVAIL DES ENFANTS		Fournisseurs
	LIBERTÉ D'ASSOCIATION DISCRIMINATION	TOUTES ACTIVITÉS	Fournisseurs de services bureautiques
	PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DIVERSITÉ & INCLUSION		
 SANTÉ & SÉCURITÉ	SANTÉ	TOUTES ACTIVITÉS	Sous-traitants
	SÉCURITÉ AU TRAVAIL	TOUTES ACTIVITÉS	Sous-traitants
 ENVIRONNEMENT	POLLUTION	LABORATOIRES	Sous-traitants et fournisseurs de laboratoires
	ÉMISSIONS DE CARBONE	TOUTES ACTIVITÉS	Sous-traitants
 ÉTHIQUE	CORRUPTION		Intermédiaires et sous-traitants

NIVEAUX DE RISQUES :

Risque faible
 Risque modéré
 Risque moyen
 Risque fort

Source : Social Hotspot Data Base.

2.5.8.3 Plan de vigilance

Sont inclus dans le plan de vigilance 2022-2025 de Bureau Veritas :

- **Droits humains**
 - Les fournisseurs des prestations de « Services de bureau » (entreprises de nettoyage, de gardiennage et de maintenance).
- **Santé & Sécurité**
 - Les Sous-traitants de services d'inspection et de certification avec lesquels Bureau Veritas a une dépense annuelle supérieure à 600 000 euros.
- **Environnement**
 - Les fournisseurs de consommables et d'équipements de laboratoires avec lesquels Bureau Veritas a une dépense annuelle supérieure à 1 million d'euros.
 - Les sous-traitants de services d'essais en laboratoire avec lesquels Bureau Veritas a une dépense annuelle supérieure à 1 million d'euros.
- **Éthique**
 - Les sous-traitants de services administratifs des pays ayant un score de l'index CPI inférieur ou égal à 50 et avec lesquels Bureau Veritas a une dépense annuelle supérieure à 20 000 euros ;
 - Les intermédiaires et consultants des pays ayant un score de l'index CPI inférieur ou égal à 50 et avec lesquels Bureau Veritas a une dépense annuelle supérieure à 200 000 euros.

2.5.8.4 Évaluation des risques

Le plan de vigilance comprend les suivis permanents et renforcés présentés au chapitre précédent.

Une évaluation des risques approfondie via l'application Clarity® de Bureau Veritas ⁽¹⁾ sera faite avec tous les partenaires faisant l'objet d'un suivi renforcé. Cette évaluation est faite au moyen d'un questionnaire d'auto-évaluation (SAQ – *Self-Assessment Questionnaire*), qui est renseigné par le partenaire d'affaire, et qui comprend quatre modules couvrant les thèmes Droits humains, Santé-sécurité, Environnement et Éthique. ⁽²⁾

L'évaluation des partenaires se fait par cycle de trois ans à raison d'un tiers chaque année. L'onboarding et l'envoi du questionnaire est effectué via Clarity® comme suit :

- par la Direction des achats Groupe pour les fournisseurs stratégiques avec un contrat groupe ;
- par les Groupes Opérationnels (*Operating Groups*) pour les partenaires locaux.

Les évaluations figurant dans la plateforme Clarity® sont établies sur la base des réponses apportées par le partenaire d'affaire, des pièces justificatives fournies en appui et d'une revue par des équipes spécialisées. Ces évaluations permettent de classer les partenaires en trois niveaux de risques : faibles, modérés ou élevés.

1) <https://group.bureauveritas.com/fr/marches-services/clarity-par-bureau-veritas>

2) N.B. : Les fournisseurs dits stratégiques de Bureau Veritas, tels que définis dans la procédure « Group purchasing », font également l'objet d'une auto-évaluation de différents risques y compris sur les mêmes thèmes que ceux couverts par le présent plan de vigilance.

2.5.8.5 Atténuation des risques

Risques faibles : les partenaires classés dans la catégorie 'Risques faibles' ne font l'objet d'aucune action de suivi spécifique.

Risques modérés : les partenaires classés « Risques modérés », seront sollicités pour mettre en place des actions correctives permettant d'atténuer le niveau de risques. Ils devront refaire leur auto-évaluation l'année suivante.

Risques élevés : les partenaires classés « Risques élevés », seront sollicités par le Groupe Opérationnel (*Operating Group*) concerné pour mettre en place des actions correctives permettant d'atténuer le niveau de risques. Ils devront envoyer les preuves des actions mises en place et refaire leur auto-évaluation dans les six mois qui suivent la première auto-évaluation.

2.5.8.6 Suivi

La liste des partenaires à intégrer dans le plan de vigilance est mise à jour tous les trois ans.

2.5.8.8 Plans d'actions

Dans la mesure de ses moyens, Bureau Veritas aidera ses partenaires à atténuer leurs risques.

Dans leur pratique contractuelle, les Groupes Opérationnels (*Operating Groups*) s'assurent que Bureau Veritas se donne la possibilité de suspendre de manière discrétionnaire les partenaires d'affaires qui présenteraient des risques forts pouvant mettre en cause sa responsabilité et sa réputation.

2.5.8.7 Alerte

Le mécanisme d'alerte mis en place dans le cadre du Programme de Conformité du Groupe a été étendu progressivement à l'ensemble des sujets compris dans la loi sur le devoir de vigilance et a été ouvert aux fournisseurs et aux sous-traitants.

Sur la base du programme de surveillance ci-dessus, des résultats des actions correctives mises en place ou d'alertes reçues, le Comité éthique du Groupe Opérationnel (*Operating Group*) pourra décider le cas échéant de la suspension des relations commerciales avec un fournisseur.

Plans d'actions pour Bureau Veritas et ses filiales

Droits humains

- Inclure la politique des droits humains dans le dossier d'intégration des nouveaux arrivants.
- Accélérer le programme d'intégration des femmes.
- Soutenir des actions en faveur de la diversité.
- Renforcer la protection des données et de la vie privée.

Voir section 2.6.5

Sécurité

- Améliorer la sécurité routière en équipant les véhicules de traceurs GPS.
- Accroître les campagnes de sensibilisation à la sécurité.
- Adapter les conditions de travail pour protéger les salariés contre le risque sanitaire.
- Sensibiliser les salariés et le management au bien-être au travail.

Voir section 2.6.4

Environnement

- Améliorer la performance énergétique des laboratoires.
- Réduire les déplacements professionnels.
- Remplacer les véhicules polluants par des véhicules à faibles émissions de CO₂.

Voir sections 2.7.2 à 2.7.4

Plans d'actions pour les sous-traitants et fournisseurs

Le plan d'action pour les partenaires de Bureau Veritas repose sur le déploiement du Code de conduite partenaires. Il comprend quatre phases :

1. la communication du Code de conduite à tous les partenaires signant un nouveau contrat avec Bureau Veritas ;
2. la signature pour acceptation du Code de conduite par chaque partenaire ;
3. la surveillance du respect du Code de conduite par les partenaires ;
4. l'évaluation des partenaires représentant un risque fort de non-respect du Code de conduite.

2.5.8.9 Indicateurs et suivi

	2022	2021	2020
Indicateurs sécurité			
Nombre d'accidents	204	197	189
Nombre d'accidents chez les sous-traitants	11	11	14
TAR – Taux total d'accidents	0,26	0,27	0,26
LTR – Taux de fréquence des accidents	0,16	0,19	0,17
ASR – Taux de gravité des accidents	0,017	0,022	0,022
Part de l'effectif du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 45001	93 %	92 %	87 %
Indicateurs environnementaux			
Part de l'effectif du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 14001	90 %	89 %	83 %
Consommation d'énergie			
Consommation totale d'énergie (en MWh)	273 908	275 734	264 265
Part des laboratoires (en %)	85 %	88 %	83 %
Part des bureaux (en %)	15 %	12 %	17 %
Consommation d'énergie verte (en MWh)	26 141	11 061	6 828
Part de l'énergie verte (en %)	9,5 %	4,0 %	2,6 %
Consommation d'énergie par employé (en MWh)	3,44	3,67	6,48
Émissions de CO₂ ⁽⁴⁾			
Effectif total	79 704	75 200	75 200
Émissions de CO ₂ – Scope 1 (t)	71 561	71 732	61 414
Émissions de CO ₂ – Scope 2 (t)	79 856	87 133	80 987
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (déplacements professionnels uniquement)	37 158	31 014	41 376
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (toutes catégories) ⁽¹⁾	577 847	509 217	528 860
Émissions de CO ₂ (t) ⁽²⁾	188 575	189 880	183 776
Émissions de CO ₂ (t) ⁽³⁾	729 264	668 082	671 261
Compensation (t)	3 573	2 721	448
Émissions nettes de CO ₂ (t) ⁽²⁾	185 135	187 159	183 328
Émissions nettes de CO ₂ par employé (t) ⁽²⁾	2,32	2,49	2,44
Émissions nettes de CO ₂ par million d'euros de chiffre d'affaires (t) ⁽²⁾	33,37	38,07	39,76
Indicateurs droits humains			
Nombre de cas de non-respect du Code d'éthique	51	59	57
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique	97,1 %	95,8 %	98,5 %
Part des entités en conformité avec la Politique des Droits humains	100 %	100 %	100 %
Nombre d'écarts à la politique des Droits humains	0	0	0
Taux de couverture du Code de conduite (BPCC) (en % du CA)	96 %	79 %	70 %
Nombre d'acceptations du Code de conduite (BPCC)	36 264	32 291	19 042
Part de Code de conduite (BPCC) accepté	55 %	59,9 %	53 %

(1) Les émissions scope 3 2021 et 2020 ont été retraitées en incluant les émissions amont des achats de carburants et les pertes lors de la transmission et de la distribution.

(2) Scope 1, scope 2 et scope 3 des déplacements professionnels.

(3) Scope 1, scope 2 et scope 3 de toutes les catégories.

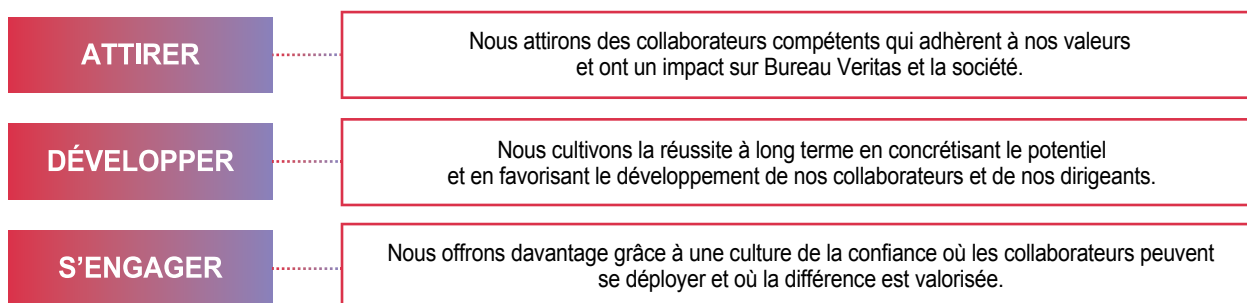
(4) Méthode de calcul des émissions de CO₂ market-based en 2022 et 2021, et location-based en 2020 et 2019.

2.6 CAPITAL SOCIAL ET CAPITAL HUMAIN – BÂTIR UN MEILLEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

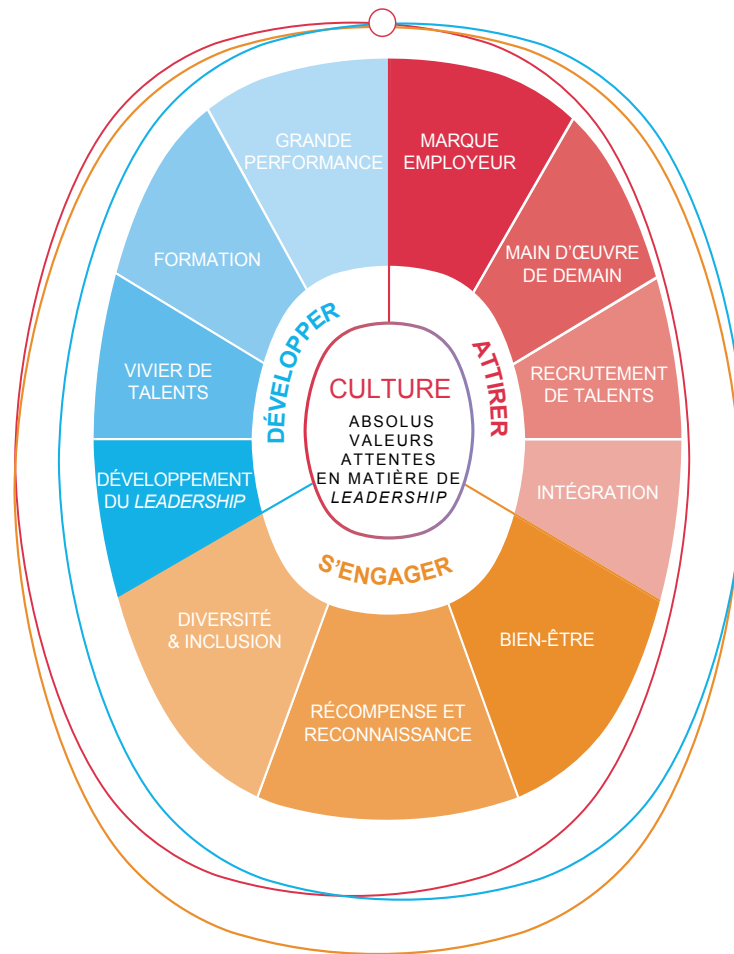
Pour une société de services comme Bureau Veritas, les talents qui y travaillent sont les atouts indispensables à ses activités. Il s'agit notamment d'ingénieurs, de techniciens et autres spécialistes qualifiés dans les domaines de la qualité, sécurité, protection de l'environnement et responsabilité sociale. Sa capacité à attirer ces professionnels, à susciter leur engagement et à les faire évoluer est un élément clé de la réussite du Groupe. En outre, l'une des priorités pour Bureau Veritas consiste à garantir la diversité des profils recrutés, condition indispensable pour innover, stimuler le changement et fournir des services de qualité. Le Groupe doit également veiller à l'engagement des

effectifs, qui doivent continuer à se former, tout en entretenant un environnement qui favorise l'épanouissement professionnel de chacun. La stratégie de Ressources humaines (RH) de Bureau Veritas vise donc à mobiliser ses collaborateurs dans un environnement inclusif, mettant l'accent sur le développement personnel, le bien-être et les performances.

La stratégie RH de Bureau Veritas est organisée autour d'un cadre commun visant trois grands objectifs (voir illustration ci-dessous). Les ressources allouées à l'exécution de ces différentes priorités sont ajustées en fonction de l'évolution de la stratégie du Groupe et des conditions de marché.



En son centre, cette stratégie RH (voir illustration ci-dessous) fait référence à la culture du Groupe, définie par les absolus, les valeurs et les attentes en matière de leadership de Bureau Veritas. Il est ainsi rappelé que l'ensemble des projets et activités menés en lien avec ces objectifs doivent respecter cette culture.



2.6.1 UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION RESPONSABLE

La politique de rémunération concernant les managers du Groupe vise à lui assurer une performance durable et à garantir un certain équilibre entre les indicateurs de performance à court terme et à long terme. Les managers sont ainsi récompensés par une rémunération variable prenant en compte leur performance individuelle et celle du Groupe. Cette part variable repose sur des indicateurs de performance d'ordre financier et liés aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), comme la santé et la sécurité des collaborateurs, les impacts environnementaux ou encore la diversité et l'inclusion. En outre, le calcul du bonus des membres de la Direction générale tient compte des indicateurs clés de performance relatifs au développement durable fixés pour chacun(e).

Les critères ESG sont également pris en compte pour l'octroi d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achat d'actions aux *managers* de Bureau Veritas. Ces plans d'attribution d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achat d'actions sont présentés dans les sections 3.8.3.2 – Actions de performance et 3.8.3.3 – Options de souscription ou d'achat d'actions, du présent Document d'enregistrement universel.

Par l'intégration de critères RSE dans les plans de rémunération court terme et long terme, le Groupe affirme sa stratégie et son engagement en matière de RSE.

Rémunération variable ESG 2022

Des critères RSE quantifiables, mesurables et ambitieux ont été appliqués dans la part variable de la rémunération du Directeur Général, des membres du Comité exécutif ainsi que celle de l'ensemble des dirigeants du Groupe.

- En 2022, le Directeur Général avait 10 % de sa part variable indexée sur des critères de durabilité. En particulier 5 % concernait l'accélération des services Ligne Verte de BV (*BV Green Line*) et 5 % sur des critères RSE comprenant le taux de féminisation à des postes de direction, le taux d'accident, le taux d'émission de CO₂ par salarié.
- En 2022, les critères et objectifs RSE quantifiables ont été déployés dans la politique de rémunération variable applicable aux membres du Comité exécutif ainsi qu'à l'ensemble des dirigeants du Groupe. Ils prennent la forme d'un multiplicateur impactant le bonus à payer à la hausse ou à la baisse en fonction du niveau de réalisation de chacun des trois critères mentionnés. Ce multiplicateur, introduit en 2022, a pour but de soutenir les dirigeants du Groupe dans le déploiement accéléré de la feuille de route stratégique RSE de chaque *Operating Group*. De plus, les objectifs fixés au niveau du Groupe ont été individualisés et appliqués aux dirigeants et managers selon leur niveau et leur champ de responsabilité.

- En ce qui concerne les plans d'intéressement long terme, des critères RSE ont été introduits en 2022. Ils représentent 20 % du poids des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions de performance et concernent tous les bénéficiaires. Les conditions de performance sont le taux de féminisation à des postes de direction et le taux d'accident. Les cibles ont été définies sur trois ans et seront évaluées à la fin de 2024.

Rémunération variable ESG 2023

- En 2023, les critères RSE sont intégrés dans la part non-financière des bonus de la Directrice Générale Adjointe, future Directrice Générale, des membres du Comité exécutif et des dirigeants du Groupe.
- La part des critères RSE sera maintenue à hauteur de 20 % dans les plans d'intéressement long terme prévus en 2023. Les critères mesurés seront le taux de féminisation à des postes de direction et le niveau d'émission carbone par employé à fin 2025.

2.6.2 MANAGEMENT DES TALENTS

2.6.2.1 Management des effectifs

Bureau Veritas effectue un suivi des mouvements de ses effectifs au niveau du Groupe et de ses entités locales, afin de rester en phase avec ses ambitions de croissance. L'année 2022 a été marquée par une hausse du nombre d'embauches comparable à celle enregistrée en 2021 – une tendance qui a contribué à la

hausse globale des effectifs du Groupe par rapport à 2021. Cette croissance s'explique aussi en partie par la poursuite de la stratégie d'acquisition ciblée de Bureau Veritas aux États-Unis, en Espagne et aux Philippines.

	2022	2021	2020
Embauches (CDI)	14 427	14 219	10 880
Embauches (CDD)	18 392	18 430	10 904
Acquisitions	998	211	460
Licenciements	2 897	2 130	4 153
Départs volontaires	9 558	9 929	7 373

Nombre d'employés	31 Décembre 2022	31 Décembre 2021	31 Décembre 2020
Europe	17 681	17 793	16 951
<i>dont France</i>	8 388	8 337	7 843
Afrique et Moyen-Orient	7 990	7 408	7 007
Amériques	24 680	22 698	20 981
Asie-Pacifique	32 238	31 805	29 991
TOTAL EFFECTIFS	82 589	79 704	74 930
Temps plein	94,2 %	94,0 %	94,3 %
Temps partiel	5,8 %	6,0 %	5,7 %
CDI	74,9 %	76,4 %	80,1 %
CDD	25,1 %	23,6 %	19,9 %

Recrutement en contrat à durée déterminée ou indéterminée

Le Groupe entend, dans la mesure du possible, offrir des postes en CDI dans une optique de création d'emplois pérennes, et la possibilité de se développer professionnellement en continu. S'il est vrai que certains employés en contrat à durée déterminée préfèrent la flexibilité que leur procure ce type de contrat, Bureau Veritas cherche à limiter les postes en contrat court aux rôles qui s'y prêtent, à savoir :

- intervention sur un projet particulier et peu susceptible d'être reconduit ;
- intervention sur un projet s'étendant sur quelques mois seulement ;
- renfort en cas de pic d'activité ; et/ou
- fonction exigeant une expertise pointue difficile à trouver sur le marché du travail classique.

Pour atténuer l'impact de ces contrats courts, Bureau Veritas prend par ailleurs les mesures suivantes :

- comparaisons des rémunérations et avantages octroyés aux employés en CDD par rapport à leurs homologues en CDI ;
- possibilité de pérenniser le poste après un certain laps de temps ; et
- priorité à l'embauche en CDI.

Limiter l'impact des restructurations sur les employés

Bureau Veritas n'envisage de licencier des employés qu'après un examen approfondi des alternatives s'inscrivant dans un dispositif à trois niveaux :

- maximisation des possibilités de redéploiement :
 - mise en place, au plus tôt, d'une concertation avec les employés et/ou leurs représentants en cas de changement opérationnel,
 - évaluation continue des compétences et perspectives de développement des employés dans le cadre d'une approche favorisant la formation continue (voir paragraphe sur MyDevelopment@BV ci-après),
 - recherche de postes en interne, identification et mise en lien avec les profils correspondants, et
 - suivi individuel, et notamment aide à la démarche de candidature ;
- promotion des pratiques de travail flexibles :
 - en incitant à la prise de congés payés ou sans solde, ou en ayant recours à des dispositifs de chômage partiel dans certains pays, et
 - en réduisant le nombre d'heures travaillées, y compris les heures supplémentaires ;
- aide aux employés qui quittent Bureau Veritas :
 - plans de départs volontaires,
 - étude des possibilités de retraite anticipée,
 - services de reclassement professionnel, dont accompagnement de carrière, évaluations et cursus de développement des compétences, aide à la recherche d'emploi, services de conseil et d'accompagnement psychologique.

Planification stratégique des effectifs (acquisition de talents)

La planification stratégique des effectifs du Groupe utilise notamment l'analyse de données provenant des processus d'évaluation et de développement des talents ainsi que des plans de succession de Bureau Veritas, en vue d'identifier les capacités et les profils indispensables au Groupe pour atteindre les objectifs de croissance définis dans sa stratégie. En 2022, voici les besoins identifiés :

- experts et responsables commerciaux pour stimuler la croissance organique ;
- experts et managers en développement durable pour mettre au point et commercialiser de nouveaux services ;
- compétences digitales pour accompagner la transformation des offres de services ;
- experts en cybersécurité pour proposer des prestations de revue et de conseil pointues en la matière ;
- experts en conduite du changement pour alimenter les programmes de transformation ;
- diversification des talents, notamment pour parvenir à une mixité plus équilibrée parmi les *managers* en termes de genre, d'âge et de nationalité.

S'appuyant sur les résultats de ces analyses, les équipes de recrutement ont revu leurs stratégies de recrutement, à savoir :

- recours à des plateformes de recrutement soigneusement sélectionnées ;
- renforcement des partenariats avec des prestataires de recrutement externes ;
- formation des équipes et des managers chargés du recrutement ; et
- renforcement de la stratégie de marque employeur du Groupe (voir paragraphe suivant).

Marque employeur

Afin d'attirer les talents qui contribueront à la réalisation de ses objectifs de croissance, Bureau Veritas a basé sa communication sur sa marque employeur LEAVE YOUR MARK en 2022. La marque employeur a été déployée sur divers canaux d'audience plus ou moins large, notamment via :

- des publications ciblées sur les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter, Spotify et Deezer, dont des offres d'emploi « dynamiques » et des GIF « nouvel arrivant » ;
- la mise à jour du site Internet du Groupe et de ceux de ses principaux pays en étoffant les présentations de ses collaborateurs et en mettant l'accent sur la diversité des talents ;
- des guides d'entretien et des programmes de formation pour recruteurs et managers ;
- la participation à des forums et le sponsoring d'événements exceptionnels dans les principales universités, écoles d'ingénieurs et écoles de commerce ; et
- des programmes de sensibilisation à destination des partenaires externes pour le recrutement.

Toutes ces initiatives visant à renforcer la marque employeur du Groupe ont fortement contribué à attirer les talents qu'il recherchait, sur un marché de l'emploi encore extrêmement concurrentiel en 2022. Cette année, par exemple, Bureau Veritas a reçu environ 39 075 candidatures pour près de 1 550 postes vacants en France, la plupart de ces postes étant pourvus après une durée de 65 jours en moyenne.

Bureau Veritas a reçu plusieurs prix internationaux en 2022, qui attestent de la force de sa culture d'entreprise et de la valeur croissante de sa marque employeur, notamment les suivantes :

- le Groupe figure une nouvelle fois dans le classement des **Diversity Leaders** dressé par le **Financial Times**. Cette liste distingue et classe les performances des entreprises en matière de diversité sous toutes ses formes ;

- Bureau Veritas arrive en tête des entreprises les plus responsables du secteur des services professionnels dans le classement **Dow Jones Sustainability Index**, avec un score de 85 sur 100 dans le domaine Social ;
- le Groupe figure dans le **classement Forbes des meilleurs employeurs du monde 2022**.

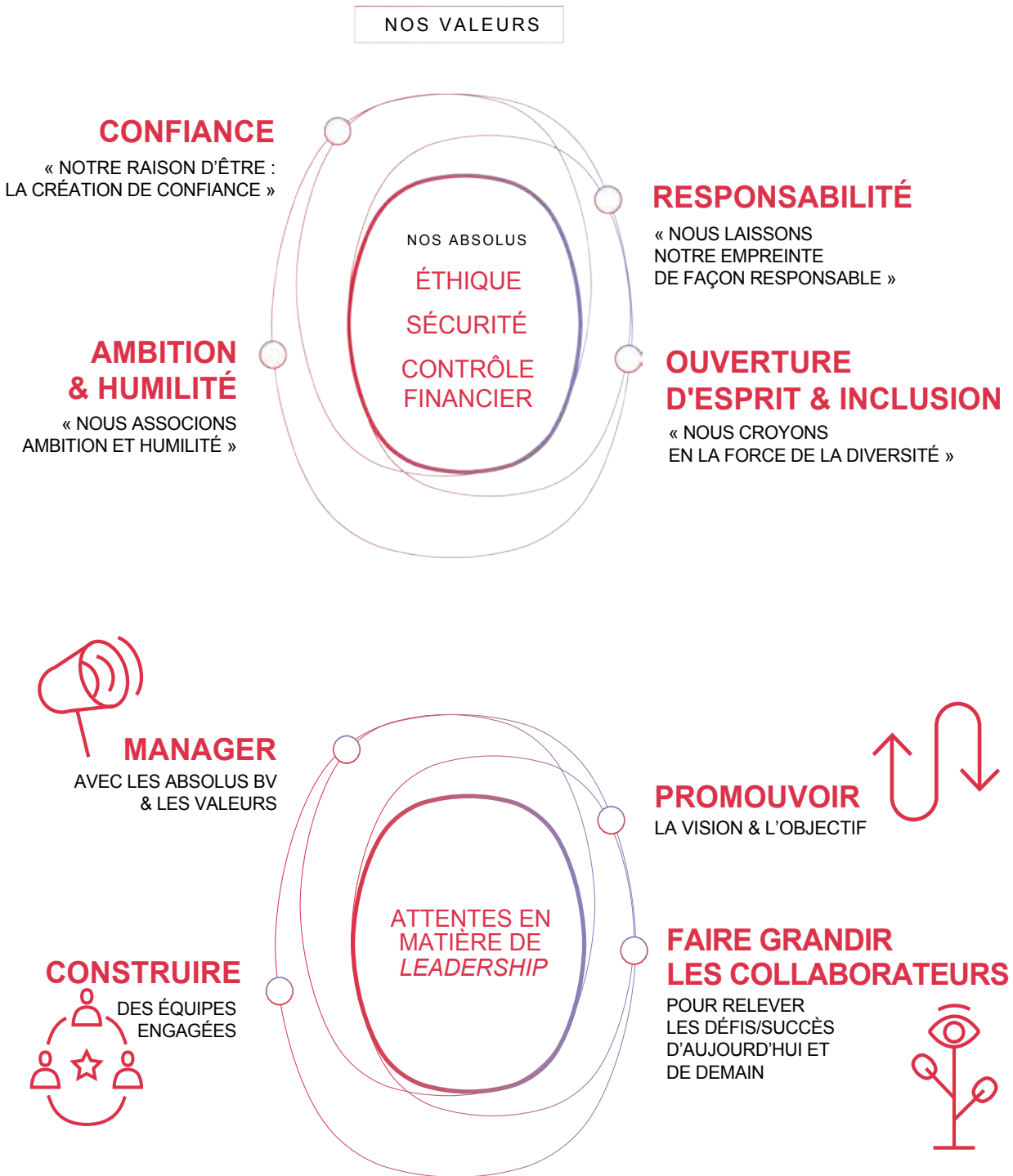
En outre, Bureau Veritas s'est vu décerner les récompenses suivantes :

	Récompense	Organisme d'attribution
Asie	Prix Excellence ESG et prix Excellence employeur	51job (Chine)
	Bon employeur (<i>Good Employer</i>)	<i>Mandatory Provident Fund Authority</i> (Hong Kong)
	Médaille d'or dans la catégorie « Équilibre vie professionnelle/vie privée » des HR Excellence Awards 2022	Human Resources Online.net (Singapour)
	200 meilleurs employeurs (<i>200 best employers</i>)	<i>The Straits Times</i> (Singapour)
	Meilleurs environnements de travail pour les femmes (<i>Best Organizations for Women</i>)	<i>The Economic Times</i> (Inde)
Moyen-Orient et Afrique	Meilleure marque employeur 2022 (<i>Best Employer Brand 2022</i>)	<i>Gulf Cooperation Council</i>
	Certification Top Employers	<i>Top Employers Institute</i> (Afrique du Sud)
Europe	Classé parmi les employeurs les plus attractifs pour les jeunes diplômés et les professionnels expérimentés	Universum (France)
	« Meilleur employeur », troisième meilleur employeur dans le secteur de l'ingénierie et de la recherche publique et « Champion de la Diversité »	Magazine <i>Capital</i> – Classement 2022 des 500 meilleurs employeurs (France)
	Prix d'Or	Ministère de la Défense (Royaume-Uni)
	Certification Top Employers	<i>Top Employers Institute</i> (Royaume-Uni)

2.6.2.2 Évaluation, sélection et intégration des talents

L'identification, l'évaluation et la sélection des talents jouent un rôle fondamental dans le développement et l'enrichissement de la culture de Bureau Veritas. Le Groupe s'appuie ainsi sur ses absolus et ses valeurs (présentés ci-après) pour évaluer les candidats. Ces valeurs et absolus établissent de façon claire les paroles et les actes attendus au quotidien de la part de tout collaborateur dans l'exercice de ses fonctions, et décrivent la manière de fonctionner de Bureau Veritas.

En outre, les attentes en matière de leadership de Bureau Veritas (voir schéma ci-dessous) permettent au Groupe de confirmer les comportements attendus de la part de tout collaborateur occupant un poste de manager. Elles contribuent également à l'identification et au développement de leaders destinés à ces postes à court terme.



Les nouveaux embauchés bénéficient d'une expérience structurée visant à maximiser leur productivité et à faire naître chez eux un sentiment d'appartenance à Bureau Veritas. Les principales caractéristiques de ce parcours d'intégration sont :

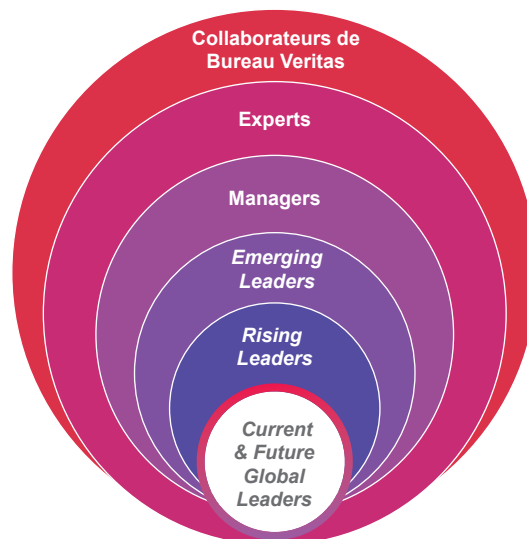
- les « Moments qui comptent », qui sont des passages obligés pour les nouveaux collaborateurs ;
- la digitalisation des processus, chaque fois que possible ;
- des lignes directrices et de la formation pour les *managers* et les équipes RH afin d'optimiser la communication avec les nouveaux arrivants ;
- l'identification, la formation et l'affectation de « *BV Buddies* » ;
- un programme de formation pour les nouveaux embauchés au cours de leur première année, afin de les aider à s'approprier leur rôle, ainsi qu'un programme de familiarisation avec le Groupe, « *Welcome to Bureau Veritas* », qui présente sa structure, sa culture et sa marque employeur et notamment :
 - les Règles cardinales de sécurité,
 - le programme de conformité de Bureau Veritas, qui couvre son Code d'éthique, la sécurité en déplacement, la protection des données, la Charte SI/IT Groupe, et la sécurité routière,
 - des modules sur les absolus, les valeurs et les attentes en matière de *leadership* de Bureau Veritas, axés sur les comportements attendus de la part de tout collaborateur,
 - des modules sur la marque employeur LEAVE YOUR MARK et le rôle que tous les collaborateurs et managers jouent dans son développement et son amélioration, et
 - des modules sur la politique de Ressources humaines du Groupe.

L'expérience d'intégration susmentionnée s'applique aussi en cas d'acquisition de nouvelles entités par le Groupe et constitue une mesure clé pour veiller à une intégration rapide et efficace des principaux collaborateurs de ces entités. Cette intégration doit notamment permettre aux collaborateurs d'accéder au soutien et à l'ensemble de l'infrastructure de Bureau Veritas, c'est-à-dire à la technologie, à l'expertise, aux standards, aux processus et procédures ainsi qu'aux ressources du Groupe qui contribuent au développement professionnel des équipes et des collaborateurs. Les politiques et pratiques d'acquisition du Groupe précisent qu'il s'agit d'une étape essentielle dans la procédure d'évaluation et de planification précédant l'acquisition. En outre, tout départ d'un collaborateur appartenant à une entité acquise est un événement regrettable, qui fait l'objet d'une analyse. L'objectif est de mettre en place des mesures pour prévenir ce genre de situation.

2.6.2.3 Développement des talents et plans de succession

Au 31 décembre 2022, le Groupe compte 1 684 *managers* (contre 1 676 en 2021). Leur âge moyen, inchangé par rapport à 2021, est de 49 ans. Cette moyenne d'âge relativement élevée s'explique par le niveau important d'expertise technique, acquis au fil des années, que la plupart des postes exigent.

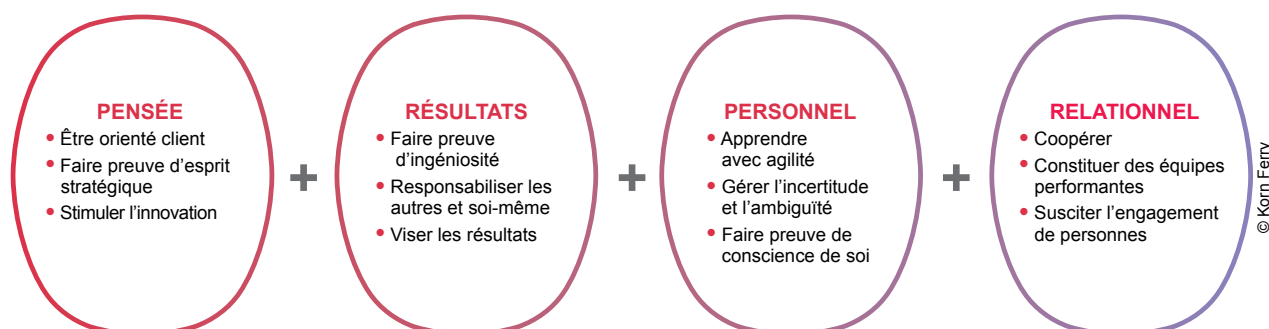
Afin de constituer un vivier de talents robuste et diversifié pour les postes de manager à pourvoir au sein du Groupe, une stratégie talents a été mise en place pour les identifier, les évaluer et les faire évoluer. Cette stratégie comprend notamment l'identification de talents et leur répartition au sein de « viviers de talents » (voir ci-après). Le vivier auquel un collaborateur peut être affecté est déterminé par une évaluation de son potentiel vis-à-vis de futurs postes. Une évolution ciblée leur est proposée, de façon à constituer un vivier de talents robuste.



En 2022, comme chaque année, les évaluations des talents occupant les postes les plus élevés (249 personnes cette année) ont été passées en revue par le Comité exécutif et le Comité exécutif en charge des Ressources humaines du Groupe. En outre, les divisions du Groupe ont elles aussi évalué des postes à des niveaux inférieurs (6 493 collaborateurs en 2022). Les collaborateurs repérés pour leurs performances et leur haut potentiel en tant que candidat à la succession pour un poste donné ont alors fait l'objet d'un suivi particulier, afin de les préparer rapidement à leurs futures responsabilités.

Les compétences en matière de leadership de Bureau Veritas (voir ci-après), inspirées du modèle *Korn Ferry Leadership Architect*, ont fourni un cadre pour évaluer les hauts potentiels et accélérer leur progression au sein de leur vivier de talents, en les invitant notamment à participer à des programmes de développement (voir ci-après).

Programmes internationaux de développement du leadership et de développement de carrière



Programme de développement des meilleurs talents

En 2022, le Groupe a reconduit son *Top Talent Development Program*, programme de développement des meilleurs talents, en collaboration avec l'université de Californie à Berkeley. Des membres du leadership actuel à haut potentiel y ont pris part de façon à se préparer à assumer des responsabilités plus complexes à plus grande échelle. Le programme se composait de deux modules dispensés sur le campus s'articulant autour de trois grands thèmes : « Diriger des équipes hautement performantes », « Diriger une entreprise internationale » et « Se diriger soi-même ». Apprentissage au contact des pairs, coaching, accompagnement du corps enseignant de Berkeley sur des sujets pointus et rencontres avec des chefs d'entreprise et des innovateurs de la Silicon Valley font partie des méthodes d'enseignement employées. En outre, un processus de transmission des acquis aux équipes des participants a été mis en place. Le premier module a ainsi abouti à la création d'un groupe de travail sur le thème de l'innovation ayant pour objectif de développer et de conduire l'innovation au sein de Bureau Veritas.

Leading Teams@BV

Le programme *Leading Teams@BV*, dont l'objectif est d'établir une base solide de compétences et de connaissances pour l'ensemble des managers et chefs d'équipe, continue d'être dispensé, notamment aux collaborateurs nouvellement promus. En plus de participer à un atelier de groupe, les participants ont pu prendre note, dans un carnet de développement, des principaux enseignements à appliquer à leurs activités quotidiennes. Dans le cadre de ce parcours de formation, ils ont également pu suivre en ligne deux modules par mois. Les thèmes clés du programme sont les suivants :

- comment agir selon les valeurs et les attentes en matière de *leadership* de Bureau Veritas ;
- le rôle du *leader* dans l'exécution de la stratégie du Groupe, notamment :
- promouvoir la vision et l'objectif,
- construire des équipes engagées, et
- faire grandir les collaborateurs.

Sommet « One Young World »

Cinq jeunes *leaders* à haut potentiel de Bureau Veritas ont participé au sommet annuel « *One Young World* » qui s'est déroulé à Manchester. Quelques 2 000 jeunes provenant de 190 pays différents ont ainsi eu l'occasion d'écouter et d'interagir avec une centaine de conseillers sur des sujets tels que le *leadership* éthique, le changement climatique, la régénération des océans, la santé, les conflits et les guerres, l'éducation des jeunes filles, le handicap, les femmes dans les STEM, les LGBT+, les réfugiés et l'esclavage moderne. Les participants ont assisté à des séances plénières et à des ateliers de formation au cours desquels ils ont pu échanger et développer son réseau avec d'autres jeunes *leaders*. Ce fut une expérience unique pour appréhender et réfléchir aux tendances mondiales actuelles et pour comprendre le rôle que les participants pourraient jouer pour façonner le monde de demain.

Expand Your Horizon

Mené en ligne, ce programme a préparé des *leaders* à haut potentiel du monde entier à leur prochaine mission au sein du Groupe et a entrepris de développer leurs compétences en matière de *leadership* telles que définies par Bureau Veritas. Les trois objectifs d'apprentissage principaux étaient les suivants : développer sa pensée stratégique afin d'intégrer les tendances à la stratégie et aux activités du Groupe ; sortir des sentiers battus et encourager une culture de créativité et de performance au sein des équipes ; conduire le changement et la transformation avec agilité pour susciter l'engagement. Le programme se composait de classes virtuelles, complétées par un apprentissage en ligne et des groupes de dialogue avec les autres participants.

Leading Inclusive Teams@BV

Ce programme a permis de renforcer les compétences en matière de *leadership* inclusif des managers et des chefs d'équipe du Groupe. Veuillez vous reporter à la section 2.5.2 « Diversité, équité et inclusion » du présent Document d'enregistrement universel pour la description complète de ce programme.

Communiquer efficacement pour contribuer au développement des carrières et aux projets internationaux

Bureau Veritas a déployé ce programme afin d'améliorer les compétences de communication des managers actuels et futurs du Groupe, dans le but de développer leurs capacités à mener des projets internationaux et d'accélérer leur progression pour les préparer à des responsabilités plus importantes et complexes à une échelle internationale. Les participants avaient accès à une plateforme linguistique numérique afin d'apprendre ou de développer leurs connaissances des langues prioritaires grâce à des ressources en ligne et des cours de conversation. Le niveau linguistique de chacun des 7 000 participants a été évalué et le résultat a ensuite déterminé les activités d'apprentissage proposées ; le contenu de la formation a ainsi été personnalisé en fonction de leurs centres d'intérêt, tels que le *leadership*, la persuasion, la négociation, la gestion de projet, la diversité et l'inclusion.

Programmes locaux propres à certaines divisions opérationnelles

Programmes destinés aux talents émergents :

Programme de formation au management pour les jeunes diplômés – Biens de consommation

2022 a marqué la deuxième année du Programme de formation au management pour les jeunes diplômés organisé en Chine. Plus de 20 collaborateurs à haut potentiel y ont participé.

Programme *Shaping a World of Young Talent* – Asie du Sud

Ce programme pilote destiné aux ingénieures fraîchement diplômées consiste en une formation d'un an à l'issue de laquelle les stagiaires sont affectées à des divisions spécifiques de Bureau Veritas en qualité de chargées de clientèle.

Ce programme sous forme d'ateliers insiste sur le renforcement des fondamentaux (attentes en matière de *leadership*) chez les *managers* de proximité. Il prévoit également des activités visant à favoriser la cohésion entre participants, afin de les aider à mieux comprendre comment appliquer la stratégie du Groupe.

Programme de développement *Bullet Proof* du *leadership* des managers – Amérique du Nord

Au Canada, un certain nombre de *leaders* actuels et *Emerging Leaders* ont participé à ce programme visant à renforcer la compréhension des attentes en matière de *leadership* de Bureau Veritas. Dans ce cadre, ils ont suivi 48 heures de formation ciblée en ligne avant de se fixer des objectifs quantifiables en collaboration avec leur manager.

Programmes de développement du *leadership* :

Programme de développement des capacités managériales « *Eagle* » – Biens de consommation

La division Biens de consommation a mis en œuvre ce programme à destination des *managers* appartenant aux viviers de *Rising Leaders* et d'*Emerging Leaders*. Il comprenait des évaluations à 360° avec *feedback* sur les styles de *leadership*, des études de cas en groupe et des projets en équipe sur des scénarios professionnels réels.

Coaching pour cadres – Marine & Offshore

Les talents du monde entier appartenant aux viviers de *Future & Current Global Leaders*, *Rising Leaders* et d'*Emerging Leaders* ont pu accéder à une plateforme de coaching en ligne pour accélérer leur préparation à des postes plus complexes et plus importants.

Programme « Great Five » – Division Marine & Offshore

Ce programme a vocation à développer les compétences de coaching des *managers* à travers des ateliers virtuels animés par un coach chevronné, autour de sujets inspirés de l'ouvrage de Jim Collins intitulé *De la performance à l'excellence (Good to Great)* : la croissance, les relations, l'exécution, l'agilité et la réflexion.

Développement intégré du leadership – Asie du Sud

L'objectif de ce programme était de développer les capacités individuelles et collectives afin de renforcer la collaboration et d'éviter les approches cloisonnées. Les participants ont notamment bénéficié d'un *feedback* à 360° et de séances de coaching dédié aux cadres, et ont rempli un questionnaire sur le bien-être.

Programme Advanced STAR – Chine

Ce programme, qui cible les *Rising Leaders*, vise à préparer les participants à leurs futures fonctions de chef de groupe ou de directeur fonctionnel. On y développe une démarche d'enseignement mixte, comprenant des évaluations individuelles, un coaching de groupe et des séminaires sur des sujets prioritaires. En 2022, 22 personnes en ont bénéficié. Les participants se sont aussi vu confier un projet dans le cadre duquel ils ont pu mettre en pratique leurs acquis et recevoir du *feedback* de la part de membres du *leadership* senior.

Centre de développement – Europe et Afrique

Ce programme a pour objectif le développement des *Rising Leaders* et combine différentes modalités d'apprentissage, dont des évaluations à 360° avec *feedback* et coaching, du mentorat et des séminaires. Le centre développe aussi des projets d'innovation collectifs actuellement soutenus par la Direction du Groupe, dont plusieurs ont permis de créer des services nouveaux et de meilleure qualité pour les clients de Bureau Veritas.

Programme de mentorat – Sud-Ouest de l'Europe

Trois cursus structurés de mentorat ont vu le jour en 2022 : l'un axé sur le leadership et le développement de carrière pour les actuels et futurs dirigeants, un autre destiné aux fonctions support, et le dernier aux experts techniques. Une plateforme externe spécialisée dans le mentorat proposait aux mentors et aux mentorés des formations et des *briefings* complets, et leur donnait également l'occasion d'apprendre à optimiser les acquis du programme.

Programme de coaching externe – Sud-Ouest de l'Europe

Ce programme, qui repose sur un coaching individualisé à partir d'une évaluation réalisée par les responsables hiérarchiques et les ressources humaines locales, vise les *managers* à haut potentiel. Dispensé de manière entièrement virtuelle, le coaching constitue un élément clé des plans de développement du *leadership* de ces collaborateurs. La structuration du programme s'est faite au moyen d'une plateforme numérique dotée d'un mécanisme de *feedback*.

Programme Leading into the Future – Sud-Ouest de l'Europe

Il s'agit d'un programme sans limite de temps destiné aux *managers*, qui comprend une évaluation à 360° suivie d'une sélection d'apprentissages ciblés en fonction des besoins de développement individuels identifiés par l'évaluation. Divers sujets ont été abordés lors d'événements en direct, notamment

« Se diriger soi-même », « Diriger des équipes » et « Stimuler l'innovation », et approfondis par des séances de mentorat et de coaching.

Programme Accelerate Talent Development – Royaume-Uni

Ce programme de développement basé sur les « *stretch assignments* » (projets très complexes), destiné aux hauts potentiels, couvre les thèmes clés de la collaboration, la curiosité et la confiance. Les ateliers ont abordé des sujets essentiels tels que la conscience de soi, l'influence et l'impact, la manière de captiver et convaincre son auditoire en tant que *leader*. D'autres sujets étaient proposés en option, tels que le travail agile et comment instaurer la confiance/un climat de sécurité psychologique au sein d'une équipe.

Programme Leadership – Afrique

Ce programme propose des séances de formation digitales sur les fondamentaux du *management*. Répartis sur tout le continent, les participants réalisent leur autoévaluation et prennent part à des jeux de rôle virtuels ainsi qu'à des ateliers animés par *managers* opérationnels, le tout dans un cadre virtuel favorisant l'apprentissage et le développement de son réseau. À la fin du programme, 50 % des participants se sont vu proposer des postes de direction générale, et parmi eux, 11 ont été promus au poste de *Country Chief Executive*.

Leadership through Recognition – Amérique du Nord

En Amérique du Nord, un programme de reconnaissance unique intitulé « *Bravo* » a continué de former les *leaders* à se servir de la reconnaissance pour saluer les contributions des collaborateurs et ainsi favoriser leur engagement à long terme.

Programmes de développement commercial

La division Biens de consommation a lancé le « *New Sales Development Program* » en Chine, avec des ateliers virtuels, des évaluations de capacités, un *feedback/coaching* personnalisé, une formation digitale individuelle et des missions de suivi sur une période de deux mois après la fin de l'atelier. Cette initiative de croissance a permis d'augmenter les ventes sur le marché domestique chinois et comprenait un module de développement de compte à destination des commerciaux pour les aider à renforcer leurs compétences en vente-conseil.

Sales & Marketing Curriculum – Asie-Pacifique/ Moyen-Orient

Sur la base d'autoévaluations et d'évaluations par leur *manager*, les participants se sont vu proposer un programme complet, adapté à leurs besoins, comprenant des modules de remise à niveau sur les fondamentaux de la vente et du marketing, ainsi qu'une formation certifiée à Salesforce et un enseignement poussé en stratégie commerciale.

Formation commerciale « Revenue Storm » – Sud-Ouest de l'Europe

Cette formation structurante vise à optimiser la performance des équipes de vente. Elle est dispensée sous de multiples formes : études de cas, classes virtuelles et travail de préparation autour de diverses thématiques comme la stratégie de mise sur le marché, la création de la demande, la valorisation et l'établissement de relations de confiance avec les clients grâce à des opportunités commerciales constantes et des propositions concrètes.

Formation commerciale « Revenue Storm » – Amérique latine

Cette formation structurante, qui fait partie du cursus réservé aux équipes commerciales, est dispensée sous de multiples formes : études de cas, classes virtuelles, et travail de préparation autour des stratégies de mise sur le marché, les équipes de vente performantes et la création de la demande.

2.6.2.4 Stratégie de formation

La stratégie de formation du Groupe vise le renforcement des compétences et des postures de ses collaborateurs dans l'optique d'une contribution à ses objectifs de croissance. Ce faisant, Bureau Veritas prépare aussi les équipes de demain. Le diagramme ci-dessous présente les fondements de cette stratégie, à savoir :

- l'analyse des besoins de formation à l'aide de cadres de compétences admis (technique, ventes, digital/innovation, développement durable et leadership) ;

- les besoins de formation identifiés, lesquels servent ensuite à la mise au point de solutions reposant sur l'apprentissage par la pratique, les échanges entre collègues et l'enseignement formel ;
- les solutions sont ensuite déployées et incluses dans les plans de formation individuels (voir paragraphe sur *MyDevelopment@BV* ci-après) ; et
- l'évaluation de ces solutions à l'aide notamment du modèle de Kirkpatrick et du système de gestion de la formation du Groupe, dans le but d'optimiser leur impact sur l'entreprise.



Exemples de solutions élaborées à partir de l'analyse des besoins de formation

Étoffement des compétences sur les carburants alternatifs

La division Marine & Offshore du Groupe a identifié la nécessité de se doter de compétences approfondies pour conseiller les clients au sujet de leur transition énergétique afin de favoriser la décarbonation. L'équipe Gas Expertise a été créée, avec pour mission de développer et de mettre en œuvre un programme d'apprentissage et de formation d'experts sur le gaz, le GNL (gaz naturel liquéfié) étant devenu l'un des carburants à privilégier pour réussir la transition énergétique. En outre, une série de webinaires a été proposée en interne afin de former et de sensibiliser les collaborateurs aux nouvelles technologies, règles, évolutions et compétences liées à l'avenir du transport maritime. Ces webinaires ont permis la montée en compétence des experts du Groupe à travers l'exploitation de livres blancs, de rapports technologiques et de règles techniques récemment parus sur l'ensemble des carburants alternatifs.

Renforcer la sensibilisation et les compétences en matière de développement durable à l'échelle du Groupe

Les fondamentaux du développement durable

Le Groupe a lancé en 2022 sa plateforme « Sust'Enablers », qui propose des formations soigneusement sélectionnées sur des thématiques clés du développement durable comme la transition énergétique, les chaînes d'approvisionnement durables ou encore les villes durables. Cette plateforme a également servi d'outil de communication pour partager du contenu, étoffer les connaissances des collaborateurs en matière de développement durable et les sensibiliser à leur rôle dans ce domaine.

Programme de développement des meilleurs talents

En 2022, le Groupe a reconduit son Global Top Talent Development Program, programme international de développement des meilleurs talents, en collaboration avec l'université de Californie à Berkeley, afin de répondre à la nécessité de renforcer le vivier de talents susceptibles d'assumer, à l'avenir, des postes à responsabilité à l'échelle mondiale. Veuillez vous reporter à la section « Programmes

internationaux » pour une description complète de ce programme.

Renforcement des capacités de vente

La division Biens de consommation du Groupe a lancé le « New Sales Development Program », programme de formation aux techniques de prospection commerciale et de vente (y compris de vente croisée) qui s'appuie sur les ressources et les méthodes de Bureau Veritas. Cette formation dispensée en ligne sur deux mois à 30 *managers* grands compte fait appel à différents outils pédagogiques : classes virtuelles, évaluations de capacités et feedback personnalisé, ainsi que partage des bonnes pratiques et d'enseignements tirés de mises en situation réelle.

Développement ciblé pour tous les *managers* et chefs d'équipe

Le développement professionnel de ces viviers est assuré par des programmes ciblés de développement du *leadership* visant à renforcer les compétences prioritaires au niveau du Groupe et des aspirations personnelles fixées dans le cadre de *MyDevelopment@BV* (voir ci-après). Les programmes sont issus d'un catalogue de 150 cours en 17 langues et axés sur le *leadership* et le *management*, les ventes et la négociation, la gestion de projet et l'efficacité individuelle. Pour les talents appartenant aux viviers d'*Emerging Leaders* et de *Rising Leaders*, un catalogue de plus de 3 000 formations supplémentaires a été développé pour favoriser un apprentissage ciblé et personnalisé.

De la formation digitale et mobile pour tous

La plateforme d'*e-learning* du Groupe, *MyLearning*, n'a cessé d'être optimisée pour proposer à tous les collaborateurs connectés des formations toujours plus ciblées, accessibles partout et à tout moment. En 2022, les programmes prioritaires entrepris sur la base de l'analyse des besoins de formation sont :

- une formation renforcée à la cybersécurité pour l'ensemble des utilisateurs de SI/TI ;
- la mise en œuvre de Salesforce et d'un programme de remise à niveau pour les spécialistes des données relatives aux ventes ; et
- l'amélioration du processus d'intégration pour les nouvelles recrues grâce au programme intitulé « Découvrir Bureau Veritas, sa culture et sa marque employeur ».

Learning Week et Keep Learning

Bureau Veritas a organisé une semaine de la formation au travail (*Learning at Work Week*), durant laquelle l'ensemble des collaborateurs devaient assister à un webinaire sur une thématique d'actualité et s'engager à mettre en pratique trois enseignements importants. Animées par des partenaires externes et des experts internes, les formations en question portaient sur des sujets définis à partir d'une analyse des besoins de formation prioritaires de l'entreprise, à savoir : comprendre le développement durable, influencer et négocier, appliquer efficacement la théorie des réseaux sociaux et coacher une équipe. Des séances de formation trimestrielles ont ensuite été introduites sur d'autres thématiques clés.

Vente et fourniture de services durables

Dans le cadre de sa Ligne Verte de services et de solutions, Bureau Veritas a mis au point Clarity pour les clients qui cherchent à renforcer leurs engagements et leurs progrès en matière de durabilité. Dans l'optique de renforcer l'expertise du Groupe en matière de services durables, plus de 400 collaborateurs ont été formés en 2022 grâce à des cours en *e-learning*. Afin de maximiser l'acquisition de compétences, ces formations comportaient un volet pratique de mise en situation de vente ou de prestation de service via la plateforme utilisée à cet effet.

Apprentissages techniques, compétences professionnelles et qualifications reconnues par des tiers

Bureau Veritas intervenant dans un grand nombre de domaines techniques, les formations techniques que le Groupe propose sont essentielles pour que les collaborateurs travaillent en ayant une connaissance complète des référentiels (normes et réglementations), des méthodes d'inspection (échantillonnages, analyses, contrôles non destructifs, mesures, etc.), des caractéristiques techniques des éléments inspectés (produits, processus, équipements, etc.) et des règles de sécurité, qu'ils soient existants ou en cours d'élaboration. Les départements techniques de chaque division effectuent un suivi des qualifications et compétences, qui font également l'objet d'audits par les organismes d'accréditation correspondants (COFRAC, IACS, UKAS, etc.). Une part significative des heures de formation enregistrées en 2022 (voir ci-après) correspond au développement de compétences techniques, ce qui souligne l'engagement de Bureau Veritas en faveur de l'excellence technique.

	Objectif 2025	2022	2021	2020
Total des heures d'apprentissage enregistrées*	35 x effectif	2 684 143	2 382 907	1 793 928
Pourcentage des collaborateurs ayant suivi au moins une séance d'apprentissage	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre moyen d'heures d'apprentissage par collaborateur	35	32,5	29,9	23,9

* Les données incluent les collaborateurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les indépendants.

Total des heures de formation par type de formation	2022	2021	2020
Générale	57 %	59 %	56 %
Technique	41 %	40 %	42 %
Non spécifié	3 %	1 %	2 %

Bureau Veritas collabore également avec des écoles, établissements d'enseignement supérieur et organismes de formation pour permettre à ses collaborateurs de développer des compétences professionnelles clés et d'acquérir des qualifications et des certifications reconnues en dehors de l'entreprise. En voici quelques exemples :

- en Australie, le Groupe couvre les coûts de formation et aménage du temps libre pour les collaborateurs dans le cadre de stages leur permettant d'obtenir des certificats et des diplômes en techniques de laboratoire délivrés par LTT (Labtech Training Victoria) ;
- en Chine, les collaborateurs ont suivi un programme en collaboration avec l'université de Tianjin pour obtenir une certification en gestion de projet ;
- en Inde, à la suite d'une formation en la matière, les spécialistes des technologies ont la possibilité de passer plusieurs certifications : méthode Agile, Azure, SharePoint et Angular, entre autres ;
- au Royaume-Uni, la division Marine & Offshore a collaboré avec l'université Robert Gordon pour offrir des bourses d'études et la possibilité pour les bénéficiaires d'acquérir de l'expérience professionnelle dans le domaine du génie mécanique et électrique ;
- en France, les collaborateurs ont la possibilité de passer des certifications en gestion des contrats et pour les méthodes Agile et Scrum.

2.6.2.5 Engagement des collaborateurs et développement professionnel (fidélisation)

Mesurer et renforcer l'engagement des collaborateurs

Le Groupe a poursuivi en 2022 le déploiement de sa stratégie relative à l'engagement de ses collaborateurs, en reconduisant notamment son enquête interne « BVocal ». À la suite des résultats de cette enquête, de nouveaux plans d'action ont été élaborés et mis en œuvre, conjointement avec les collaborateurs,

pour tenir compte du feedback reçu. Grâce à cette approche transparente et résolument tournée vers l'action, Bureau Veritas s'attend à voir le taux d'engagement progresser sur le long terme.

	Objectif 2023	2022	2021	2020
Collaborateurs invités à participer (au millier près)	60 000	50 000	38 000	16 000
Taux d'engagement des collaborateurs	72	69	70	69
Taux de réponse des collaborateurs	≥75 %	77 %	66 %	73 %

Gestion des départs

Les départs volontaires, autre indicateur majeur de l'engagement des collaborateurs, font l'objet d'un suivi attentif de la part de Bureau Veritas. Une baisse des départs volontaires a été enregistrée en 2022 et le Groupe considère que le taux de départ volontaire est resté bien en deçà du taux visé (calqué sur la

norme du secteur) grâce à ses efforts continus visant à améliorer le cadre de travail, comme « BVocal », la promotion constante des valeurs et des attentes de Bureau Veritas en matière de leadership, et le recours à *MyPerformance* et *MyDevelopment* (voir ci-après).

	Taux visé	2022	2021	2020
Taux de départ volontaire (taux d'attrition volontaire)	≤15 %	12,4 %	13,3 %	9,8 %
Taux de départ (taux d'attrition total)	N/A	16,2 %	16,2 %	15,3 %

Développement de carrière

Bureau Veritas s'engage à instaurer une culture et des mécanismes d'accompagnement à la performance et au développement de ses collaborateurs. Dans le cadre de *MyPerformance@BV* et de *MyDevelopment@BV*, les collaborateurs et leurs managers sont amenés chaque trimestre à suivre des procédures spécifiques (voir schéma ci-dessous), parmi lesquelles une évaluation annuelle des valeurs BV, ainsi qu'une évaluation des attentes en matière de *leadership* de Bureau Veritas pour tous les managers et chefs d'équipe.

En 2022, 57 % des collaborateurs en CDI sont passés par *MyPerformance@BV* pour réaliser leur évaluation de performance portant sur l'année précédente et un nombre non négligeable de collaborateurs ont réalisé ces évaluations dans d'autres systèmes locaux (qui seront progressivement abandonnés au profit du système central du Groupe).



MyPerformance@BV repose sur les mesures fondamentales suivantes :

- définir des objectifs alignés avec la stratégie du Groupe et le développement de carrière des collaborateurs ;
- passer en revue et redéfinir ces objectifs en fonction des besoins et des conditions de marché ;
- évaluer la performance en utilisant les appréciations de plusieurs collaborateurs ;
- faire reposer les évaluations de la performance sur (i) l'atteinte des objectifs, et (ii) la façon dont ils ont été atteints par rapport aux absolus, aux valeurs et aux attentes en matière de *leadership* de Bureau Veritas ; et

- fournir et recevoir du feedback efficace et constructif.

Les éléments clés de *MyDevelopment@BV* sont les suivants :

- des recommandations pour passer des entretiens de développement de carrière (au moins une fois par an) ;
- un suivi numérique des objectifs de développement approuvés et évalués ;
- des solutions proposées pour aider à l'atteinte des objectifs de développement, telles que des projets spéciaux, des affectations étendues, du mentorat et des formations ;
- l'utilisation d'un cadre de gestion de carrière proposant des solutions personnalisées aux collaborateurs (voir ci-après).

Cadre de développement de carrière de Bureau Veritas

Étapes clés	Ressources	Exemples
<p>Identification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les futurs postes, responsabilités, projets, etc. qui présentent un intérêt pour l'avancement de carrière des collaborateurs. • Valider les besoins futurs de Bureau Veritas par rapport à ces postes, responsabilités, projets, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter les carrières vers des postes de <i>manager</i> ou d'expert à travers la communication interne des opportunités d'emploi, les « Talent Reviews », des conseils de la part des mentors et <i>managers</i>, et des viviers de talents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens d'évolution de carrière dans le cadre de MyDevelopment@BV. • Entretiens de mentorat pour les collaborateurs appartenant à des groupes spéciaux (par exemple, Women@BV en France).
<p>Évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les compétences nécessaires aux postes, responsabilités, projets, etc. qui présentent un intérêt pour les collaborateurs par rapport à leurs connaissances actuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback issu de plusieurs sources (dont évaluation à 360°). • Évaluation des compétences et qualifications techniques par des experts. • Attentes en matière de <i>leadership</i> de Bureau Veritas. • Compétences de <i>leadership</i> de Bureau Veritas. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Four Dimensions of Leadership & Talent Assessment</i> © par Korn Ferry. • Outil d'évaluation de Bureau Veritas pour mesurer le potentiel de <i>leadership</i> dans le cadre des « Talent Reviews »
<p>Développement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des plans pour combler les lacunes identifiées dans les compétences des collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations techniques et spécialisées, supervision par des experts des collaborateurs passant des qualifications. • Programmes de développement du <i>leadership</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certification et qualification des experts. • Leading Teams@BV.

Mobilité interne

Le Groupe est convaincu que la mobilité interne est essentielle au développement de ses collaborateurs. Ceux-ci sont encouragés à postuler pour de nouveaux postes, à exprimer leur désir de prendre part à de nouveaux projets, à assumer de nouvelles responsabilités, etc. Bureau Veritas facilite la mobilité interne via plusieurs canaux :

- des questions structurées lors d'échanges entre collaborateurs et managers dans le cadre de MyDevelopment@BV, et des champs de saisie en ligne dédiés aux préférences géographiques et fonctionnelles dans SuccessFactors ;
- la formation des managers à l'animation de réunions de planification et de développement de carrière motivantes ;
- le partage des profils des collaborateurs dans le cadre des « Talent Reviews » et des plans de succession ;
- le recrutement : la quasi-totalité des offres de poste sont proposées en priorité en interne ;
- la communication interne : les nominations sur un nouveau poste senior et les promotions font l'objet d'une annonce sur l'Intranet du Groupe, « One BV ».

	2022	2021	2020
Pourcentage* de postes pourvus par des candidats internes	33 %	24 %	41 %

* les données concernent Bureau Veritas France et le pourcentage est calculé comme suit : « nombre d'employés actuels qui ont changé de poste » divisé par « nombre total de postes pourvus ».

2.6.2.6 Améliorer le bien-être des collaborateurs (temps de travail inclus)

Bureau Veritas a un rôle à jouer dans le bien-être de ses collaborateurs, élément vital de sa performance à long terme, qui profite tout autant aux principaux intéressés qu'à l'entreprise elle-même, à ses clients, à ses actionnaires et à la société dans son ensemble. L'engagement Santé, Sécurité, Sûreté et Bien-être de Bureau Veritas définit les ambitions et les engagements du Groupe dans ces domaines, et a mis en place un « cadre de bien-être » (voir ci-après) qui inclut un benchmark des bonnes pratiques en interne et en externe. Le Groupe s'est par ailleurs doté de multiples politiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail, pour renforcer l'engagement de Bureau Veritas en faveur du bien-être de ses collaborateurs. Les principales d'entre elles sont :

- le *Code d'éthique*, qui rappelle que Bureau Veritas a pour politique de se conformer à toutes les lois applicables relatives aux heures de travail, aux salaires, y compris les textes relatifs au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux (la législation locale prévaut sur la législation française) ;
- la *Politique en matière de flexibilité du travail*, qui fournit aux employés un cadre leur permettant de choisir le moment, le lieu et la façon dont ils souhaitent travailler, tout en tenant compte de la diversité des rôles exercés ;
- les *Règles cardinales de sécurité*, qui comprennent : i) huit règles qui doivent être connues de tous et appliquées sans exception en tout lieu et à tout moment, ii) les mesures de prévention relatives aux spécificités de chaque activité dont tout collaborateur doit prendre connaissance et respecter durant chaque mission, et iii) les comportements sûrs, qui imposent d'évaluer chaque nouvel environnement de travail, les risques qui y sont associés et les précautions à prendre ;
- la *Politique Bien-être*, qui décrit la manière dont la sensibilisation au bien-être ainsi que la communication et les initiatives à ce sujet (voir exemples ci-après) sont mis en œuvre, et présente les avantages qui en découlent ;
- la *Politique automobile*, selon laquelle les déplacements de plus de 12 heures (conduite et travail) devraient être proscrits et, s'ils sont nécessaires pour des raisons opérationnelles, des solutions alternatives devraient être envisagées ;
- la *Politique de représentation du personnel*, qui réaffirme l'engagement du Groupe à encourager les employés et/ou leurs représentants à exprimer leurs idées, et qui souligne également l'importance de la consultation et de la collaboration pour améliorer/faire évoluer le cadre de travail ;
- la *Politique d'inclusion*, qui décrit l'engagement du Groupe à se constituer un effectif diversifié et à œuvrer pour une culture inclusive, propice à l'épanouissement ;
- la *Politique anti-harcèlement*, qui énonce sans ambiguïté la politique de tolérance zéro du Groupe en matière de harcèlement et propose une démarche claire pour traiter tout problème éventuel ; et
- la *Politique en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents*, qui régit l'identification, l'évaluation et le développement des talents chez Bureau Veritas.

Bureau Veritas a également élaboré pour le bien-être de ses collaborateurs un cadre qui comprend quatre axes :

Axes	Exemples
<p>Bien-être physique : Prendre soin de soi, de son sommeil, de son alimentation et faire de l'exercice sont autant de facteurs qui contribuent à la performance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> des fonctionnalités technologiques améliorées pour permettre un travail à distance plus efficace ; la reconfiguration des espaces de travail pour optimiser le bien-être des collaborateurs ; des possibilités de flexibilité et de <i>job-sharing</i>, notamment la réduction du temps de travail à la demande des collaborateurs ; le remboursement de matériel destiné à équiper son bureau à domicile ; et la possibilité d'acheter des vélos à tarif réduit et des places de stationnement gratuites pour les deux-roues.
<p>Bien-être émotionnel : Notre état émotionnel et mental a un impact direct sur ce que nous ressentons, ainsi que sur la façon dont nous nous adaptons à des environnements en mutation et dont nous exerçons nos tâches.</p>	<ul style="list-style-type: none"> des conseils et des lignes directrices à l'intention des managers sur la façon de diriger des équipes en période de crise, comme celle du Covid-19 : renforcement de la résilience, management à distance, importance de faire des points réguliers avec les équipes et de communiquer au sujet de leur santé et de leur bien-être ; des actions de sensibilisation et de formation autour de la santé des femmes au travail, par exemple (séances de sensibilisation à la ménopause au Royaume-Uni) ; la communication systématique d'informations sur la pandémie, des conseils de professionnels de santé et un accompagnement des collaborateurs adaptés aux situations locales (en Chine par exemple, les collaborateurs ont pu bénéficier de kits alimentaires et d'une communication renforcée concernant l'accès aux programmes de soutien durant la pandémie de Covid-19) ; des campagnes de sensibilisation à la santé physique et mentale (comme « R U OK » en Australie) et des programmes tels que des cours de méditation et d'amélioration du sommeil ou encore le subventionnement d'évaluations de santé et d'abonnements à des salles de sport ; des solutions sur mesure pour réduire l'absentéisme ; le déploiement de solutions locales dans le cadre de la Politique du Groupe en matière de flexibilité du travail, comme le mouvement « Working Mums » au Royaume-Uni ; la fourniture gratuite de produits d'hygiène féminine en Australie ; des programmes de soutien destinés aux collaborateurs ; et des années sabbatiques ou de césure.
<p>Bien-être financier : Les préoccupations financières peuvent être génératrices de stress et nous gêner la vie ; comprendre notre situation financière et les options qui s'offrent à nous permet de réduire ce stress.</p>	<ul style="list-style-type: none"> l'introduction progressive d'un minimum de couverture en matière de santé et d'assurance vie pour l'ensemble des collaborateurs, tout en tenant compte des conditions locales ; l'extension des avantages et des services apportés aux collaborateurs (par exemple, lignes téléphoniques pour obtenir un conseil d'expert) ; et l'intégration de programmes de bien-être et de sensibilisation (y compris conseils financiers) aux polices d'assurance.
<p>Sens et engagement sociétal : Trouver un sens à notre travail et avoir la possibilité de se sentir utile procure une satisfaction qui contribue à notre bien-être, tout comme de travailler pour une entreprise qui joue un rôle positif dans la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> le don d'heures de travail des collaborateurs pour un engagement bénévole local ; le don de services Bureau Veritas à des associations caritatives locales ; et des événements exceptionnels pour l'entreprise ou la société, tels que la Journée mondiale de la gentillesse, la promotion d'un calendrier quotidien de la Gentillesse, ou des campagnes telles que « <i>Remain Inspired</i> » (communication sur des réussites suscitant l'inspiration et mise en relation des participants dans un environnement sûr).

Le Groupe a diffusé un manuel de bien-être pour aider les équipes opérationnelles locales à établir la gouvernance, la planification et l'évaluation de ce cadre. En outre, des ambassadeurs locaux du bien-être ont pris part à la conception et au déploiement d'initiatives inspirées de ce cadre, lesquelles ont permis une optimisation continue de l'accompagnement proposé aux employés, dans le respect des directives Groupe, l'objectif étant de continuer à augmenter la maturité de ce dispositif et de la culture de Bureau Veritas.

Pour évaluer le bien-être effectif de ses salariés, le Groupe est conscient qu'il lui faut effectuer un suivi du taux d'absentéisme, défini comme le nombre total de journées d'absence (pour cause de maladies, d'accident du travail, ou d'absences non autorisées). Le tableau ci-dessous montre qu'en 2022 le taux d'absentéisme total(*) est resté nettement en deçà de l'objectif fixé de moins de 2 %.

	Objectif	2022	2021	2020
Taux d'absentéisme global	<2 %	1,5 %	1,4 %	1,4 %

* Les données sur l'absentéisme des employés en Amérique du Nord ne sont pas prises en compte, car elles n'ont pas fait l'objet d'un suivi formel.

2.6.2.7 Une rémunération juste et compétitive

Des enquêtes de salaires sont régulièrement réalisées par le Groupe pour veiller à conserver un positionnement compétitif permettant à la fois d'attirer les bons candidats, de fidéliser les talents, et de rémunérer les employés conformément à leur niveau de performance à leur poste. Le Groupe a également mis en place des accords de participation et d'intéressement ainsi que des plans d'épargne, comme détaillé ci-dessous :

Les salariés des six filiales de Bureau Veritas en France ont droit à une participation (au sens du Code du travail). En outre, ceux ayant une ancienneté de plus de trois mois ont, au titre de l'intéressement, un droit proportionnel à leur présence au sein du Groupe.

Participation (au sens de l'article L. 3324-1 du Code du travail) :

	2022	2021	2020
Nombre de bénéficiaires de la participation	8 199	7 726	8 332
Montant global de la participation versé au titre de l'exercice (en euros)	16 686 823	7 998 441	10 697 239

Intéressement :

	2022	2021	2020
Nombre de bénéficiaires de l'intéressement	8 562	7 952	8 186
Montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice (en euros)	3 093 072	6 001 809	7 462 041

Un accord sur la transformation du plan d'épargne d'entreprise en plan d'épargne Groupe a été signé avec le Comité d'entreprise le 19 juillet 2007, permettant à l'ensemble des sociétés du Groupe qui lui sont liées, au sens de l'article L. 3332-15 alinéa 2 du Code du travail, d'y adhérer. Le plan

d'épargne Groupe comporte sept fonds communs de placement sur lesquels 185 443 441 euros sont investis au 31 décembre 2022. Bureau Veritas contribue à l'effort d'épargne de ses salariés en abondant toutes sommes versées sur le plan d'épargne Groupe dans la limite d'un plafond de 1 525 euros par année civile et par salarié.

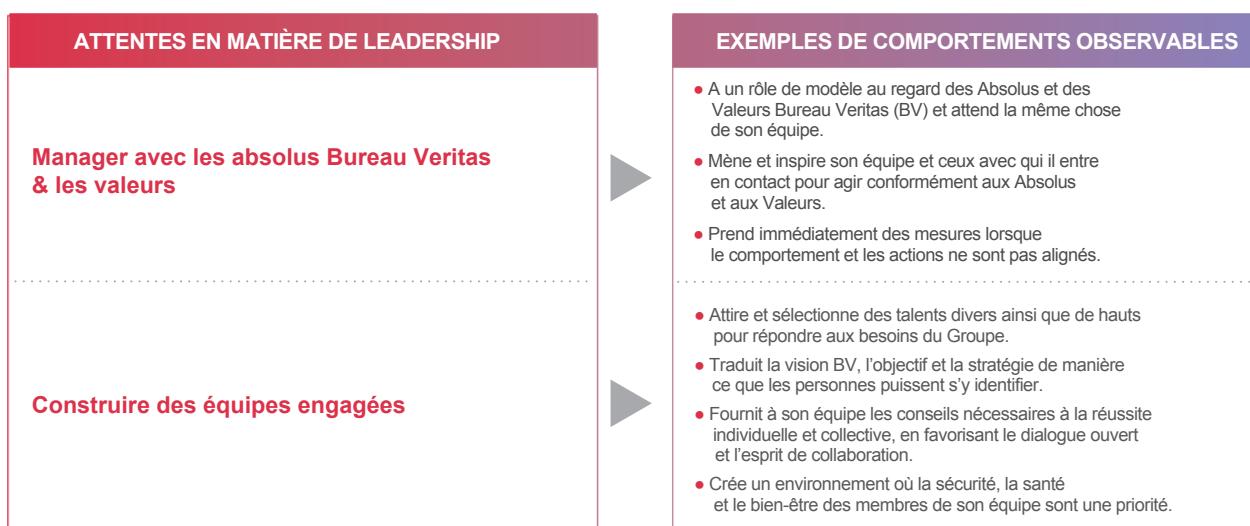
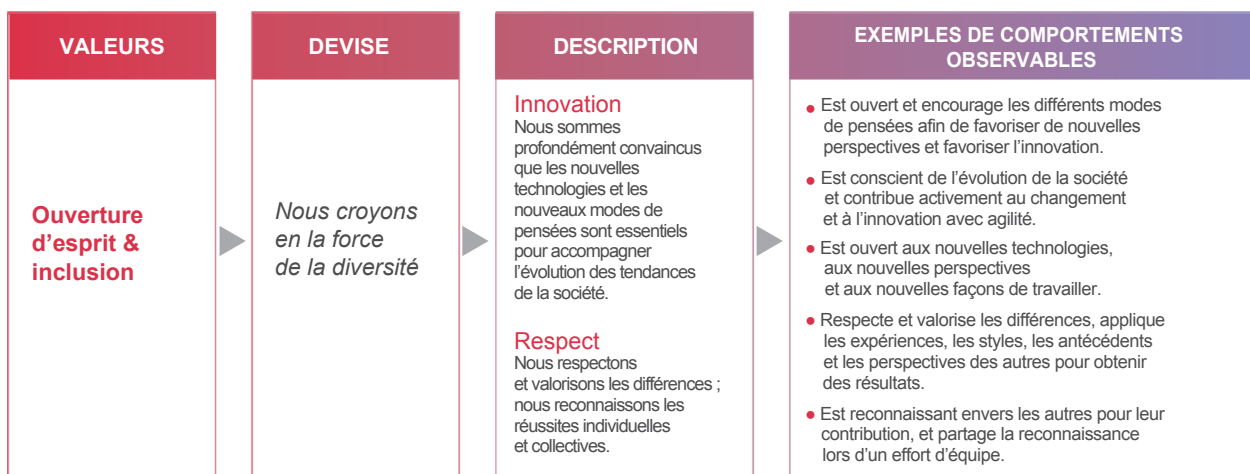
2.6.3 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Diversité, équité et inclusion font partie intégrante du cadre de travail pour Bureau Veritas et sont même des conditions sine qua non de sa performance à long terme, laquelle repose en grande partie sur la forte capacité du Groupe à rassembler des talents divers, représentatifs de nombreuses particularités, dont celles énoncées dans sa politique d'inclusion : *origines, notamment ethniques, couleur de peau et autres différences visibles, religion, sexe, patrimoine, statut socioéconomique, âge, orientation sexuelle, situation maritale, état de santé, handicap, opinions politiques et identité de genre.*

L'une des quatre valeurs de Bureau Veritas, « Ouverture d'esprit & Inclusion » (voir ci-après) repose sur la conviction que chaque talent individuel ne peut atteindre son plein potentiel que s'il ou elle est capable de s'exprimer librement et ouvertement, et que ses collaborateurs l'encouragent à s'exprimer ainsi, tant par leurs actes que leurs comportements.

Le Groupe attend également des *managers* qu'ils entretiennent cette culture inclusive en appliquant dans leur *leadership* les absolus et les valeurs de Bureau Veritas. Deux d'entre eux (voir ci-après) font explicitement allusion au développement en cours de cette culture : « Appliquer les absolus et les valeurs de Bureau Veritas dans son *leadership* » et « Constituer des équipes engagées ».

Bureau Veritas a conscience que, pour renforcer la diversité de ses effectifs et instaurer une culture inclusive, ses managers doivent démontrer des aptitudes et des connaissances dignes d'un chef d'équipe efficace. Le Groupe a donc mis en place les mesures suivantes :



Formation et développement

- L'obligation, pour tous les managers et chefs d'équipe, de suivre le programme *Leading Inclusive Teams@BV*, qui aborde les fondamentaux suivants :
 - les comportements inclusifs, pour éliminer les biais inconscients ;
 - l'attraction, l'évaluation et la sélection des talents au moyen de paroles et d'actes inclusifs ;
 - la prévention du harcèlement ;
 - la connaissance et le respect des politiques applicables.
- La formation en ligne « CyberU » destinée aux *managers* au niveau du Groupe et disponible sur *MyLearning*, qui intègre des modules sur les biais inconscients et le *leadership* inclusif.
- Des programmes de formation spécifiques à chaque pays, tels que le programme « *Women, Leadership, and your Participation* » au Chili ou encore l'atelier « Développement de compétences en matière de leadership inclusif » en Inde.
- Des programmes de formation et des actions de sensibilisation consacrés à la santé des femmes, tels que des séances de sensibilisation à la ménopause destinées aux collaborateurs et *managers* au Royaume-Uni.

- L'adhésion à des associations, telles que l'Association Française des Managers de la Diversité, qui procure aux organisations les ressources nécessaires à la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Politiques et pratiques

- La révision régulière des politiques instaurées au niveau du Groupe et au niveau local, concernant notamment l'inclusion, la flexibilité, la lutte contre le harcèlement et le bien-être.
- Le soin de retenir au moins une femme parmi les finalistes chaque fois que possible.
- La possibilité pour les collaborateurs de déclarer appartenir au genre « non binaire ».

Évaluation et développement

- L'obligation, pour les managers, d'évaluer la façon dont les collaborateurs traduisent les valeurs de Bureau Veritas dans leurs actes au moment de l'attribution annuelle d'un score de performance globale.
- Une évaluation des attentes en matière de leadership (dans le cas d'un *manager*/chef d'équipe) au moment de l'attribution annuelle d'un score de performance globale.
- L'intégration des valeurs de Bureau Veritas et des attentes en matière de leadership parmi les catégories du cadre de développement « *MyDevelopment* » du Groupe.

Célébrations

La promotion du Calendrier international de l'inclusion de Bureau Veritas (voir ci-après), qui repose en partie sur les « Journées mondiales » des Nations Unies, et auquel sont ajoutées des journées supplémentaires au niveau local. Célébrés par les collaborateurs, les événements figurant dans ce calendrier sont l'occasion de découvrir les meilleures façons d'améliorer la diversité des effectifs et la culture inclusive du Groupe. Par exemple, divers ateliers ont été organisés à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, suivis de débats collectifs avec des consultants externes afin d'échanger sur les meilleures façons d'améliorer la culture inclusive de Bureau Veritas. Le Groupe a en outre mené une campagne sur les réseaux sociaux pour promouvoir ce thème en 2022, et publié des photos de ses collaboratrices à travers le monde.

Calendrier international de l'inclusion

8 mars	Journée internationale des droits des femmes
21 au 27 mars	Semaine de solidarité avec les peuples en lutte contre le racisme et la discrimination raciale
21 avril	Journée mondiale de la créativité et de l'innovation
21 mai	Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement
23 juin	Journée internationale des femmes en ingénierie
Juin	Mois des fiertés (LGBT+)
12 août	Journée internationale de la jeunesse
1er octobre	Journée internationale des personnes âgées
10 octobre	Journée mondiale de la santé mentale
19 novembre	Journée internationale des hommes
3 décembre	Journée internationale des personnes handicapées
Jour au choix	Choisi au niveau local par le management et les collaborateurs pour célébrer et reconnaître les différences

2.6.3.1 Répartition hommes/femmes

Pour Bureau Veritas, parvenir à une meilleure répartition hommes/femmes est une priorité. À cet égard, le Groupe s'est fixé des objectifs ambitieux :

Part des femmes :	Bandes	Objectif au			
		31 décembre 2025	31 Déc. 2022	31 Déc. 2021	31 Déc. 2020
aux postes de <i>top management</i>	Comité exécutif à Bande II	35 %	29 %	27 %	27 %
aux postes de management senior	Comité exécutif à Bande III	35 %	26 %	22 %	20 %
Nombre de femmes aux postes de management senior		N/A	130	111	98
aux postes de management junior	Bande IV	35 %	26 %	24 %	24 %
aux postes de management, toutes fonctions confondues	Comité exécutif à Bande IV	35 %	26 %	23 %	23 %
aux postes de management au sein de fonctions génératrices de chiffre d'affaires	Comité exécutif à Bande IV	25 %	19 %	18 %	17 %
aux postes liés aux STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques)	Toutes	25 %	21 %	19 %	20 %
dans l'ensemble des effectifs	Toutes	35 %	30 %	30 %	30 %

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel d'attirer les femmes et de les fidéliser. C'est pourquoi les données relatives aux embauches, aux départs et à la durée moyenne d'occupation des postes par genre (voir ci-après) font l'objet d'un rapport régulier, suivi des mesures qui s'imposent le cas échéant. Par exemple, plusieurs initiatives ont été mises en place afin de réduire l'écart

constaté entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les départs volontaires. Les sections qui suivent en contiennent quelques exemples. Dans cette même optique, les managers se sont appuyés sur les données issues de l'enquête BVocal visant à mesurer l'engagement des collaborateurs du Groupe pour identifier et mettre en œuvre des actions adéquates.

	Nombre total d'embauches			Taux moyen (et global) de départ volontaire			Durée moyenne d'occupation des postes (en années)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Hommes	10 209 (68 %)	9 527 (67 %)	7 725 (71 %)	12,0 % (16,1 %)	12,7 % (15,6 %)	9,3 % (15,0 %)	5,95	5,92	5,75
Femmes	4 896 (32 %)	4 692 (33 %)	3 155 (29 %)	13,3 % (16,5 %)	14,5 % (17,2 %)	10,9 % (16,0 %)	6,30	6,41	6,08

Des initiatives mises en place au sein du Groupe, dont celles exposées dans la section « Diversité, équité et inclusion » ci-avant, contribuent à l'atteinte de ses objectifs en matière de répartition hommes/femmes. De nombreuses actions locales ont également été mises en œuvre dans ce domaine. En voici quelques exemples :

Programmes de développement

Women in Leadership – Asie-Pacifique/Moyen-Orient

Ce programme a permis d'identifier des femmes à haut potentiel qui, pendant six mois, se sont livrées à des évaluations collectives et individuelles et ont suivi une formation sur des thématiques prioritaires afin d'accélérer leur développement. Les participantes ont en outre bénéficié de séances de coaching individuel dédié aux cadres visant à renforcer certaines compétences définies conjointement avec leur *manager* et leur coach personnel.

Women@BV – France

Le programme *Women@BV* France a été conçu et mis en œuvre pour accélérer le développement des collaboratrices à haut potentiel. Il comporte un mentorat assuré par les membres du *leadership* senior du Groupe, un accompagnement par des intervenants extérieurs sur des thématiques prioritaires, ainsi que des outils permettant à chacune de définir son propre style de *leadership*. Il vise également à multiplier les passerelles d'accès au secteur TIC pour les femmes, notamment grâce à un partenariat avec l'organisation « Elles bougent », qui offre par exemple la possibilité à des adolescentes de se rendre dans les locaux de Bureau Veritas afin d'y découvrir les débouchés possibles. Nathalie Pousin, Vice-Présidente Senior en charge de la ligne de services globale Matières premières (*Global Service Line Senior Vice President for Commodities*) de Bureau Veritas, est membre du Conseil d'administration de cette organisation.

Programme de mentorat BV Women in Africa – Afrique

Cette plateforme permet à des femmes d'être aussi le mentor d'autres femmes et contribue ainsi à amoindrir les disparités hommes/femmes dans le leadership à travers le continent. Dans le cadre de ce programme unique, des collaboratrices de Bureau Veritas servent aussi de mentors à des femmes extérieures au Groupe, lequel s'est engagé à contribuer à former plus de dirigeantes au sein des communautés locales.

BV Women in Action – Amérique latine

Des femmes à haut potentiel de différents marchés et pays ont été sélectionnées pour participer à ce programme d'un an, qui comporte du mentorat et des ateliers de groupe sur des thématiques prioritaires telles que le développement de projets et une communication efficace. Dans certaines régions, il s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes des équipes dirigeantes, pour renforcer leur capacité à instaurer davantage de diversité au sein de leurs équipes, tout en leur permettant de mieux comprendre leur rôle personnel en tant que promoteurs d'une culture plus inclusive sur le lieu de travail.

Politiques visant à favoriser l'équilibre hommes/femmes

Bureau Veritas a montré son soutien aux collaborateurs ayant des responsabilités familiales, en accordant notamment des congés parentaux rémunérés plus longs que ceux prévus par certaines législations nationales (voir ci-après). Des espaces dédiés à l'allaitement ont en outre été aménagés dans certains établissements, comme aux Pays-Bas et en Espagne. Les collaboratrices enceintes sont par ailleurs protégées contre les risques professionnels, conformément aux règles cardinales de sécurité du Groupe, et contre le licenciement, conformément aux lois et réglementations locales.

Au Royaume-Uni, le congé parental (maternité et paternité) rémunéré est plus avantageux que celui prévu par la législation locale : pour les mères, les six premières semaines sont payées à 100 % (contre 90 % selon la loi) et les semaines 7 à 16 sont également payées à 100 % (contre 152 livres sterling par semaine selon la loi) ; les pères bénéficient quant à eux de deux semaines payées à 100 % (contre 152 livres sterling par semaine selon la loi).

En Australie, tout collaborateur ayant 12 mois d'ancienneté peut bénéficier d'un congé parental rémunéré s'il ou elle a la charge d'un nouveau-né ou d'un ou plusieurs enfants récemment adoptés (« aidant primaire »). Sa durée est de six semaines avec rémunération à taux plein, plus deux semaines de salaire si le collaborateur revient travailler au moins un mois dans l'entreprise. Un collaborateur peut par ailleurs prendre cinq jours sur sa réserve de congés pour raisons personnelles s'il n'est pas l'aidant primaire de l'enfant.

Aux États-Unis, le congé parental (maternité) offert par Bureau Veritas peut aller jusqu'à 13 semaines rémunérées aux deux tiers du salaire de base en cas de pathologie.

En Inde, les avantages liés au congé parental ont été étendus aux pères, qui bénéficient désormais de cinq jours de congés payés.

En Espagne, les collaborateurs bénéficient :

- d'une participation aux frais de garde d'enfants sous forme d'allocation en numéraire dans les cas suivants : suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant, pour les enfants d'âge scolaire entre 6 et 16 ans, les enfants en situation de handicap et les familles nombreuses ;
- d'un congé rémunéré supplémentaire pouvant aller jusqu'à cinq jours au-delà de la durée minimale légale de 12 semaines pour une mère si elle transfère une partie de son congé maternité au père.

Égalité salariale

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes fait partie des engagements de Bureau Veritas, qui réalise un suivi continu et agit dès qu'un écart de rémunération est constaté entre un homme et une femme. Parmi les mesures prises en ce sens, on peut citer :

- un renforcement du *reporting*, afin d'identifier dans quelles fonctions et dans quels groupes des écarts peuvent exister ;
- l'élaboration d'un plan d'action et des points réguliers au niveau des divisions pour réduire les écarts constatés ; et
- des audits réguliers de ces écarts de rémunération et des réévaluations de salaires.

Le calcul ayant permis de déterminer les rapports d'égalité salariale figurant dans le tableau ci-dessous est le suivant : [salaire moyen des femmes (rémunération fixe et variable) par niveau de poste] divisé par [salaire moyen des hommes par niveau de poste].

Niveau de poste	Rapport moyen de rémunération femmes/hommes – Objectif au 31 déc. 2025	Rapport moyen de rémunération femmes/hommes au 31 déc. 2022	Nombre de collaborateurs dans la catégorie au 31 déc. 2022	Rapport moyen de rémunération femmes/hommes au 31 déc. 2021	Nombre de collaborateurs dans la catégorie au 31 déc. 2021
Postes de direction	1,0	0,91	1 368	0,93	1 412
Postes hors direction	1,0	0,97	46 790	0,95	48 030

Les ratios ci-dessous concernent 96 pays, soit un taux de couverture de 98 % de ces pays, ce qui représente 58 % de l'effectif total de Bureau Veritas (contre 62 % en 2021) et 71 % des salariés en CDI. L'ensemble des données ont été vérifiées par les équipes locales de Ressources humaines et de la gestion de paie. La population sélectionnée pour le calcul du ratio correspond à :

- tous les salariés en CDI (75 %) ;
- plus toutes les missions de longue durée en Amérique latine (8 %) ;
- moins les salariés ayant commencé ou terminé leurs contrats en 2022 (14 %) ;
- moins les populations des petits pays (7 %) ;
- moins les salariés dont les données ne sont pas complètes (3 %).

Certification

En Europe, le Groupe a obtenu la certification GEEIS (*Gender Equality European and International Standard*) dans trois pays clés : l'Espagne, l'Italie et la Pologne, après examen de plusieurs critères, dont la présence de politiques et de pratiques spécifiques en matière de ressources humaines.

Leadership dans le secteur

En 2022, Bureau Veritas est devenu signataire des Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, afin de renforcer son engagement et de soutenir ses stratégies pour faire progresser l'égalité femmes/hommes et l'autonomisation des femmes au travail et, plus largement, au sein de la société.

Didier Michaud-Daniel, Directeur Général du Groupe, est membre du comité d'examineurs des WeQual Awards, qui ont pour vocation d'identifier et de mettre en valeur les femmes cadres à l'international présentant toutes les qualités pour rejoindre le Comité exécutif d'une grande entreprise.

En 2022, Matthieu Gondallier de Tugny, Vice-Président exécutif en charge de la division Marine & Offshore de Bureau Veritas, a fait partie du Comité d'étude sur la diversité (*Diversity Study Council*) du Forum maritime mondial (*Global Maritime Forum*), dont la mission consistait à élaborer une Charte mondiale pour la diversité et l'inclusion propre à l'industrie maritime, devant favoriser l'accès et l'évolution des femmes dans ce secteur.

2.6.3.2 Diversité ethnique

Bureau Veritas est également très engagé en faveur d'un renforcement constant de la diversité ethnique dans ses effectifs et veille à ce que sa culture d'entreprise permette à chacun de s'épanouir, quelle que soit son appartenance ethnique ou la couleur de sa peau. Le Groupe est présent dans 140 pays et emploie des collaborateurs de 159 nationalités différentes. Les valeurs de BV, ses attentes en matière de leadership et ses politiques soutiennent cet engagement en faveur du renforcement de la diversité et ce, jusqu'au sommet de l'échelle hiérarchique. Le Comité exécutif du Groupe se compose ainsi de membres de plusieurs nationalités (française, chinoise, américaine, brésilienne, britannique et péruvienne), et 39 % de ses membres ne sont pas Européens.

Le Groupe continue d'accroître la capacité de chaque *manager* à constituer des équipes aux origines ethniques diverses ainsi qu'une culture d'entreprise où chacune et chacun a les mêmes chances de réussir et de progresser dans sa carrière. Les initiatives prises à cet effet sont les suivantes :

- programmes de formation sur le leadership inclusif et l'efficacité dans les entretiens ;
- évaluation de la façon dont les managers traduisent les valeurs de BV et les attentes en matière de leadership dans leurs actes ;
- événements locaux pour reconnaître et célébrer les différences et « Semaine de solidarité avec les peuples en lutte contre le racisme et la discrimination raciale », dans le cadre du calendrier international de l'inclusion lancé par le Groupe ;
- suivi et communication des données relatives aux nationalités représentées au sein de l'effectif total et au sein du management (voir ci-dessous), en vue d'amoinrir progressivement les disparités entre ces deux groupes.

	Pourcentage de l'effectif total			Pourcentage des membres du management		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Chine	16 %	18 %	20 %	8 %	8 %	9 %
France	10 %	10 %	10 %	32 %	32 %	33 %
Inde	11 %	11 %	9 %	4 %	4 %	4 %
Brésil	8 %	7 %	7 %	4 %	4 %	4 %
Chili	2 %	3 %	4 %	1 %	2 %	2 %
Espagne	2 %	2 %	2 %	5 %	5 %	4 %

2.6.3.3 Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Le Groupe s'attache constamment à créer un cadre de travail qui permette à un plus grand nombre de personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi. Au-delà de ses politiques RH allant dans ce sens, plusieurs initiatives ciblées ont vu le jour en 2022 :

- en France, Bureau Veritas maintient un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et conserve ainsi l'habilitation des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a évolué comme suit dans le pays :

	2022	2021	2020
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	3,12 %*	2,90 %	2,81 %

*Le pourcentage final sera confirmé plus tard dans l'année à la suite de sa validation par l'organisme gouvernemental de réglementation.

Parmi les initiatives pour accroître l'accès à l'emploi en France figurent :

- des campagnes de communication interne en collaboration avec des consultants experts pour accroître la sensibilité parmi l'ensemble des collaborateurs ;
- des programmes de formation reposant sur la simulation de situations de handicap, comme l'usage de la langue des signes ;
- des campagnes de recrutement sur des sites tels que Mission Handicap et Hello Handicap, et la participation à des activités de recrutement sur le thème du « Mardi du handicap » ;
- l'arrivée de Bureau Veritas au sein du conseil d'administration de TREMPIN, une association étudiante qui soutient les personnes handicapées dans leurs études et au travail ;
- du coaching individuel pour développer les compétences des personnes en situation de handicap, en collaboration avec TREMPIN ;
- des entretiens individuels, au terme d'une période d'essai, entre chaque collaborateur handicapé et le manager Diversité et inclusion du Groupe ;
- un programme de formation spécialisé dans le contrôle des installations électriques ayant débouché, depuis son introduction, sur le recrutement de 30 personnes en situation de handicap – programme récompensé par l'Agefiph ;
- un questionnaire adressé aux collaborateurs en situation de handicap afin de connaître leurs besoins ainsi que leurs idées pour améliorer leurs conditions de travail ;
- en Afrique du Sud, Bureau Veritas s'est associé à une société de formation pour financer la formation de travailleurs en situation de handicap et ainsi accroître leur employabilité ;
- au Brésil, le programme *People with Disabilities* consiste en un recrutement dédié et la création d'un vivier de talents pour les personnes en situation de handicap ;
- en Chine, les collaborateurs de Bureau Veritas ont participé à un programme afin d'apprendre à travailler efficacement avec des personnes malentendantes ; et

- en Espagne, le Groupe a obtenu la certification « Bequal », qui évalue les politiques des entreprises en matière de recrutement et de ressources humaines, l'accessibilité aux bureaux ainsi que les taux de fidélisation et de reclassement des collaborateurs en situation de handicap.

2.6.3.4 Un lieu de travail inclusif pour les personnes LGBT+

Bureau Veritas soutient le *Partnership for Global LGBTI Equality* (Partenariat Global pour l'égalité LGBTI), une initiative portée conjointement par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, BSR et le Forum économique mondial ; Par cet engagement et d'autres actions, le Groupe vise à attirer et recruter des talents qui s'identifient comme LGBT+, en instaurant un cadre de travail où ils ont le sentiment de pouvoir s'épanouir pleinement dans leurs fonctions et progresser dans leur carrière. Voici quelques exemples d'autres actions menées à cet égard :

- des événements LGBT+ ont été organisés dans plusieurs pays pour célébrer le Mois des fiertés 2022 (inclus dans le Calendrier international de l'inclusion du Groupe) ; une façon de mettre en avant la culture inclusive de Bureau Veritas pour tous ses collaborateurs, notamment ceux qui s'identifient comme LGBT+, et d'encourager un plus grand nombre de personnes à devenir alliés de fait de la communauté LGBT+, tout en les sensibilisant aux meilleurs moyens de favoriser un lieu de travail plus inclusif pour les membres de cette communauté ;
- des programmes de sensibilisation ont été déployés auprès de l'ensemble des collaborateurs de Bureau Veritas au niveau mondial, tels que la table ronde « *LGBT+ at work – why it matters?* », animée par une spécialiste externe ;
- un visuel portant la mention « Ouverture d'esprit & Inclusion » (l'une des valeurs de Bureau Veritas) avec un fond arc-en-ciel a été créé pour être intégré aux signatures de messagerie électronique des collaborateurs ;
- des groupes-ressources ont été créés pour les collaborateurs LGBT+ et leurs alliés, tels que le « LGBT+ Diversity Group » au Royaume-Uni ;

- la possibilité pour les collaborateurs de déclarer appartenir au genre non binaire – une information communiquée à la Direction du Groupe :

Pourcentage de collaborateurs ayant choisi de déclarer appartenir au genre non binaire : 0,02 %;

- Au Royaume-Uni, Bureau Veritas a pris des mesures à la suite d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble de ses collaborateurs afin d'évaluer le degré de diversité et d'inclusion ressenti sur le lieu de travail et d'identifier des axes d'amélioration dans ce domaine. Plusieurs changements ont ainsi été apportés en 2022, parmi lesquels :
 - la promotion de groupes-ressources pour sensibiliser les collaborateurs à la diversité et renforcer leur engagement à cet égard – une initiative qui a porté ses fruits puisqu'elle s'est traduite par une augmentation des effectifs de ces groupes ;
 - la célébration accrue d'événements et de campagnes en faveur de la culture et de la diversité, tels que la Marche de la fierté (*LGBT+ Pride*) ;
 - une révision des pratiques d'embauche, pour garantir un langage neutre (sans distinction de genre) dans les offres d'emploi et mieux promouvoir l'engagement du Groupe en faveur de la diversité auprès des candidats ;

- le recours à de nouveaux canaux tels que le programme d'apprentissage en mécanique (*Mechanical Apprenticeship Program*) pour renforcer la diversité dans le processus de recrutement ;
- la promotion d'échanges sur la diversité (*Diversity Moments*) auprès des *managers*, afin de les inciter à aborder des sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion lors des réunions d'équipe ;
- l'adhésion à l'association *Inclusive Employers*, qui aide les employeurs à instaurer une véritable culture de l'inclusion sur le lieu de travail ; et
- l'élaboration d'une charte, d'une stratégie et d'un cadre en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (en cours) ;
- en Espagne, le Groupe a participé au programme « EMIDIS », une initiative de la Fédération nationale LGBT+ qui prévoit un diagnostic du degré de soutien et d'inclusion que les politiques et pratiques des organisations assurent aux personnes s'identifiant comme LGBT+. À l'issue de ce diagnostic, un plan d'action a été élaboré dans le but de réduire les écarts constatés.

Au Royaume-Uni, le Groupe a recensé les collaborateurs qui ont choisi de s'identifier comme LGBT+ (voir encadré ci-dessous). Il entend progressivement élargir ce recensement à d'autres pays. Ces données servent à accroître la représentation des personnes s'identifiant comme LGBT+ au sein des effectifs, et à déterminer de quelles façons renforcer l'inclusion dans la culture d'entreprise.

Pourcentage de collaborateurs s'identifiant comme LGBT+ et ayant accepté d'être recensés comme tels

4 %*

* Ce chiffre est basé sur des données concernant un sous-ensemble de collaborateurs représentant 51 % des effectifs de Bureau Veritas au Royaume-Uni au 31 décembre 2022, essentiellement des nouveaux embauchés (ces informations n'étant pas encore disponibles pour tous les collaborateurs).

2.6.3.5 Créer une force de travail multigénérationnelle

Compte tenu de la pyramide des âges des collaborateurs de Bureau Veritas (voir tableau ci-dessous), il est essentiel de développer les talents, quelle que soit leur génération.

	Pourcentage de l'effectif total		% d'embauches	
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2021
Moins de 30 ans	23 %	24 %	41 %	43 %
Entre 30 et 50 ans	60 %	60 %	48 %	48 %
Plus de 50 ans	17 %	16 %	11 %	9 %

Cibler les recrues externes potentielles de tous âges est également important pour le Groupe. Sa marque employeur, *LEAVE YOUR MARK*, illustre sa proposition de valeur en matière d'emploi pour différentes générations, du fait du lien qu'elle établit entre l'expertise de ses collaborateurs et les bénéfices tangibles pour la société. L'engagement des collaborateurs, le taux de

départ volontaire et les heures consacrées à la formation et au développement font également l'objet d'un suivi par tranche d'âge et à chaque niveau de management (voir tableaux ci-dessous), l'objectif étant de déceler les écarts éventuels entre les différents groupes et de mettre en place des stratégies pour les réduire.

Tranche d'âge	Pourcentage de l'effectif total		Nombre d'heures consacrées à la formation et au développement en pourcentage du nombre d'heures total	
	2022	2021	2022	2021
Moins de 30 ans	23 %	24 %	23 %	34 %
Entre 30 et 50 ans	60 %	60 %	34 %	49 %
Plus de 50 ans	17 %	16 %	13 %	17 %

Tranche d'âge	Taux de départ volontaire (et taux global)		Engagement des salariés	
	2022	2021	2022	2021
Moins de 30 ans	18,4 % (21,7 %)	19,3 % (22,4 %)	71	72 %
Entre 30 et 50 ans	11,0 % (14,6 %)	11,0 % (13,9 %)	70	69 %
Plus de 50 ans	9,4 % (14,8 %)	10,4 % (14,6 %)	66	68 %

	Engagement des collaborateurs à chaque niveau de management		
	2022	2021	2020
Management senior	75	78	76
Management intermédiaire	74	74	70
Management junior	69	69	69

En outre, les divisions opérationnelles du Groupe ont mis en place des initiatives en faveur de la diversité des âges en fonction des enjeux locaux, telles que :

- en France, les équipes de recrutement ont déployé une campagne ciblant les jeunes générations, baptisée « *BV Needs YOUth* », passant notamment par une communication accrue sur les canaux digitaux. En 2022, le nombre de contrats d'alternance (en pourcentage du total des embauches) a continué d'augmenter :

	2022	2021	2020
Nombre de contrats d'alternance en France (en pourcentage du total des embauches)	12,9 %	15,7 %	9,1 %

- des programmes de recrutement de vétérans ont été mis en œuvre au Royaume-Uni et aux États-Unis (voir section 2.6.3.6 ci-après) ;
- au Japon, afin de retenir ses collaborateurs les plus âgés, Bureau Veritas a mis en place un programme permettant à ceux qui ont atteint l'âge légal de départ en retraite (63 ans) de conserver leur travail par le biais du temps partiel.

2.6.3.6 Soutenir l'accès à l'emploi des vétérans

Bureau Veritas valorise le recrutement de vétérans en raison des compétences techniques, professionnelles et de leadership dont ils disposent. Le Groupe estime en outre qu'il est de son devoir d'offrir davantage de possibilités d'emploi aux personnes qui ont servi dans les forces armées. Aux États-Unis, il a ainsi conclu un accord avec « *RecruitMilitary.com* », une agence de recrutement dédiée au programme « *Soldier for Life* » de l'armée américaine, qui aide les vétérans à retrouver un emploi. D'autre part, les équipes de recrutement du Groupe aux États-Unis appliquent une stratégie ciblée visant à établir et à entretenir des relations avec les *Transition Officers* de l'armée afin d'asseoir la marque Bureau Veritas comme employeur de choix pour les vétérans.

Au Royaume-Uni, Bureau Veritas reste en 2022 détenteur du prix d'Or décerné par le ministère de la Défense dans le cadre d'un dispositif honorifique en direction des employeurs, en reconnaissance de la qualité de son programme d'insertion en faveur des vétérans des forces armées britanniques, qui permet à ces derniers d'accéder à une deuxième carrière. Cela fait désormais six ans que le Groupe détient ce prix, qui témoigne notamment des nombreuses possibilités offertes aux vétérans s'agissant d'aménager leur travail sous la forme de rôle de mentors ou de consultants ou encore par la mise en place de schémas de travail à temps partiel.

Needs YOUth », passant notamment par une communication accrue sur les canaux digitaux. En 2022, le nombre de contrats d'alternance (en pourcentage du total des embauches) a continué d'augmenter :

2.6.3.7 Soutenir les Premières Nations

Au Canada, Bureau Veritas a parrainé le mouvement « *Nations2Nations* » afin de démontrer son soutien aux droits des autochtones et de les valoriser en tant que partenaires d'affaires. En Australie, le Groupe s'est associé avec divers représentants des Premières Nations, telles que la *Waalitj Foundation* et les communautés locales, afin d'attirer davantage de talents issus de cette population. Il a par ailleurs obtenu l'approbation de Reconciliation Australia pour son plan d'action en faveur de la réconciliation (*Reflect Reconciliation Action Plan*), sous certaines conditions

2.6.3.8 Soutenir la mobilité sociale, y compris en aidant les réfugiés

Dans le cadre de sa démarche de diversification des effectifs, Bureau Veritas au Royaume-Uni a noué des partenariats avec des universités et des établissements situés dans des zones économiquement défavorisées, comme *Hopwood Hall College*, afin d'attirer des candidats issus de ces zones. En outre, certains collaborateurs du Groupe ont été investis d'un rôle de mentor afin d'encadrer des jeunes défavorisés dans le cadre d'une action bénévole menée conjointement avec l'association *ReachOut*.

Bureau Veritas a par ailleurs entrepris d'apporter son aide aux populations déplacées et réfugiées, notamment à la population ukrainienne, une action rendue possible grâce à une coordination générale assurée depuis la Pologne et au soutien actif des pays voisins, notamment la Hongrie, la Roumanie et la Slovaquie. Le Groupe a ainsi pris plusieurs dispositions, parmi lesquelles : hébergement gratuit des collaborateurs et de leur famille à leur arrivée dans un autre pays, coordination et mise à disposition de moyens de transport, prise en charge partielle des frais de location de logement en Ukraine.

2.6.3.9 Soutenir les aidants

Au niveau mondial, la Politique de Bureau Veritas en matière de flexibilité du travail fournit aux employés un cadre leur permettant de choisir le moment, le lieu et la façon dont ils souhaitent travailler lorsque des responsabilités d'ordre privé les appellent à l'extérieur du bureau, comme c'est le cas des aidants. En outre, certains pays prévoient des congés rémunérés spéciaux pour les collaborateurs assumant des responsabilités d'aidant. En Espagne par exemple, un collaborateur dont un proche immédiat (enfant, parent, beau-parent, beau-fils ou belle-fille) est hospitalisé a droit à un congé rémunéré pouvant aller jusqu'à 30 jours ouvrés.

2.6.3.10 Lutter contre les discriminations et le harcèlement

En rejoignant Bureau Veritas, tous les collaborateurs s'engagent à respecter la diversité, ce qui signifie que toute forme de discrimination fondée sur les différences visibles, l'âge, le genre, la religion, les origines, notamment ethniques, le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle, le statut marital, l'état de santé, le handicap, les opinions politiques ou l'identité de genre est parfaitement inacceptable. Le respect de tous les individus est l'une des valeurs fondamentales du Groupe. Chaque année, les collaborateurs sont évalués sur la façon dont ils traduisent les valeurs de Bureau Veritas dans leurs actes (et les attentes en matière de leadership en ce qui concerne les managers et les chefs d'équipe).

La politique d'inclusion et la Politique des droits de l'Homme du Groupe vise à éliminer toute forme de discrimination et à promouvoir, respecter et protéger les droits de l'Homme, partout où le Groupe opère. La politique anti-harcèlement réitère la tolérance zéro du Groupe envers les comportements inappropriés. La politique d'acquisition des talents renforce l'engagement du Groupe pour l'impartialité, l'équité et l'égalité des chances dans tous les aspects du recrutement. D'autres politiques existent au plan local ; toutefois, aucune d'entre elles ne saurait diminuer les exigences ou alléger les restrictions d'une politique Groupe.

Il incombe à tous les collaborateurs de suivre une formation au Code d'éthique du Groupe, qui intègre sa politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et son engagement en faveur de la diversité de ses effectifs et d'une culture inclusive. Il incombe en outre à tous les managers de suivre le programme Leading Inclusive Teams@BV, qui insiste sur leur rôle dans l'instauration d'un cadre de travail exempt de toutes formes de discrimination et de harcèlement. Aux initiatives Groupe précitées viennent s'ajouter des mesures locales, telles que la formation obligatoire sur le harcèlement sexuel pour les managers en Inde, ou encore la formation obligatoire des managers sur le droit du travail et les risques psychosociaux et risques professionnels associés en France.

Le Groupe prend très au sérieux toutes les plaintes pour discrimination ou harcèlement portées à sa connaissance et s'engage à enquêter rapidement sur chacune d'elles et à prendre les mesures qui s'imposent en fonction des résultats de son enquête. Il veille en outre, au moyen de formations et de communications constantes, à ce que les collaborateurs sachent ce qui constitue un cas de discrimination ou de harcèlement, et comment le signaler (il existe à cet égard une ligne d'alerte gérée par un tiers indépendant). En 2022, 21 incidents de discrimination et de harcèlement étayés ont été enregistrés (toutes divisions confondues à l'échelle internationale) et ont donné lieu à des mesures conformes à la politique anti-harcèlement du Groupe.

2.6.3.11 Relations de travail efficaces et inclusives

Bureau Veritas est conscient du fait que l'efficacité de ses relations sociales renforce le caractère inclusif de sa culture d'entreprise. Le Groupe joue un rôle essentiel et actif dans la communication et la négociation avec les collaborateurs et leurs instances représentatives pour améliorer constamment le cadre de travail, notamment en élaborant des accords collectifs signés dans un grand nombre de pays (voir ci-après).

Bureau Veritas respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective, ainsi que le droit qu'ont tous ses collaborateurs à constituer ou adhérer à un syndicat conformément à la réglementation locale. Le Groupe s'attache à respecter et à promouvoir la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que ses conventions fondamentales. Ces dernières couvrent plusieurs enjeux, notamment la liberté syndicale et la protection du droit syndical (convention n° 87) et le droit d'organisation et de négociation collective (convention n° 98). Le Groupe applique une politique de non-discrimination envers ses collaborateurs adhérents ou militants d'organisations syndicales en matière d'emploi, de promotion, de mutation et de licenciement. Ceci s'applique aussi à leurs représentants, via le respect de la convention de l'OIT concernant les représentants des travailleurs.

Bureau Veritas vise à tenir ses collaborateurs et/ou leurs représentants informés de toute réorganisation dans les plus brefs délais. En outre, le Groupe conclut parfois avec les représentants du personnel des accords en faveur du développement continu des compétences. En France, par exemple, une négociation au sujet de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnel est prévue chaque année. Cette approche proactive est étayée par les évaluations annuelles réalisées sur [MyPerformance@BV](#) et [MyDevelopment@BV](#), qui permettent de déterminer les besoins de chacun en matière de développement.

Structures représentatives du personnel

Les structures représentatives du personnel existent dans la plupart des pays où le Groupe compte un nombre important de collaborateurs dont : l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, l'Australie, la Belgique, le Brésil, le Canada, le Chili, la Corée du Sud, la Côte d'Ivoire, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grande Chine, l'Inde, l'Indonésie, l'Italie, le Japon, le Kazakhstan, la Malaisie, le Maroc, le Nigeria, les Pays-Bas, le Pérou, les Philippines, la Roumanie, le Royaume-Uni, le Sénégal, Singapour, la Suède, la Thaïlande et l'Ukraine.

Accords collectifs

Des accords collectifs couvrant les principaux sujets liés aux Ressources humaines (organisation du temps de travail, politique de rémunération, conditions de travail, etc.) ont été conclus avec les instances représentatives du personnel dans un grand nombre des principaux pays où Bureau Veritas opère : Afrique du Sud, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Espagne, France, Inde, Italie, Nigeria, Pays-Bas, Pérou, Roumanie, Singapour, Suède, Ukraine et Vietnam.

Comme en atteste le tableau ci-dessous, en 2022, Bureau Veritas a négocié activement avec les représentants du personnel afin de garantir des conditions de travail efficaces pour une grande partie de ses effectifs :

Pourcentage de collaborateurs couverts par un accord collectif au niveau mondial au 31 décembre 2022	29 %
Pourcentage de collaborateurs représentés par des représentants du personnel officiellement élus au 31 décembre 2022	23 %
Nombre d'accords collectifs signés en 2022	58
Nombre d'accords collectifs signés en 2022 avec des syndicats représentant plus de 50 % des collaborateurs	47

Comité d'entreprise européen

Le Comité d'entreprise européen permet de faciliter l'information et la consultation des collaborateurs sur des sujets transnationaux et constitue un fort vecteur de dialogue social. Les mandats de ses membres ont été renouvelés début 2017. En 2022, il comptait 29 représentants des pays européens. Le Comité d'entreprise européen est informé de la situation économique et financière, de l'évolution probable des activités et des cessions de l'entreprise. Il est aussi consulté sur la situation et l'évolution de l'emploi, les investissements, les changements substantiels d'organisation, les éventuelles fusions ou cessations d'activité ou encore les licenciements collectifs.

Procédures de réclamation

Bureau Veritas est également conscient de la nécessité de fournir à ses collaborateurs des procédures pour exprimer leurs avis et leurs réclamations (avec mécanisme d'alerte). Il s'agit notamment de ce qui suit :

- une ligne téléphonique et un site web gérés en externe et dédiés au lancement d'alertes ;
- des points de contact « éthique » en interne ;
- des partenaires « ressources humaines » attribués à chaque collaborateur ;
- l'accès aux membres du leadership senior grâce à une politique de la « porte ouverte » ;
- des canaux locaux de chaque pays/division tenant compte des habitudes locales, cultures, etc. ;
- des instances représentatives tel que le Comité social et économique en France et les Comités en charge de la santé et de la sécurité.

2.6.4 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Contexte

La gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail est d'une importance primordiale pour Bureau Veritas, sachant qu'une part importante de ses activités se déroulent sur le site de ses clients ou de leurs fournisseurs. En outre, ses propres locaux présentent une multitude de risques, et il opère dans un très grand nombre de régions dont les degrés de maturité et de contrôle des exigences réglementaires diffèrent. Veiller à ce que chacun des collaborateurs rentre chez lui sain et sauf est une priorité absolue. C'est une condition *sine qua non* de l'activité.

Politique

Les politiques HSSWE (Santé-Sécurité, Sûreté, Bien-être et Environnement) de Bureau Veritas sont définies en cohérence avec les enjeux suivants :

- assurer chaque année l'intégration de nombreux nouveaux employés dans un Groupe en croissance ;
- harmoniser les pratiques HSSWE locales dans un réseau international de près de 160 pays et territoires ;
- exercer des activités diversifiées, associées à des risques et à des cadres réglementaires extrêmement variés ;

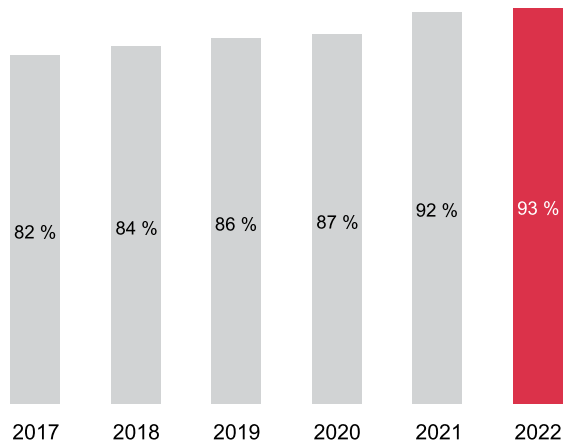
- intervenir sur des sites clients non détenus par le Groupe, sans capacité directe de contrôle ;
- protéger les salariés vis-à-vis des risques pouvant affecter leur sécurité et leur santé ; et
- se prémunir contre le risque d'accidents de véhicules à moteur lors des déplacements professionnels.

Système de management

Bureau Veritas possède un système de management intégré et certifié (ISO 9001, 14001 et 45001) régulièrement audité par un organisme indépendant. Au siège du Groupe, avec le soutien de son réseau opérationnel, le manuel QHSE est mis à jour et des normes internationales sont régulièrement émises sur la base des examens pratiqués par la Direction, des rapports d'incidents, des résultats d'audit et de l'évaluation générale du programme.

Le Groupe s'est fixé pour ambition d'améliorer son empreinte ISO 45001 et en a fait un indicateur clé de la performance. Concrètement, Bureau Veritas envisage que plus de collaborateurs soient déployés sur des entités dotées de systèmes de management certifiés, afin de s'assurer de la durabilité du processus d'amélioration continue et, à terme, d'offrir de meilleures conditions de travail et de réduire le nombre d'accidents du travail.

POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL DU GROUPE RATTACHÉ À DES ENTITÉS CERTIFIÉES ISO 45001



Les données précitées ne tiennent pas compte de l'activité Certification, qui possède son propre programme de certification, ni des acquisitions datant de moins d'un an qui sont toujours en cours d'intégration.

Bureau Veritas possède aussi un Programme d'audit interne qui constitue une strate supplémentaire dans l'évaluation de la conformité et de l'efficacité des programmes mis en œuvre au niveau local.

Leadership

Bureau Veritas a mis en place une structure de gouvernance destinée à s'assurer que la sécurité reste une priorité absolue à tous les niveaux de l'organisation et que l'entreprise atteigne ses objectifs.

Titre	Rôle et responsabilités
Directeur Général	Il assume la responsabilité générale des résultats de l'entreprise.
Vice-Président exécutif, Ressources Humaines et QHSE	Il est responsable de fournir une orientation de haut niveau sur les disciplines QHSE. Son lien direct avec le Directeur Général assure un niveau d'autonomie adéquat pour exécuter les initiatives clés et stratégiques.
Comité exécutif (COMEX)	Il est composé du Directeur Général et des Vice-Présidents exécutifs qui procèdent à une évaluation régulière des résultats et des tendances, et fournit un niveau approprié de supervision du programme QHSE.
Vice-Président QHSE	Il assume la direction générale des disciplines QHSE au sein de l'entreprise, en réalisant une analyse détaillée des résultats et en recommandant des solutions au Comité exécutif.
Leaders QHSE	Ils jouent un rôle actif dans la détermination des risques et des opportunités, et participent à la définition et à la mise en œuvre de solutions pour les diverses entités relevant de leur supervision.
Réseau QHSE	Il effectue un examen des indicateurs QHSE et assiste la Direction opérationnelle sur les stratégies de réduction des risques au niveau de chaque entité.

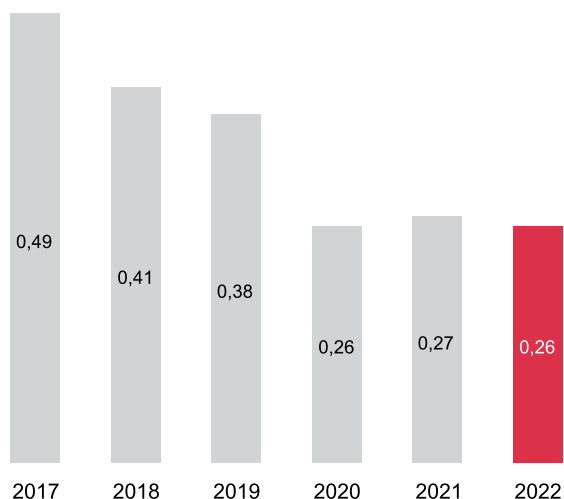
Résultats du programme Santé et Sécurité au travail

Depuis le début de la mise en œuvre du programme Santé et Sécurité au travail, Bureau Veritas fait appel à trois indicateurs essentiels pour évaluer sa performance : le taux total d'accidents (*Total Accident Rate* (TAR)), soit le nombre total d'accidents avec et sans arrêt de travail par nombre d'heures travaillées ; le taux d'accidents avec arrêt (*Lost Time Rate* (LTR)), soit le nombre d'accidents avec arrêt de travail par le nombre d'heures travaillées ; et le taux de gravité des accidents (*Accident Severity Rate* (ASR)), soit le nombre de jours d'arrêt par le nombre d'heures travaillées.

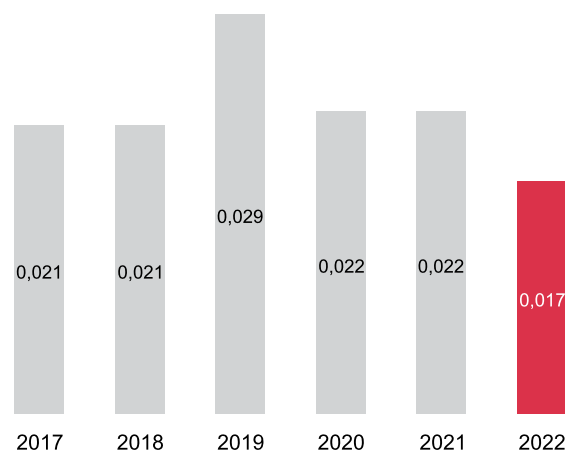
En 2022, Bureau Veritas a enregistré de grands progrès au regard de ses indicateurs clés de performance relatifs à la sécurité, avec un TAR en baisse de 31 % et un LTR en baisse de 30 % par rapport à 2019. L'ASR a lui aussi nettement progressé, enregistrant une baisse de 46 % par rapport à 2019.

Le Groupe a subi les effets de la pandémie de Covid-19 début 2022 et tout au long de l'année en Chine. Pour la plupart des pays et des activités affichant un taux élevé de collaborateurs vaccinés, cette crise s'est révélée beaucoup moins rude qu'en 2020 et 2021. À ce stade, le TAR devrait rester proche de 0,26 sur les trois prochaines années – un résultat remarquable pour un Groupe de cette taille.

TAUX TOTAL D'ACCIDENTS (TAR - TOTAL ACCIDENT RATE)



TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS (ASR - ACCIDENT SEVERITY RATE)

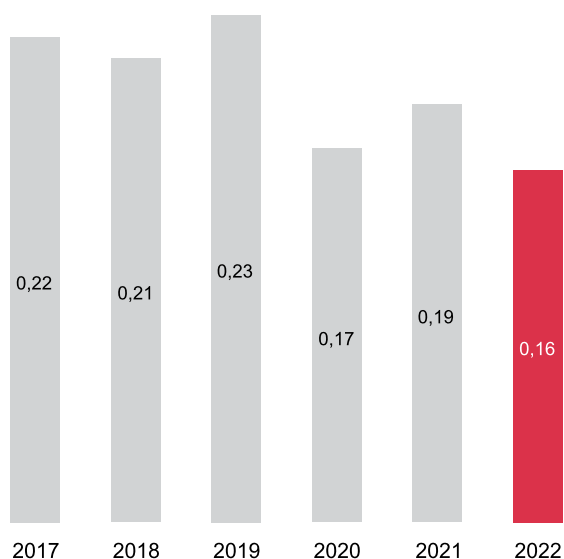


TAR : Nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées.

LTR : Nombre d'accidents avec arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées.

ASR : Nombre de jours d'arrêt x 1 000/Nombre d'heures travaillées.

TAUX D'ACCIDENTS AVEC ARRÊT (LTR - LOST TIME RATE)



Le nombre d'accidents de travail ayant entraîné un décès demeure toutefois sous étroite surveillance. Après plus de 24 mois sans tragédie, le Groupe a déploré deux accidents de la route mortels en 2022, l'un en septembre, l'autre en décembre. En dépit des multiples actions de sensibilisation et de la télématique (contrôle comportemental), les collaborateurs demeurent sous la menace de situations difficiles à prévoir et à prévenir, notamment les comportements à risque des autres conducteurs. Pour autant, le Groupe entend poursuivre l'amélioration de ses programmes afin d'éviter de nouveaux drames. Voici une liste des principaux programmes existants :

Programme d'amélioration des véhicules

- Télématique embarquée – Afin de faire respecter le code de la route et de sensibiliser les collaborateurs à la conduite préventive, d'ici à janvier 2022, tous les véhicules que le Groupe loue ou possède seront équipés de systèmes télématiques. Ces derniers utilisent la technologie existante pour surveiller la vitesse du véhicule, sa position, les coups de frein brutaux, les virages serrés, les accélérations et les ralentissements. En outre, toutes les entités opérationnelles doivent mettre en place des mécanismes permettant d'analyser les données, d'identifier et encourager les bons comportements, mais aussi de former et responsabiliser les conducteurs ayant des comportements à risque. Les résultats préliminaires des projets pilotes sont très encourageants, avec un recul d'environ 80 % des incidents impliquant des véhicules et une baisse de 15 % de la consommation de carburant. Cette initiative sera mise en œuvre à tous les niveaux, car elle permettra au Groupe de mieux contrôler ses performances en matière de sécurité, son empreinte écologique et sa productivité, améliorant ainsi sa souplesse en matière de planification et de gestion des itinéraires.

- Programme visant à réduire l'utilisation des motos – L'utilisation des motos représente un risque important pour le Groupe, qui dispose de deux manières de le réduire. Premièrement, en éliminant les motos de plus de 150 cm³ d'ici à décembre 2022. En effet, les motos les plus puissantes, plus rapides, présentent un risque élevé d'incidents graves. Les supprimer de la flotte du Groupe permettrait de réduire le risque. Deuxièmement, par la diminution de l'utilisation des petites motos. Aujourd'hui, plusieurs entités locales de Bureau Veritas lancent des initiatives autour de la planification des itinéraires et de l'organisation du travail, en vue de réduire le nombre de kilomètres parcourus par les motocycles, d'améliorer la sécurité et la productivité, et de remplacer, chaque fois que cela est possible, les motos par des voitures.
- Fatigue et conduite excessive – La nouvelle politique mondiale de Bureau Veritas fournit des lignes directrices claires concernant la gestion de la fatigue, selon lesquelles les déplacements de plus de 12 heures (conduite et travail) devraient être proscrits. S'ils sont nécessaires pour des raisons opérationnelles, il convient de trouver des solutions alternatives : affectation d'une deuxième personne à la mission, hébergement ou autre moyen de transport. Le Groupe a également limité le kilométrage maximum autorisé par employé à 60 000 km par an ou 5 000 km par mois. Si ces seuils sont dépassés, les entités locales doivent proposer des solutions alternatives, par exemple engager des inspecteurs basés plus près des clients, utiliser le transport aérien, engager des chauffeurs professionnels, etc.

Communication et engagement des employés

Veiller à ce que les collaborateurs restent attachés aux absolus de Bureau Veritas et prennent les bonnes décisions au bon moment est essentiel à la réussite du Groupe. Dans cette optique, une campagne de communication baptisée « Stop Work Authority » a été déployée sur le thème de la sécurité.

Tout collaborateur de Bureau Veritas a le pouvoir de dire « STOP » en cas de situation dangereuse irrémédiable dans l'immédiat. Durant cette campagne, la *Chief Operating Officer* a présenté les outils à disposition et les règles à suivre pour se protéger contre les risques. Le Groupe a également organisé un atelier « Cherchez l'erreur dans cette photo », puis un débat collectif devant aider les collaborateurs à prendre une décision face à une situation conflictuelle qu'ils seraient tentés d'esquiver.

Tout au long de l'année, Bureau Veritas a diffusé plusieurs Alertes de sécurité. Publiées à la suite d'investigations menées sur des incidents, ces Alertes regroupent les leçons tirées d'expériences éprouvantes, tout en procurant à l'organisation des solutions pour gérer les risques et répondre aux enjeux courants en matière de sécurité.

Toolbox talks – Pour assurer la dynamique de la sensibilisation et des communications autour de la sécurité entre la Direction et les équipes de terrain, les collaborateurs de Bureau Veritas dans le monde sont tenus de participer à un minimum de six *Toolbox talks*. Selon les segments d'activité, les exigences réglementaires locales et la détermination de la Direction locale, ces discussions qui portent sur des sujets de santé, de sûreté et de sécurité tels que la prévention des chutes, l'utilisation des motos et les espaces confinés, par exemple, peuvent durer entre 15 et 30 minutes.

Formation

La capacité à évaluer et à gérer le risque est d'une importance capitale pour Bureau Veritas. Lorsqu'ils travaillent chez les clients, les collaborateurs du Groupe ont une grande autonomie, et Bureau Veritas compte sur eux pour toujours prendre les bonnes décisions. Dans cette optique, le Groupe a déployé en 2022 deux programmes de formation décrits ci-après :

2 minutes for My Safety

Dans le cadre de *2 minutes for My Safety*, il est demandé à chacun de s'arrêter, d'évaluer les conditions dans lesquelles il s'apprête à travailler, et de prendre les décisions nécessaires avant d'aller plus loin. Le fait de former les équipes de terrain à l'évaluation et à la gestion des dangers est essentiel pour s'assurer qu'ils feront les bons choix et éviteront les incidents. Le Groupe a œuvré au lancement d'une formation obligatoire pour tous les employés de terrain et de laboratoire. Elle se composera de deux volets. Le premier, plutôt théorique, présentera des témoignages rappelant l'importance d'appliquer ce processus. Le deuxième mettra les participants en situation, leur présentant des situations à risque qu'ils devront identifier et gérer. *In fine*, cette formation permettra aux collaborateurs d'acquérir la capacité technique pour repérer les dangers, mais aussi pour passer à l'action face à des situations inacceptables.

Visites sécurité

Les superviseurs et managers doivent effectuer des visites sécurité (*Safety walks*) pour s'assurer que les procédures techniques et de sécurité sont respectées. Ces vérifications permettent au Groupe de vérifier la mise en œuvre effective des gestes et attitudes évoqués dans le cadre des formations, des séances de sensibilisation et des *Toolbox talks*. Il est en effet essentiel, pour éviter les accidents et pour que chacun rentre chez soi en toute sécurité, que les dirigeants sachent repérer les situations à risque et en comprendre les causes racines.

Il a donc travaillé sur deux niveaux de compétences stratégiques pour prévenir les accidents. Au premier niveau, la capacité des équipes de terrain et de laboratoire à identifier et contrôler les risques, et au second, les compétences des dirigeants à effectuer des visites sécurité sur le terrain et à identifier les causes racines des défaillances constatées.

En plus de ces deux programmes, Bureau Veritas a développé un catalogue de formations permettant aux managers d'assigner des formations et aux autres employés de s'informer ou de se former sur les questions HSSE. Ces formations sont réalisées par le biais d'*e-learning*s, de *Toolbox talks* ou de formations en présentiel.

Compte tenu de la croissance de Bureau Veritas et des enjeux de formation, la Direction des Ressources humaines du Groupe a déployé mi-2018 un processus de formation à suivre obligatoirement pendant la période d'intégration. Ainsi, le *Welcome On-Boarding Package* s'applique depuis septembre 2018 à tous les nouveaux salariés du Groupe. Ce package comprend entre autres :

- une vidéo du Directeur Général présentant les enjeux sécurité de Bureau Veritas ;
- le module d'*e-learning* dédié aux règles cardinales de sécurité.

Cette formation initiale est complétée par des modules de formations spécifiques, définis par chaque pays, selon les risques auxquels les collaborateurs peuvent être exposés lors de l'exercice de leur fonction et conformément aux exigences réglementaires. Ainsi, des formations sont dispensées concernant l'entrée en espace confiné, le travail en hauteur, les premiers secours, l'utilisation d'équipements de lutte contre l'incendie, la manipulation d'appareils à pression et la conduite préventive ou encore de nombreuses autres thématiques. Des formations qualifiantes sont également dispensées pour les membres du réseau HSSE concernant les systèmes de gestion HSSE, les normes en vigueur, les audits internes et les investigations d'accident.

Plateforme d'e-learning MyLearning

MyLearning est le portail d'apprentissage en ligne de Bureau Veritas. Il contient une vaste bibliothèque de contenus de formation en plusieurs langues. Cette plateforme couvre toutes les disciplines traitées au sein du Groupe et répond aux besoins des différents départements. La Direction QHSE ne fait pas exception. Elle met à disposition sur ce portail des contenus variés : sensibilisation au Covid-19, formation à la gestion de crise, travail en hauteur, conduite sécurisée en deux-roues ou automobile, utilisation sans danger de produits chimiques, règles cardinales de sécurité, etc.

Au fur et à mesure de sa progression vers le « zéro blessure », le Groupe met à jour les programmes de formation existants et en crée de nouveaux, afin que les collaborateurs disposent toujours des informations les plus récentes et intéressantes.

**819 420 heures de formation
HSE en 2022 (696 000 en 2021)**

Dans le cadre du projet d'amélioration continue du système de management intégré et en lien avec les évolutions normatives, le Groupe a défini, fin 2018, une politique concernant la gestion des compétences et des formations HSSE. Cette politique définit par population les formations obligatoires et les formations recommandées.

Bureau Veritas intervient dans un grand nombre de secteurs, d'activités et de régions. Il applique dans le cadre de chacune de ses missions des procédures opérationnelles standards qui détaillent les tâches que doivent accomplir les collaborateurs lorsqu'ils travaillent en laboratoire ou sur le terrain. Pour orienter l'ensemble de l'organisation sur sa manière de travailler, le Groupe a également défini des règles cardinales de sécurité sur ce qui est « à faire » ou « à ne pas faire ». Ces attentes en matière de prévention des blessures ne sont pas négociables et ne sauraient être contournées en aucun cas. Pour soutenir la mise en œuvre de ces impératifs au sein de l'organisation, Bureau Veritas a déployé au fil des ans de nombreuses opérations de formation et de communication. Ces opérations sont au cœur des décisions concernant les mécanismes de responsabilité.

Audits QHSE

La mise en œuvre de programmes d'audit effectifs est essentielle pour garantir que, sur le terrain et dans les laboratoires, la réalité est conforme aux attentes du Groupe. Le programme d'Audit interne et externe QHSE de Bureau Veritas a été fortement impacté par la pandémie. Avec les restrictions de voyage imposées dans le monde entier, le Groupe a été contraint d'ajuster le modèle d'audit existant et de passer à un format à distance, les auditeurs utilisant des supports technologiques. Néanmoins, en 2022 Bureau Veritas a effectué 82 audits internes QHSE (réalisés par ses auditeurs internes QHSE) et 52 audits de certification QHSE externes (réalisés par l'organisme de certification), couvrant les normes ISO 9001, ISO 45001 et ISO 14001.

39 audits externes

56 audits internes

198 journées d'audit

CHAPITRE 1
8 RÈGLES CARDINALES DE SÉCURITÉ

1. PORTEZ LES EPI ADAPTÉS À VOS MISSIONS

2. PORTEZ LES EPI ADAPTÉS LORSQUE VOUS TRAVAILLEZ EN HAUTEUR

3. NE CIRCULEZ PAS SOUS DES CHARGES SUSPENDUES

4. LORS DE VOS DÉPLACEMENTS, RESTEZ VIGILANT. NE COUREZ PAS ET TENEZ LES RAMBARDES

5. VERRIQUILLEZ/ÉTIQUÉTEZ, LOCK OUT/TAG OUT - LOTUS LES ÉQUIPEMENTS SUR LESQUELS VOUS ALLEZ TRAVAILLER

6. ASSUREZ-VOUS QUE LES PROTECTIONS COLLECTIVES DES MACHINES SONT EN PLACE AVANT DE LES UTILISER OU DE PROCÉDER À LEUR MAINTENANCE.

7. ATTACHEZ TOUJOURS VOTRE CEINTURE EN VOITURE

8. RESPECTEZ LES LIMITATIONS DE VITESSE ET LES RÈGLES DE CONDUITE À CHAQUE INSTANT

CHAPITRE 2
3 MESURES DE CONTRÔLE

1. N'INTERVENEZ EN ZONE EXPLOSIVE QU'AVEC DES ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS

2. RESPECTEZ LE BALISAGE DES ZONES SOUS RAYONNEMENT IONISANT

3. NE PÉNÉTRÉZ PAS DANS UNE ÉMÉCANTE COMBINÉE SANS AVOIR LE PERMIS D'ENTRÉE

CHAPITRE 3
5 RÈGLES DE COMPORTEMENT SÛR

1. RESPECTEZ LES PROCÉDURES ET RÈGLES DE SÉCURITÉ EN VIGILEUR

2. ÉVITEZ TOUTE SOURCE DE DISTRACTION LORSQU'ILS VOUS CONDUISEZ

3. PRENEZ LE TEMPS D'ANALYSER LES RISQUES AVANT D'INTERVENIR

4. IL EST INTERDIT DE TRAVAILLER OU DE CONDUIRE SOUS L'EMPRISE DE DROGUES OU D'ALCOOL

5. STOP WORK AUTHORITY
ARRÊTEZ DE TRAVAILLER SI VOUS NE VOUS SENTÉZ PAS EN SÉCURITÉ

Un engagement fort et inébranlable de la chaîne de commandement de l'organisation

Le Directeur Général, soutenu par le Comité exécutif, a diffusé l'engagement Santé, Sécurité, Sûreté et Bien-être du Groupe qui définit ses ambitions à long terme en la matière. Pour Bureau Veritas, la sécurité est un impératif ; il ne relâchera pas ses efforts tant qu'il ne sera pas devenu une entreprise exempte de risque et « zéro accident ».

Cette déclaration comprend les engagements suivants :

- fournir un lieu et des méthodes de travail susceptibles d'assurer la sécurité des employés du Groupe ;
- accroître la culture sécurité du personnel de Bureau Veritas ;
- se conformer aux exigences HSSE les plus contraignantes (réglementation, politiques internes, exigences clients et autres exigences applicables).

Au plus haut niveau et en plus des Comités exécutifs se tenant régulièrement au cours de l'année, le Directeur Général préside une revue de management annuelle au cours de laquelle sont menées une évaluation approfondie de la performance, une analyse des causes racines et une définition des priorités pour l'année suivante.

En outre, aux différents niveaux de l'organisation, Bureau Veritas a mis en place des Comités QHSE ayant pour objectif d'examiner les résultats, l'avancement du programme, les initiatives, les incidents et les nouvelles lois et réglementations.

Ils définissent également des politiques qui visent à réduire les risques pour les employés, tout en assurant l'amélioration continue des résultats du Groupe. Tous les accidents ayant pour conséquence un décès sont passés en revue par un Comité exécutif présidé par le Directeur Général, afin de garantir que le niveau de supervision adéquat est appliqué, que les équipes en charge de l'enquête ont identifié les causes sous-jacentes de l'accident, et qu'un plan d'action approprié est en cours d'élaboration. Les accidents graves non mortels font l'objet d'une procédure similaire : ils sont examinés par un Comité exécutif présidé par le Vice-Président du groupe opérationnel. Les incidents de moindre importance sont examinés par les comités locaux.

Systèmes et technologie

Pour perfectionner son système de management, le Groupe a dû collecter des données plus détaillées, ce qui a permis aux dirigeants d'être beaucoup mieux informés sur les risques et de prendre des mesures éclairées au niveau des entités et des pays. Ceci étant, il a développé courant 2022 une plateforme numérique baptisée NEXUS, intégrant et centralisant la totalité des modules d'information. Conçue de A à Z par l'équipe informatique, en collaboration avec des experts QHSE et le réseau dans son ensemble, cette nouvelle solution permet à l'organisation de suivre continuellement les programmes suivants :

- audits externes (ISO 9001, 14001, 45001), gestion des actions correctives, planification, analyse des tendances ;
- audits internes, gestion des actions correctives, analyse des tendances ;
- module d'investigation des incidents avec rapports sur les presqu'accidents, les situations dangereuses et les blessures, permettant d'avoir une bonne visibilité sur les tendances et la mise en œuvre des actions correctives ;

- visites sécurité (*Safety Walks*), inspections et audits à l'échelle locale – cet outil permet à la direction locale de définir des plans et des listes de vérification (*checklists*) au niveau local, et intègre un module amélioré de planification et de suivi d'exécution ;
- *Two minutes for my safety*
 - au bureau, sur le terrain et en laboratoire ;
 - conduite automobile ;
 - conduite en deux-roues ;
 - déplacements à l'étranger (pays à haut risque).

Disponible en 17 langues, cette plateforme a vocation à regrouper un ensemble de tableaux de bord garantissant une exécution en toute transparence des différents programmes de sécurité critiques.

30 500 visites sécurité réalisées par des managers dans QESIS en 2022

150 000 évaluations « 2 minutes for My Safety » effectuées par des employés

Gestion de la sous-traitance

La gestion de la sous-traitance est primordiale aux yeux de Bureau Veritas et garantit le succès de ses missions. En termes d'attentes de sécurité, le Groupe traite cette population avec le même niveau d'attention que ses collaborateurs. Les sous-traitants participent aux *Toolbox talks*, aux campagnes de communication et autres événements de formation. Afin de suivre leurs performances, Bureau Veritas effectue des visites sécurité (*Safety walks*) chez ses sous-traitants pour contrôler le respect des procédures opérationnelles standards, des méthodes de travail et du port des équipements de protection individuels. Sur ce plan, le bilan de l'année 2022 est lourd. Deux décès ont eu lieu cette année chez les sous-traitants du Groupe. Une personne est décédée dans un accident de la route. L'autre est décédée au sein des locaux de Bureau Veritas. Le Groupe est particulièrement touché par ces deux incidents tragiques. Bureau Veritas a eu à cœur de comprendre les causes racines de ces événements et a changé en profondeur son système de gestion pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Sécurité

Conflit en Ukraine

Le 24 février 2022, l'invasion de l'Ukraine a marqué l'avènement d'un nouveau conflit d'ampleur internationale. Bureau Veritas a alors déployé un plan d'intervention pour venir en aide à ses quelque 400 collaborateurs sur place et à leurs familles dans des circonstances si dramatiques. Bon nombre d'entre eux ont cherché refuge dans les pays voisins où ils ont pu, avec le soutien des antennes locales du Groupe, trouver un abri, de la nourriture, des produits de première nécessité et du travail. Pour ceux qui ont été contraints ou qui ont fait le choix de rester en Ukraine, une cellule spéciale a été mise en place afin qu'ils puissent informer quotidiennement leur hiérarchie de leur situation, leur état de santé et leurs besoins immédiats. Fort heureusement, malgré la gravité du danger, Bureau Veritas ne déplore aucune victime parmi ses collaborateurs, qui sont tous en bonne santé.

Santé

Plan d'action Covid-19

L'année 2022 a marqué un tournant dans la gestion de la crise sanitaire. La plupart des pays affichant un taux de vaccination élevé ont levé les restrictions, favorisant ainsi un « retour à la normale » comme en 2019. La Chine a opté pour une stratégie différente en imposant de lourdes restrictions de déplacement, lesquelles ont eu un impact sur l'activité du Groupe et sur le quotidien de ses collaborateurs. Dans l'ensemble, le niveau de risque a considérablement diminué et aucun cas grave de Covid n'a été enregistré depuis plus de 12 mois.

Crise sanitaire et sécuritaire

En cas de crise sanitaire et sécuritaire, un comité est constitué. Il rassemble les correspondants QHSE, la Direction QHSE du Groupe et toutes les fonctions supports concernées. Ce comité a pour mission d'évaluer le niveau de risque et de définir un plan d'action, en partageant les informations collectées sur le terrain

par les groupes opérationnels et celles obtenues par la Direction QHSE du Groupe.

Ce plan d'action peut comprendre, selon les cas, des mesures de protection (port d'équipements de protection individuelle – EPI), de prévention (travail à domicile, etc.), voire de mise en quarantaine.

En fonction de la nature du plan d'action, le comité de crise émet des alertes Santé et Sécurité localement et/ou au niveau du Groupe, à destination du management et des collaborateurs. Ces alertes précisent les recommandations et les instructions que chaque unité est tenue d'appliquer.




Le comité suit également l'évolution des crises potentielles afin de pouvoir s'adapter agilement et rapidement et ainsi garantir en permanence la sécurité de son actif le plus précieux. La Vice-Présidente QHSE du Groupe informe régulièrement le Comité exécutif des risques pertinents et des plans d'action à mettre en place.

2.6.5 LE RESPECT DES DROITS HUMAINS

Contexte

Le respect des Droits humains est au cœur des valeurs fondamentales de Bureau Veritas.

Bureau Veritas applique les principes internationalement reconnus en matière de Droits humains, qui sont énoncés dans les documents suivants (collectivement appelées les « Normes Relatives aux Droits de l'Homme ») :

- | | |
|---|--|
|  <p>International Labour Organization</p> | <ul style="list-style-type: none"> • la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ; • la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales ; |
|  <p>UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les Droits humains ; |
|  <p>unicef</p> | <ul style="list-style-type: none"> • la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. |

Bureau Veritas assure la promotion et le respect de la protection des Droits humains quel que soit le pays où il opère et l'activité qu'il réalise.

Politique

Le Groupe a publié une Politique des Droits humains, basée sur les normes et recommandations internationales.

Elle couvre les aspects suivants :

- liberté d'association ;
- lutte contre le trafic des humains et le travail forcé ;
- prévention du travail des enfants ;
- élimination des discriminations ;
- soutien à la diversité et à l'inclusion ;
- sécurité des lieux de travail ;
- protection de la vie privée.

La Politique des Droits humains se lit, entre autres, avec le Code d'éthique et les quatre valeurs fondamentales de Bureau Veritas qui sont : *Trusted* (Confiance) ; *Responsible* (Responsabilité) ;

Ambitious & Humble (Ambition & Humilité) ; *Open & Inclusive* (Ouverture d'esprit & Inclusion).

Elle s'applique à tous les collaborateurs ainsi qu'à tous les partenaires : sous-traitants, fournisseurs, intermédiaires commerciaux et cotraitants. Elle a été diffusée à tous les employés au travers du site web de Bureau Veritas et d'une communication spécifique organisée dans chaque pays. Elle est communiquée à tous les partenaires de Bureau Veritas. Leurs contrats comprennent des conditions générales d'achat faisant systématiquement référence à un Code de conduite qui comprend la politique en matière de respect des Droits humains.

Bureau Veritas a mis en place une ligne d'alerte avec un numéro d'appel et une adresse courriel spécifiquement dédiés. Elle est accessible par les collaborateurs comme par les partenaires commerciaux.

Bureau Veritas s'est engagé à maintenir et à améliorer les systèmes et processus permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer toute violation des Droits humains.

Plan d'action

État des lieux

Bureau Veritas évalue les risques liés aux Droits humains au sein de ses opérations, filiales ainsi qu'auprès de ses sous-traitants et fournisseurs, et établit un plan de vigilance destiné à prévenir et réduire ces risques (voir section 2.5.8 – Plan de vigilance).

Des auto-évaluations de l'application de la Politique des Droits humains dans toutes les fonctions opérationnelles et fonctions supports du Groupe, ont été effectuées par chaque Vice-Président exécutif en 2019.

De l'évaluation, il ressort que le pourcentage de collaborateurs qui travaillent dans des *business units* respectant les critères de la politique en matière de Droits humains est le suivant :

- respect des droits de l'Homme : 100 % ;
- liberté d'association et le droit de négociation collective : 100 % ;
- prévention de la traite des êtres humains et du travail forcé : 100 % ;
- prévention du travail des enfants : 100 % ;
- mise à disposition d'un lieu de travail sûr et sécurisé : 100 % ;
- promotion de la diversité et intégration : 91 % ;
- protection de la vie privée : 91 % ;
- élimination de toutes formes de discrimination : 85 %.

En 2022, comme en 2021, une auto-évaluation a été réalisée par les *business units* du Groupe sur le respect de la politique en matière de Droits humains. Cette évaluation a été effectuée dans le cadre de l'index de durabilité présenté dans la section 2.2.2.

De cette évaluation il ressort que :

- 100 % des effectifs sont dans des *business units* ayant mis en place une politique sociale et des droits humains ;
- 85 % des effectifs sont dans des *business units* ayant nommé un *governance officer* pour veiller à la mise en place des politiques sociales (inclusion, travail flexible, formation...) et des droits humains (tels que définis dans la politique Groupe) ;
- 90 % des effectifs sont dans des *business units* ayant organisé des formations sur les procédures sociales et des droits humains.

Évaluation des risques

Comme mis en évidence par l'auto-évaluation, quatre axes d'amélioration ont été identifiés :

- formation des collaborateurs ;
- élimination de toutes les formes de discrimination ;
- promotion de la diversité et de l'inclusion ;
- protection de la vie privée.

Actions correctives

Les mesures suivantes ont été prises pour atténuer ces risques :

- en France, organiser des formations aux procédures sociales et des droits humains ;
- en Amérique et au Chili, désigner un *governance officer* pour suivre l'application des procédures sur les droits humains ;
- accélérer le programme d'intégration des femmes ;
- soutenir des actions en faveur de la diversité ;
- renforcer la protection des données et de la vie privée.

Indicateurs

En 2022, comme en 2021 et 2020, aucun cas de non-respect des Droits humains n'a été identifié, ni signalé sur la ligne d'alerte.

2.6.6 LE SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS LOCALES ET L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Contexte

L'organisation très décentralisée de Bureau Veritas favorise l'emploi local dans près de 140 pays où il est implanté. Bureau Veritas contribue de cette manière au développement socio-économique des territoires sur lesquels il opère.

Le Groupe s'attache à ce que chacun de ses 1 560 bureaux et laboratoires dans le monde développe les compétences et les savoir-faire à l'échelle locale, en partenariat avec les autorités et les parties prenantes concernées.

Politique



Bureau Veritas a lancé un programme solidaire qui lui permet d'agir avec ses collaborateurs en engageant des actions de soutien aux plus démunis. Ce programme s'appelle **Be part of it**. Il est l'une des actions qui s'inscrivent dans le cadre de sa nouvelle politique d'aide aux communautés. Il comprend de nombreuses actions locales de diverses natures, comme par exemple la collecte de nourriture, la protection de l'environnement, l'aide aux femmes de la rue ou la plantation d'arbres.

Bureau Veritas a conçu une politique pour aligner les actions philanthropiques de ses unités opérationnelles avec sa stratégie RSE. Ainsi, trois axes prioritaires ont été retenus. Ils doivent rassembler plus de 80 % des actions engagées localement. Ces axes sont la santé, l'inclusion, et l'environnement qui correspondent aux ODD des Nations Unies suivants :



Les actions philanthropiques se font au moyen de donations ou de mécénat de compétence.

Plan d'action

Pour la deuxième année consécutive, Bureau Veritas a célébré la journée de la charité pendant le mois de septembre 2022. Toutes les unités du Groupe se sont mobilisées pour aider les plus démunis, collecter des fonds pour des associations.

Les actions solidaires engagées par Bureau Veritas sont décidées au niveau local dans chacun des pays où le Groupe est présent.

Principaux partenariats en 2022



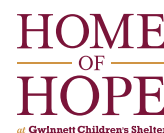
Avec **Banques Alimentaires** pour collecter de la nourriture.

Bureau Veritas a soutenu cette association en abondant les dons de ses collaborateurs et en organisant des actions de bénévolat pour collecter de la nourriture dans les grandes surfaces (France, Espagne) ;



Avec l'association **Chemins d'Avenirs** pour la promotion de l'éducation et de l'enseignement supérieur dans les zones rurales.

Bureau Veritas a renouvelé ce partenariat qui comprend une donation annuelle, l'hébergement d'une partie des équipes de Chemins d'Avenirs et le parrainage de jeunes élèves par des salariés en France ;



Avec l'association **Home of Hope** pour aider les enfants, les jeunes et les familles en difficulté ;



Avec le réseau **École de la 2^e chance** pour aider au parcours de formation et d'accompagnement individualisé pour les jeunes sans qualification souhaitant accéder à un emploi ou à une formation.

Bureau Veritas fait intervenir ses collaborateurs dans les ateliers pour partager leurs compétences, offre aux élèves des débouchés par des stages et apporte un soutien financier pour renforcer la digitalisation ;



Les collaborateurs de Bureau Veritas ont appris à revitaliser du bois usagé pour fabriquer un produit écologique en bois de palette recyclé ;



Bureau Veritas a mis en place des points de collecte pour Foodbank, une organisation caritative qui distribue des produits alimentaires à des personnes dans le besoin ;

Le Groupe s'est également engagé auprès de ces associations :



Principales actions en 2022

Santé :

- collecte et donation à des banques alimentaires ;
- donations pour la lutte contre le cancer ;
- collecte et remise de nourriture à des familles démunies ;

Environnement :

- achat d'arbres pour célébrer l'anniversaire des collaborateurs et pour accueillir les nouveaux embauchés ;
- sensibilisation au recyclage du bois et soutien d'une association dans ce domaine.

Éducation et parité :

- aide à des associations agissant pour l'aide et l'éducation des enfants.

Indicateurs

En 2022, Bureau Veritas a effectué 658 000 euros de dons (en hausse de 20 % par rapport à 2021) et réalisé de nombreuses actions de mécénat, représentant plus de 9 330 heures (en hausse de 250 % par rapport à 2021), soit un coût approximatif de 240 000 euros.

RÉPARTITION DES DONNS

Dons par ODD	Montants (en euros)	%	Nombre de dons	%
ODD n° 2, n° 3 et n° 10 (faim, santé, inégalités)	134 182	20 %	53	28 %
ODD n° 4 et n° 8 (éducation, travail)	183 457	28 %	42	22 %
ODD n° 13 et n° 14 (climat, eau)	111 234	17 %	26	14 %
Autres ODD	229 062	35 %	69	36 %
TOTAL	657 934	100 %	190	100 %

Actions philanthropiques par catégorie	Montants (en euros)	%
Dons à des organismes de bienfaisance	286 488	32 %
Investissements dans les communautés locales	83 773	10 %
Initiatives commerciales	287 673	32 %
Total dons	657 934	74 %
Actions de mécénat	240 000	26 %
TOTAL	897 934	100 %

2.7 CAPITAL NATUREL - CONTRIBUER À UNE MEILLEURE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Conseil d'administration et ses comités sont directement impliqués dans la gouvernance de la stratégie de Bureau Veritas en matière de protection de l'environnement et plus particulièrement de lutte contre le changement climatique, d'adaptation au changement climatique et de préservation de la biodiversité.

À ce titre, le Conseil suit la stratégie de Bureau Veritas et veille à ce que les politiques soient mises en œuvre. Le Comité stratégique suit la stratégie en matière d'environnement et s'assure qu'elle reste conforme à la réglementation et adaptée aux attentes des parties prenantes. Le Comité d'audit et des risques suit le processus de remontée des données et s'assure que les indicateurs reportés sont cohérents et fiables.

2.7.1 EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET EMPREINTE CARBONE

Contexte

Le changement climatique a des répercussions sans précédent sur la planète. On entend souvent parler d'incendies de forêts, d'inondations, de sécheresses et de phénomènes climatiques anormaux qui engendrent des souffrances, des conflits entre les populations, des dommages irréversibles sur la faune et la flore ainsi que des interruptions d'activité extrêmement coûteuses pour les organisations. Dans ce contexte, Bureau Veritas se doit d'agir en faveur d'un avenir meilleur pour la planète.

Depuis plusieurs années, le Groupe entreprend ainsi diverses actions visant à réduire ou à minimiser l'impact de son activité sur l'environnement. Bureau Veritas s'implique dans la réduction de ses émissions et la décarbonation de la société.

L'empreinte environnementale du Groupe est principalement due à la consommation électrique de ses laboratoires et aux déplacements professionnels (les déplacements en avion et la flotte de véhicule). Ses programmes, dont l'objectif global est la réduction de son empreinte carbone, ciblent principalement ces deux aspects.

Bureau Veritas s'est engagé pour le climat en s'associant à l'engagement en faveur du climat lancé par le MEDEF, le *French Business Climate Pledge*.

Politique

Bureau Veritas déploie une politique environnementale commune à toutes ses activités, établissant des objectifs annuels de réduction de l'impact environnemental et mettant en œuvre des programmes spécifiques pour réduire son empreinte.

En 2022, le Groupe a publié une version actualisée de son Engagement environnemental, dans l'optique de renforcer son engagement en faveur de la protection de la planète et de la réduction de ses émissions.

Bureau Veritas a poursuivi l'amélioration de ses systèmes de reporting. Sa volonté d'améliorer encore la fiabilité des données l'a conduit à développer en interne une application baptisée GreenHub. Connectée à Tableau, cette solution permet de collecter des données et d'analyser des résultats et tendances contribuant à l'élaboration de plans d'action précis et judicieux.

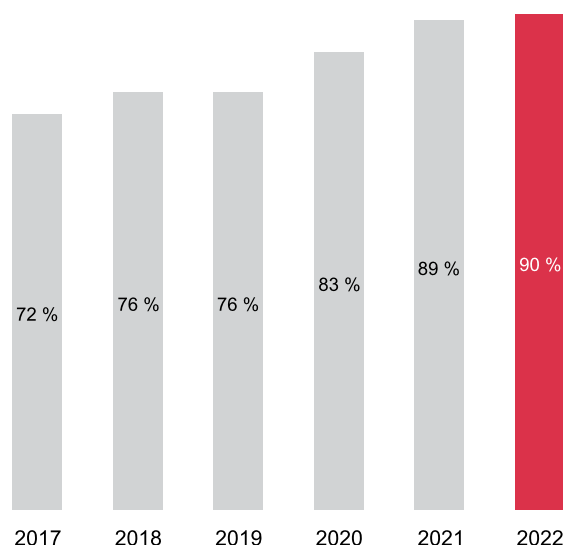


Le Groupe a par ailleurs entrepris d'évaluer la consommation d'énergie de plusieurs de ses laboratoires afin de déterminer comment les rendre moins énergivores.

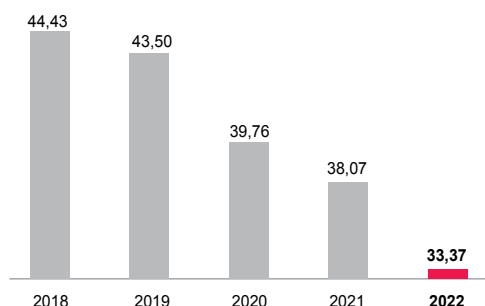
Taux de certification ISO 14001

Il est essentiel de disposer d'un système de management solide et certifié, déployé à l'échelle mondiale, pour garantir la pérennité de l'évolution du Groupe vers un avenir respectueux de l'environnement. C'est dans cette optique que Bureau Veritas veut développer l'empreinte de la certification ISO 14001, qui est évaluée via une mesure certifiée des effectifs. En 2022, son empreinte a augmenté de 12 points par rapport à 2019. L'ensemble des groupes opérationnels font des efforts pour progresser sur ce front. Le Groupe est parvenu à maintenir le taux de couverture des effectifs en 2022.

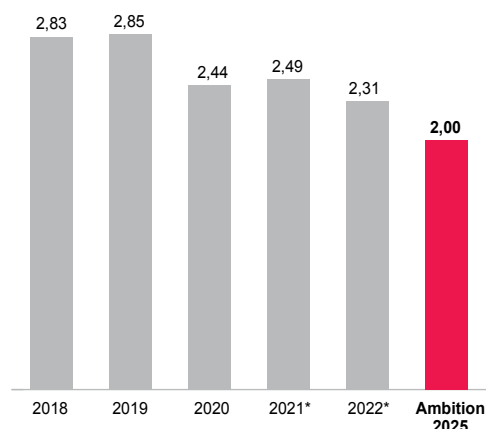
POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL DU GROUPE RATTACHÉ À DES ENTITÉS CERTIFIÉES ISO 14001



Évolution depuis 2018

TONNES DE CO₂ ÉQUIVALENT PAR MILLION D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Au cours de ces dernières années, la proportion des émissions de CO₂ par activité du Groupe a considérablement diminué. Pour la seule année 2022, elle a baissé de 12 % par rapport à 2021. Une tendance qui témoigne incontestablement du « virage vert » qu'a pris Bureau Veritas, qui se dirige progressivement vers la neutralité carbone.

TONNES DE CO₂ ÉQUIVALENT PAR EMPLOYÉ
(SCOPE 3 COUVRANT UNIQUEMENT LES TRANSPORTS LIÉS AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS, AVEC COMPENSATION)

* Méthode *market-based*

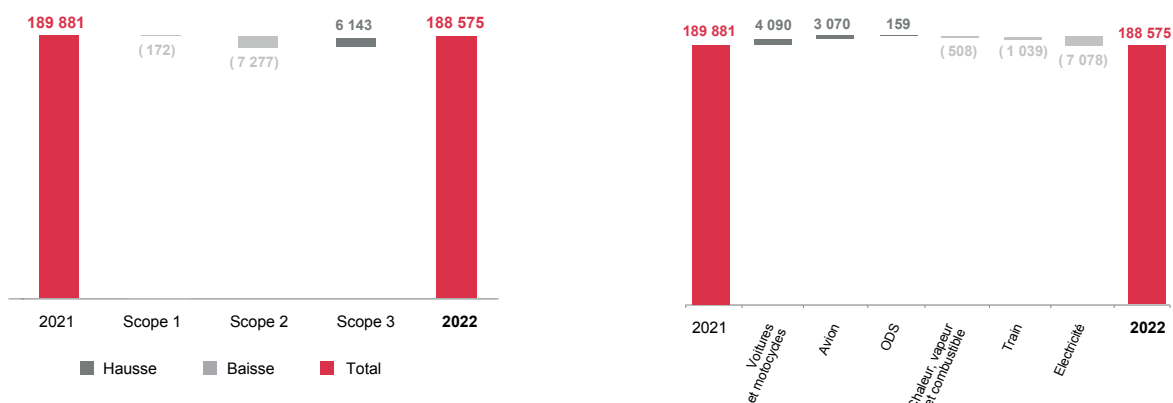
Le Groupe est en bonne voie pour atteindre son objectif de 2,0 tonnes de CO₂ par employé en 2025. En effet, grâce à la diminution des émissions de Scope 2 et à l'augmentation significative de la consommation d'énergies renouvelables, il termine l'année 2022 à 2,31 tonnes de CO₂ par employé.

Bureau Veritas a modifié sa méthodologie de reporting des émissions de gaz à effet de serre. La méthodologie précédente excluait les petits bureaux de moins de 50 employés et les laboratoires de moins de 25 employés. La nouvelle méthodologie n'exclut plus ces bureaux et laboratoires. Le taux de couverture est donc passé de 96 % à 100 %, ce qui représente une augmentation de 1,3 % des émissions de GES en 2022.

	Emissions prenant en compte les exclusions (t) (précédente méthodologie) 96% de couverture			Emissions prenant en compte les exclusions (t) (nouvelle méthodologie) 100% de couverture			Variation (nouvelle-précédente méthodologie)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Scope 1	68 888	68 778	58 694	71 561	71 732	61 414	3,9 %	4,3 %	4,6 %
Scope 2	76 874	83 545	77 399	79 856	87 133	80 987	3,9 %	4,3 %	4,6 %
Scope 3	574 482	505 617	524 721	577 847	509 217	528 860	0,6 %	0,7 %	0,8 %
Total émissions	720 244	657 940	660 814	729 264	668 082	671 261	1,3 %	1,5 %	1,6 %
Emission/employé	2,32	2,49	2,44	2,32	2,49	2,44	0,1 %	0,1 %	0,0 %

Méthode *market based* pour 2022 et 2021 - méthode basée sur la localisation pour 2020

TENDANCE DES ÉMISSIONS 2021 PAR RAPPORT À 2022 PAR SCOPE ET PAR CATÉGORIE CLÉ
(ÉMISSIONS DIRECTES LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS)



Le Groupe s'efforce activement de relever les défis du changement climatique et de trouver des solutions pour réduire ses émissions à tous les niveaux de l'organisation. Sa performance tient en grande partie à la diminution de ses émissions de Scope 2 et de sa consommation électrique. L'utilisation accrue d'énergies renouvelables a permis de compenser l'augmentation des émissions liées aux déplacements professionnels qui ont repris avec la réouverture des économies post-Covid.

- Scope 1 – Émissions directes : somme des émissions directes induites par la combustion d'énergies fossiles (pétrole, gaz, etc.) ou de ressources possédées ou contrôlées par l'entreprise (inclut les véhicules de service) ;
- Scope 2 – Émissions indirectes : somme des émissions indirectes induites par l'achat ou la production d'électricité ;
- Scope 3 – Autres émissions : somme des autres émissions indirectes (voir ci-après).

Les périmètres suivants sont considérés :

Tonnes de CO ₂ équivalent	Scope 1	Scope 2	Scope 3 ^(a)	Scope 3 ^(b)
2020	61 414	80 987	39 543	528 860
2021 *	71 732	87 133	31 014	509 217
2022 *	71 561	79 856	37 157	577 847

(a) Les émissions de Scope 3 concernent exclusivement les transports liés aux déplacements professionnels.

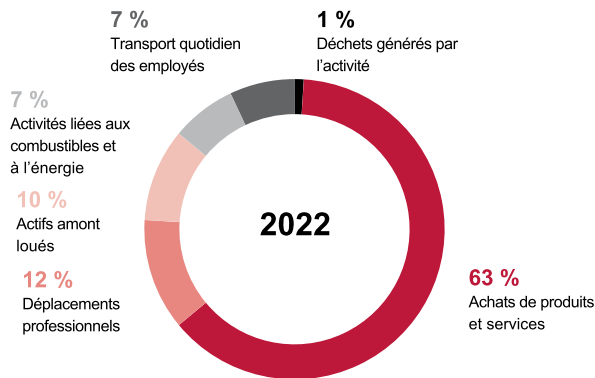
(b) Scope 3 : toutes catégories confondues, tonnage estimé.

* Méthode market-based.

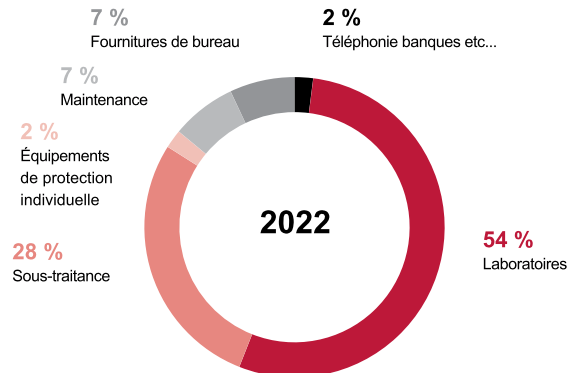
Détail du Scope 3

Sources des émissions de Scope 3	2022	2021	2020
Achats de produits et services - GES scope 3 cat 1	361 943	305 449	318 585
Activités liées aux combustibles et à l'énergie - GES scope 3 cat 3	41 501	42 373	39 166
Déchets générés par l'activité - GES scope 3 cat 5	5 506	8 190	5 582
Déplacements professionnels - GES scope 3 cat 6	69 954	56 759	65 349
Transport quotidien des employés (commuting) - GES scope 3 cat 7	40 466	38 176	37 465
Actifs amont loués - GES scope 3 cat 8	58 477	58 271	62 713
TOTAL	577 847	509 217	528 860

EMISSIONS DE SCOPE 3



ACHATS DE PRODUITS ET SERVICES (À L'EXCLUSION DES HÔTELS ET DES REPAS)



Compte tenu de la configuration des activités de Bureau Veritas, il n'est pas étonnant que les achats de biens et services représentent l'essentiel de ses émissions de Scope 3. Deux postes d'émissions se distinguent tout particulièrement : les prestations de sous-traitance (28 %) et les achats de produits/fournitures destinés aux laboratoires (54 %). L'organisation vient d'entreprendre une analyse plus approfondie afin d'identifier précisément les produits et les fournisseurs qui génèrent la plus grande part d'émissions, dans l'optique, à court terme, de pouvoir élaborer une stratégie et un plan d'action détaillés pour réduire l'empreinte carbone de ses fournisseurs.

Indicateurs

D'autres indicateurs sont présentés dans la section 2.9. – Indicateurs de durabilité, du présent Document d'enregistrement universel.

Consommation d'énergie	2022	2021	2020
Consommation totale d'énergie (en MWh)	273 908	275 734	252 559
Part des laboratoires (en %)	85 %	88 %	83 %
Part des bureaux (en %)	15 %	12 %	17 %
Consommation d'énergie verte (en MWh)	26 141	11 061	6 526
Proportion d'énergie verte consommée (en %)	9,5 %	4,0 %	2,6 %
Augmentation de l'utilisation de l'énergie renouvelable (vs. 2015)	560 %	178 %	71 %
Consommation d'énergie par employé (en MWh)	3,44	3,67	6,48
Émissions de CO ₂ (a)	2022	2021	2020
Effectif des sites répondants	79 704	75 200	75 200
Émissions de CO ₂ – Scope 1 (t)	71 561	71 732	61 414
Émissions de CO ₂ – Scope 2 (t)	79 856	87 133	80 987
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (déplacements professionnels uniquement)	37 157	31 014	41 376
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (toutes catégories)	577 847	509 217	528 860
Émissions de CO ₂ (t) (b)	188 575	189 880	183 776
Émissions de CO ₂ (t) (c)	729 264	668 082	671 261
Émissions de CO ₂ par million d'euros de chiffre d'affaires (t) ^(b)	33,37	38,07	39,76
Compensation (t)	3 573	2 721	448
Émissions nettes de CO ₂ (t) (b)	185 002	187 159	183 328
Émissions nettes de CO ₂ par employé (t) (b)	2,32	2,49	2,44

(a) Émissions de CO₂ market-based en 2022 et 2021 et location-based en 2020 et 2019.

(b) Scope 1, Scope 2 et Scope 3 déplacements professionnels.

(c) Scope 1, Scope 2 et Scope 3 toutes catégories.

Les émissions de Scope 3 pour 2021 et 2020 ont été retraitées pour inclure les émissions liées à l'achat de carburant en amont et aux pertes lors de la transmission et de la distribution.

Émissions de CO₂ dues à la consommation d'énergie ^(a)	2022	2021	2020
Émissions de CO ₂ des laboratoires (t)	83 665	90 610	80 080
Émissions de CO ₂ des bureaux (t)	11 131	11 772	14 282
Émissions totales (t)	94 796	102 382	94 362
Part des émissions totales	48,6 %	51,4 %	51,3 %
Émissions de CO ₂ des laboratoires par employé (t)	2,51	2,85	2,50
Émissions de CO ₂ des bureaux par employé (t)	0,24	0,27	0,33
Émissions totales de CO ₂ par employé (t)	1,19	1,36	1,25

(a) Émissions de CO₂ market-based en 2022 et 2021 et location-based en 2020 et 2019.

Émissions de CO₂ dues aux déplacements professionnels ^(a)	2022	2021	2020
Émissions de CO ₂ des laboratoires (t)	22 823	21 047	14 488
Émissions de CO ₂ des bureaux (t)	68 521	64 173	71 769
Émissions totales (t)	91 345	85 224	86 257
Part des émissions totales	46,9 %	42,8 %	46,9 %
Émissions de CO ₂ des laboratoires par employé (t)	0,68	0,66	0,60
Émissions de CO ₂ des bureaux par employé (t)	1,48	1,48	1,41
Émissions totales de CO ₂ par employé (t)	1,15	1,13	1,15

(a) Émissions de CO₂ market-based en 2022 et 2021 et location-based en 2020 et 2019.

Les émissions de CO₂ proviennent à 48,7 % de la consommation d'énergie, à 46,7 % des déplacements professionnels et à 4,6 % des déchets, de l'eau, du papier et des substances appauvrissant la couche d'ozone.

2.7.2 LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le plan climat de Bureau Veritas couvre à la fois les impacts de Bureau Veritas sur le climat et ceux du climat sur Bureau Veritas.

Les impacts de Bureau Veritas sur le climat correspondent à la matérialité environnementale de Bureau Veritas. Les actions pour réduire l'impact de Bureau Veritas sur le changement climatique sont décrits dans la présente section.

Les impacts du climat sur Bureau Veritas correspondent à la matérialité financière du climat. Ils sont décrits dans la section 2.7.4.

Méthodologie



Bureau Veritas suit les recommandations de la *Task-force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD). Le plan climat couvre l'ensemble des activités du Groupe, de ses filiales et de ses implantations géographiques.

Les recommandations de la *Task-force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD) relèvent de quatre grandes catégories :

- Gouvernance (2.7.2.1) ;
- Stratégie (2.7.2.2) ;
- Gestion des risques (atténuation du changement climatique à la section 2.7.2.3 et adaptation au changement climatique aux sections 2.7.3.1, 2.7.3.2 et 2.7.3.4) ;
- Indicateurs et objectifs (contexte à la section 2.7.1, opportunités à la section 2.7.3.3 et objectifs à la section 2.7.3.5).

2.7.2.1 Gouvernance

Un groupe de travail sur le climat appelé *Climate and sustainability task-force* a été créé pour élaborer le plan climat et suivre sa mise en application. Ce groupe de travail comprend les Directeurs de l'Environnement, de la Stratégie, de la Gestion des risques et du Développement durable. Il se réunit quand nécessaire et au moins une fois par an pour faire un point d'avancement des plans d'actions.

Ce groupe de travail rend compte au Directeur Général de Bureau Veritas, avec qui il fait un point d'avancement annuel dans le cadre de la revue de management. Il tient informé le Comité exécutif de ses travaux et l'implique dans la définition et la mise en œuvre des plans d'actions. Au moins une fois par an, il présente ses travaux au Conseil d'administration.

2.7.2.2 Stratégie

Le processus d'élaboration du plan climat est fait en collaboration avec chacune des divisions et chacun des métiers du Groupe. Leur participation permet d'appréhender les impacts du changement climatique sur leurs activités.

L'évaluation des risques de transition et des risques physiques est effectuée avec les responsables de marché, et si besoin avec les responsables régionaux.

L'évaluation des opportunités pour les produits et les services est effectuée avec les responsables de marché et le soutien de la Direction de la stratégie.

L'évaluation des opportunités pour les ressources et l'énergie est effectuée avec la Direction de l'Environnement.

2.7.2.3 Gestion des risques – Matérialité environnementale

7 VOIES POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE CO₂

1. Mobilisation des employés
2. Réduction de la consommation d'énergie dans les laboratoires
3. Achat d'énergie renouvelable
4. Réduction des déplacements professionnels
5. Électrification du parc de véhicules
6. Choix d'immeubles et équipements informatiques écologiques
7. Mobilisation des fournisseurs

Pour être à même d'atteindre son objectif de réduction des émissions de CO₂, Bureau Veritas doit profondément mobiliser ses équipes et investir dans la transformation de ses équipements de laboratoire et de ses activités. L'analyse de sa consommation d'énergie lui a permis d'identifier sept axes d'action, chacun assorti d'un plan d'exécution, d'un indicateur et d'un objectif pour 2030



Les niveaux de performance et de maturité du système de management RSE de Bureau Veritas sont enregistrés dans *Clarity*, solution de gestion de la stratégie ESG mise en œuvre par le Groupe, à l'échelle nationale et internationale.

1 Mobilisation des collaborateurs

Le 22 avril, à l'occasion de la Journée de la Terre, Bureau Veritas a mené une campagne de communication dans ses 160 pays et territoires d'implantation afin de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs au changement climatique et aux incidences de l'activité humaine sur la planète – l'objectif ultime étant de faire évoluer les comportements dans le bon sens. Le moindre geste, la moindre décision d'achat, peut faire la différence. Au terme de cette journée, les participants ont été mis au défi de calculer leur empreinte individuelle et de faire des efforts concrets pour émettre moins de CO₂. Un concours vidéo a également été organisé sur le thème « Pourquoi la Terre est-elle importante à mes yeux ? ». Cette initiative a suscité un fort engagement de la part des collaborateurs. Le Groupe a en effet reçu des vidéos des quatre coins de la planète et les a publiées sur ses plateformes de communication internes.

2 Réduction de la consommation d'énergie dans les laboratoires

La consommation d'énergie est l'un des principaux indicateurs qui influent sur les émissions de CO₂. En 2022, celle-ci représente 49 % des émissions totales du Groupe, soit une baisse de 2 % par rapport à 2021. Les plus énergivores étant les laboratoires, ceux-ci ont déployé toute une série de mesures critiques pour réduire leur consommation et recourir aux énergies renouvelables (via notamment la négociation de tarifs verts, l'installation de panneaux solaires et la conclusion de contrats d'achat d'électricité).

Les principaux utilisateurs d'énergie ont entamé en 2022 des programmes de réduction comprenant notamment des audits énergétiques et des autoévaluations de la consommation d'énergie, le remplacement des systèmes d'éclairage, la rationalisation de l'utilisation des systèmes Chauffage-Ventilation-Climatisation (CVC), le déménagement vers des installations plus efficaces, l'achat d'énergie d'origine verte, etc.

3 Achat d'énergies renouvelables

Pour pouvoir mener à bien sa stratégie et remplir son objectif de décarbonation, le Groupe devra nécessairement recourir aux énergies renouvelables, ce qui implique la renégociation des contrats fournisseurs ou la conclusion de contrats d'achat d'électricité.

En outre, plusieurs laboratoires et immeubles de bureaux ont renégocié leurs contrats d'électricité afin de bénéficier d'énergies renouvelables ou de co-produire de l'électricité via l'installation de panneaux solaires sur les toits. Si le Groupe n'en est encore qu'à ses premiers pas dans ce domaine, il espère à court terme étendre ces pratiques à tous ses sites.

4 Réduction des déplacements professionnels

Autre indicateur clé : les émissions de CO₂ générées par les déplacements professionnels. En 2022, ces déplacements étaient à l'origine de 47 % du total des émissions du Groupe, soit une hausse de 5 % par rapport à 2021.

Alors que les gouvernements levaient les interdictions de voyager, le Groupe a continué de limiter les déplacements aériens aux plus essentiels seulement pour des raisons environnementales. En octobre 2021, le Groupe a mis à jour sa politique écologique afin de formaliser les exigences décrites ci-dessus. Cette crise a démontré que de nombreuses activités pouvaient être menées à bien à distance et que les collaborateurs du Groupe étaient capables de s'adapter à une nouvelle normalité. Cette année, plusieurs événements habituellement physiques ont été organisés en ligne avec succès, ce qui a permis au Groupe de réduire ses émissions de CO₂ et de montrer l'exemple aux différents niveaux de l'organisation sur la manière de faire des économies et d'être performant sur le plan énergétique.

5 Électrification de la flotte de véhicules

Ces dernières années, le Groupe a amélioré sa politique automobile en y intégrant l'obligation, pour toutes ses activités dans le monde, de déployer des véhicules plus performants et des mesures d'économie d'énergie. Voici quelques-unes des principales exigences :

- à compter de janvier 2022, tous les véhicules nouvellement acquis ou loués destinés aux cadres (niveaux I à III) devront émettre moins de 60 g de CO₂ par kilomètre ;
- l'ensemble des autres nouveaux véhicules de tourisme doit respecter la limite d'émission de 130 g de CO₂ par kilomètre ;
- les véhicules de tourisme existants non conformes à cette exigence ont été conservés jusqu'en décembre 2022 (véhicules acquis) ou jusqu'à la fin du contrat de location (véhicules loués) ;
- le catalogue des véhicules autorisés proposés aux employés de toutes les entités du Groupe doit comprendre des véhicules à faibles émissions de CO₂ (hybrides et plug-in hybrides) ou « zéro émissions » ;
- en outre, pour des raisons de sécurité et environnementales, l'ensemble des véhicules de fonction sera équipé d'ici janvier 2022 d'un système de contrôle télématique assurant le respect du code de la route et favorisant les habitudes respectueuses de l'environnement. Les projets pilotes déployés en Europe indiquent des économies de carburant d'environ 15 %.

6 Sélection de matériel informatique et de bâtiments écoresponsables

Bureau Veritas travaille sur cet axe pour réduire son impact environnemental. Les priorités du Groupe sont la migration vers des bureaux à haute performance énergétique, l'utilisation de matériel plus respectueux de l'environnement et la généralisation de l'utilisation du *cloud* pour stocker les données.

Bureau Veritas encourage ses entités à se fournir en énergie verte afin de réduire les émissions de CO₂ et à occuper des bâtiments basse consommation. Bureau Veritas recommande le choix de bâtiments à haute performance énergétique à l'occasion de chaque renouvellement de bail. Fin 2022, Bureau Veritas compte à travers le monde 43 bâtiments certifiés LEED, HQE, Green Star ou Effinergie +.

En France, la virtualisation des serveurs a permis réduire de 1 300 le nombre de serveurs physiques, et ainsi préserver plusieurs centaines de tonnes de CO₂. Des projets similaires ont été menés dans d'autres régions.

Depuis plusieurs années la Direction des Systèmes d'information (DSI) du Groupe s'est engagée dans trois chantiers principaux visant à réduire l'impact environnemental :

- réduire la consommation énergétique des centres de données (*data centers*) ;
- réduire les consommations énergétiques du parc informatique ; et
- apporter des solutions innovantes pour réduire les déplacements des collaborateurs.

7 Mobilisation des fournisseurs

Bureau Veritas met tout en œuvre pour contribuer à la réduction des émissions de CO₂ de l'ensemble de ses fournisseurs.

2.7.3 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Bureau Veritas doit impérativement identifier les effets du changement climatique sur ses actifs et ses activités pour être à même de s'y préparer et de s'y adapter.

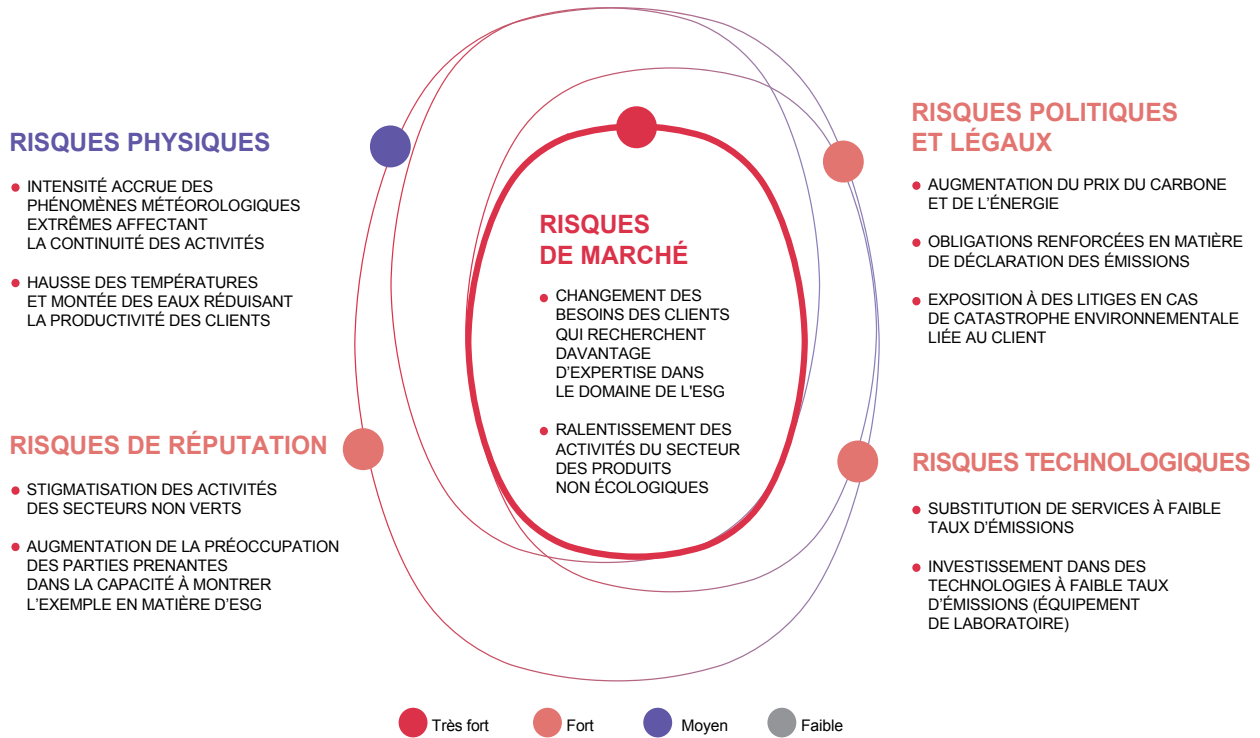
Avec le concours des lignes de services globales (*Global Service Lines*), le groupe de travail sur le climat de Bureau Veritas évalue les risques et les opportunités liés au changement climatique à court, moyen et long terme.

Le tableau ci-dessous présente le mapping des risques et opportunités. Le niveau de risque est classé en fonction de son impact selon les catégories ci-dessous :

	RISQUES					OPPORTUNITÉS					
	Risques de transition				Risques physiques						
	Aspects politiques et juridiques	Technologie	Marché	Réputation	Risques graves	Risques chroniques	Efficacité des ressources	Sources d'énergie	Produits et services	Marchés	Résilience
Corporate	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Marine & Offshore											
Agroalimentaire & Matières Premières		●	●	●	●	●		●			
Industrie			●	●						●	
Bâtiment & Infrastructures			●						●		
Certification			●						●		
Biens de consommation								●	●		

● Très élevé > 1 000 M€ ● Élevé 500-1 000 M€ ● Moyen 101-500 M€ ● Faible <100 M€

2.7.3.1 Risques de transition et risques physiques



2.7.3.2 Opportunités



2.7.3.3 Matérialité financière



L'impact financier sur Bureau Veritas a été estimé pour les horizons 2025, 2030 et 2050.

Les scénarios SDS (*Sustainable Development Scenario*) et STEPS (*Stated Policy Scenario*) de l'IEA (*International Energy Agency*) ont été utilisés pour estimer l'impact financier sur Bureau Veritas des risques et opportunités liés au changement climatique.

Le scénario SDS vise à assurer un accès universel à une énergie accessible, fiable et moderne ; réduisant la pollution de l'air et permettant de combattre le changement climatique. Il permet d'atteindre les objectifs de l'accord de Paris et de réduire significativement la pollution de l'air.

Le scénario STEPS est construit sur la base des politiques actuelles et des engagements récemment pris en matière d'énergie et de climat. Il permet d'établir des comparaisons pour évaluer les résultats de récents développements de politiques en matière d'énergie et de climat.

Les projections de l'impact financier sont intégrées dans la stratégie du Groupe, sous la responsabilité de la Direction de la Stratégie, après validation par la Direction générale et présentation au Conseil d'administration.

Le tableau ci-dessous présente les principales projections qui font apparaître que les risques liés au changement climatique sont faibles et que les opportunités sont très importantes. Ces éléments ont été intégrés dans la préparation du plan stratégique de Bureau Veritas.

(en millions d'euros)	Scénarios		
	2030	IEA STEPS 2050	IEA SDS 2050
Impact financier	●	●	●
Risques			
Risques de transition/Politiques et légaux	●	●	●
Risques de transition/Technologiques	●	●	●
Risques de transition/Marché			
Risques de transition/Réputation			
Risques physiques/graves et chroniques	●	●	●
Opportunités			
Opportunités/Efficacité des ressources			
Opportunités/Source d'énergie	●	●	●
Opportunités/Marchés et services	●	●	●
Certification	●	●	●
Biens de consommation	●	●	●
Marine & Offshore	●	●	●
Bâtiment & Infrastructures	●	●	●
Énergie	●	●	●

● Très élevé	● Élevé	● Moyen	● Faible
> 1 000 millions	500-1 000 millions d'euros	101-500 millions d'euros	< 100 millions d'euros

d'euros

2.7.3.4 Gestion des risques

Les risques associés au climat sont analysés et suivis par le Groupe de travail Climat. Ils sont revus par le Comité externe d'orientation RSE qui comprend un expert climatologue de l'université de Paris-Saclay.

Un plan d'action est préparé et mis en œuvre pour chaque risque climat.

Les risques climat sont intégrés dans la cartographie des risques du Groupe. Ils sont suivis par la Direction des risques qui s'appuie sur le groupe de travail Climat. Ils sont intégrés dans le système de management environnemental de Bureau Veritas (ISO 14001) et sont revus chaque année dans le cadre des revues de management afin de les réduire, de les transférer ou de les contrôler.

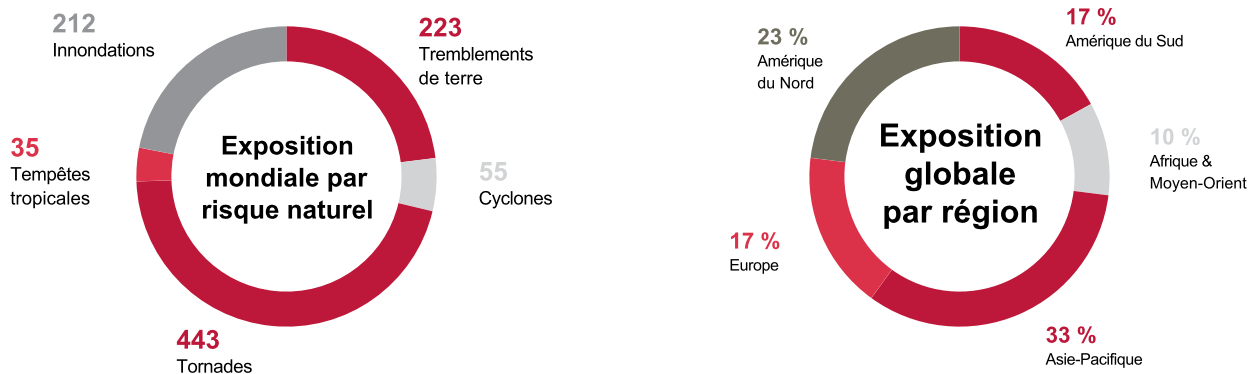
Les phénomènes de grave intensité comme les séismes, les cyclones, les tornades, les tempêtes tropicales, les crues éclair ou encore les méga-incendies peuvent avoir un impact sur les actifs du Groupe et sur la continuité de l'activité.

Bureau Veritas s'est servi des travaux de Munich Re (analyse de données historiques sur les taux d'accidents antérieurs et leur évolution) afin d'évaluer, pour chacun de ses sites, en fonction de sa localisation géographique, le niveau de risque associé à chaque type de menace physique d'ordre climatique. Ainsi, sur les 1 597 sites de Bureau Veritas recensés :

- 784 sites présentent un risque élevé à extrême pour au moins une catastrophe naturelle ; et
- 106 sites sont exposés à au moins deux menaces de catastrophes naturelles.

Localisés pour l'essentiel en Chine, en Corée du Sud, en Argentine, au Royaume-Uni et aux États-Unis, ces sites représentent une valeur assurée supérieure à 51 millions d'euros.

Des plans de prévention et des plans de continuité d'activité sont élaborés au niveau opérationnel et progressivement intégrés dans les processus de prévention. Les services informatiques et les centres de données (*data centers*) ont établi des plans de continuité d'activité spécifiques.



2.7.3.5 Indicateurs et objectifs

Les indicateurs clés suivis dans le plan climat sont :

- le prix de la tonne de carbone ;
- le niveau des ventes dans les marchés exposés au risque climat (charbon et pétrole) ;
- le niveau des ventes des services contribuant à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation au changement climatique ;
- le niveau des émissions de carbone du Groupe pour les Scopes 1, 2 et 3.

Les émissions de carbone sont publiées chaque année en valeur absolue et en intensité.

Les objectifs fixés dans le cadre du plan climat portent sur les émissions de carbone :

- Court terme (2025) :
 - réduire les émissions annuelles par employé à 2 tonnes,
 - réduire les émissions nettes de CO₂ des Scopes 1 et 2 de 30 % par rapport à 2019 (méthode *market-based*),
 - augmenter les ventes de services en relation avec la lutte contre le changement climatique ;
- Long terme (2030-2050) :
 - zéro émission nette.

2.7.4 ENVIRONNEMENT ET BIODIVERSITÉ

Contexte

Bien que son activité n'implique pas une utilisation importante des ressources naturelles, Bureau Veritas étudie les solutions permettant de réduire ses impacts environnementaux et s'est

engagé pour la préservation de la biodiversité avec Act4Nature. Le Groupe a par ailleurs déployé en octobre sa politique de la biodiversité à l'intention des entités locales.

Politique

Bureau Veritas a mis en place un système de management de l'environnement certifié ISO 14001. Plusieurs politiques sont

déployées pour réduire et trier les déchets, faire baisser les consommations de papier et réduire les consommations d'eau.

Plan d'action

Gestion des déchets/papier et prévention de la pollution atmosphérique

La politique déchet est déployée de deux manières : la collecte spécifique des déchets dangereux générés dans le cadre des activités de laboratoire et l'incitation à la mise en place de tris sélectifs pour les déchets de bureau.

Les pollutions potentielles provenant des activités de bureau, d'inspection et de laboratoire sont décrites dans le tableau suivant. La conformité aux exigences en matière de pollution est vérifiée par les autorités locales et l'organisme de certification ISO 14001.

Activités	Pollutions potentielles	Exemples de plans d'action menés
Bureaux et inspections	<ul style="list-style-type: none"> • Équipements de conditionnement d'air dans les bureaux pouvant générer des fuites de gaz réfrigérant. • Utilisation de véhicules automobiles pour les déplacements sur les sites des clients. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrats de maintenance appropriés. • Flotte de véhicules récents à faible émission de CO2 et formation à la conduite écologique.
Laboratoires	<ul style="list-style-type: none"> • Équipements de tests pouvant générer des émissions atmosphériques polluantes. • Stockage de produits chimiques et de déchets dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> • Équipements techniques de contrôle des émissions et obtention des permis nécessaires, vérifications régulières des émissions. • Aires de stockage dédiées équipées de rétention appropriée et procédures de contrôle nécessaires.

En raison de ses activités, le déchet principal en volume de Bureau Veritas est le papier. Afin d'en limiter la consommation et de réduire les déchets générés, de nombreuses initiatives ont été mises en place dans les différentes entités du Groupe concernant la génération de rapports électroniques ainsi que l'impression et l'archivage électronique lorsque les clients et les exigences réglementaires autorisent de telles pratiques. Bureau Veritas met en place une migration vers une production « zéro papier » pour l'activité Biens de consommation (réduction de la consommation de papier, de stockage et d'expédition).

D'autres types de déchets, tels que le carton, le plastique, le verre, les piles, les ampoules, les déchets provenant d'équipements électriques et électroniques, les déchets issus de produits chimiques et les échantillons de minerais résultant des tests en laboratoires générés par le Groupe sont mesurés et gérés en accord avec les réglementations locales imposant leur élimination dans des filières spécialisées.

Le reporting des déchets de laboratoires a été amélioré afin de mieux mesurer et de fiabiliser les informations remontées .

Eau

La consommation d'eau au sein du Groupe est un enjeu multiple. En valeur absolue, la consommation d'eau par collaborateur a diminué en 2022 par rapport à 2021 (voir tableau ci-après). Les diverses campagnes autour de l'eau, de la biodiversité et de la protection de la planète ont incité le Groupe à réduire et à rationaliser l'utilisation de l'eau dans ses installations.

Consommation d'eau	2022	2021	2020
Consommation d'eau (cu.hm)	1 077	1 119	1 123
Consommation d'eau par employé (m3)	13,5	14,9	14,9

Agir pour la biodiversité



De concert avec la mobilisation du gouvernement français et des entreprises dans le cadre de la démarche Act4nature, Bureau Veritas a confirmé son engagement à agir pour la préservation de la biodiversité en signant la promesse portée par Act4Nature international et en publiant ses sept engagements en novembre 2021.

- Proposer des services et des solutions liés à la biodiversité pour aider ses clients à protéger l'environnement et à préserver cette biodiversité.
- Demander à tous les fournisseurs de préserver la biodiversité et de réduire leur impact environnemental.
- Lancer une campagne de communication interne sur la biodiversité.
- Ajouter un appel à la préservation de la biodiversité dans la déclaration environnementale du Directeur Général de Bureau Veritas.
- Contribuer à la préservation de la biodiversité en réduisant ses émissions de CO₂.
- Participer à la Journée Mondiale de l'Environnement.
- Mobiliser les bureaux de Bureau Veritas pour planter un arbre pour chaque nouveau collaborateur.

En complément, le Groupe s'engage en faveur d'autres actions, témoignant ainsi de sa volonté d'agir efficacement auprès de ses

salariés, de ses fournisseurs et de ses clients pour réduire les impacts sur la biodiversité.

Depuis 2019, le Groupe a mis en place un projet global de reforestation. Cette démarche s'inscrit dans les enjeux environnementaux prioritaires identifiés par Bureau Veritas, comme la préservation de la biodiversité, un ancrage local fort, et une réelle volonté de limiter ses impacts sur l'environnement afin de tendre vers la neutralité carbone.

En 2022, Bureau Veritas a continué à faire grandir ses plantations et a ainsi eu un effet bénéfique sur la biodiversité.

La protection de l'environnement et la préservation de la biodiversité sont des priorités pour Bureau Veritas. Tout au long de l'année 2022, ses collaborateurs ont pris part à des actions en faveur de la préservation de la planète et de la biodiversité, parmi lesquelles :

- Plantation et entretien d'arbres : Buffalo, New York, Sri Lanka, Indonésie, Espagne, Kenya, Mozambique et Vietnam ;
- Recyclage et réduction des déchets : Mexique, Chili et France ;
- Nettoyage de plages et de forêts : Espagne, Italie, France, Bahreïn, Écosse, Australie, Malaisie, Philippines et Pérou ;
- Collecte de déchets : Danemark, France et Philippines.

2.8 LA LIGNE VERTE BV – BÂTIR UN MONDE DE CONFIANCE

2.8.1 LE PACTE VERT EUROPÉEN

Le Pacte vert européen constitue un socle de réglementations visant à accélérer la transition environnementale de l'Europe pour atteindre les objectifs de réduction de 55 % des émissions de CO₂ d'ici 2030 et être neutre en carbone d'ici 2050, comme le prévoient les accords de Paris.

Ces réglementations touchent de nombreux secteurs comme l'énergie, le bâtiment, les transports et de façon générale le *reporting* en matière de durabilité. Autant de secteurs avec lesquels Bureau Veritas travaille au quotidien.

La plupart de ces réglementations auront pour effet d'augmenter les investissements industriels qui nécessiteront des inspections pour vérifier leur qualité et leur sécurité, ainsi que de générer de nouveaux *reporting* en matière de durabilité qui devront être audités et certifiés par des tiers indépendants.

Bureau Veritas, souhaitant accompagner ses clients dans leurs projets, a adapté son offre de service pour mieux répondre à leurs besoins de se conformer aux nouvelles exigences des réglementations du Pacte Européen. Une attention prioritaire est mise sur les réglementations et directives suivantes :

- Taxonomie verte ;
- Directive *reporting* en matière de durabilité/*Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) ;
- Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières/*Carbon Border Adjustment Mechanism* (CBAM) ;
- Directive efficacité énergétique/*Energy Efficiency Directive* (EED) ;
- Directive performance énergétique des bâtiments/*Energy Performance of Buildings Directive* (EPBD) ;
- Directive énergie renouvelable/*Renewable Energy Directive* (RED).

Des initiatives similaires sont prises en Chine, aux États-Unis et dans de nombreux pays qui comme eux se sont engagés sur les accords de Paris.

2.8.2 LA LIGNE VERTE BV DE SERVICES ET DE SOLUTIONS

La Ligne Verte BV regroupe des services et de solutions dans le domaine de la RSE. Cela comprend à la fois des services spécifiquement dédiés à la durabilité (ex. diagnostics de performance énergétiques ou la certification de système de management de l'énergie) ou des services traditionnels réalisés sur des actifs dédiés à la durabilité (ex. inspections de la construction d'éoliennes ou d'équipements de recharge de véhicules électriques).

La Ligne Verte BV porte sur les trois piliers de la RSE, Environnement, Sociale et Gouvernance. Son périmètre est plus étendu que celui de la taxonomie, qui encore cette année ne porte que sur les activités qui contribuent à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique et qui intègre des critères techniques spécifiques.

Le développement durable et les sujets liés à la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) ou à l'ESG (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) sont devenus des moteurs de croissance clés et des catalyseurs de confiance pour tous les acteurs de l'économie. Au-delà de leur performance financière et de leur capacité à innover, les entreprises sont désormais évaluées et jugées selon leurs impacts positifs sur la planète et les populations.

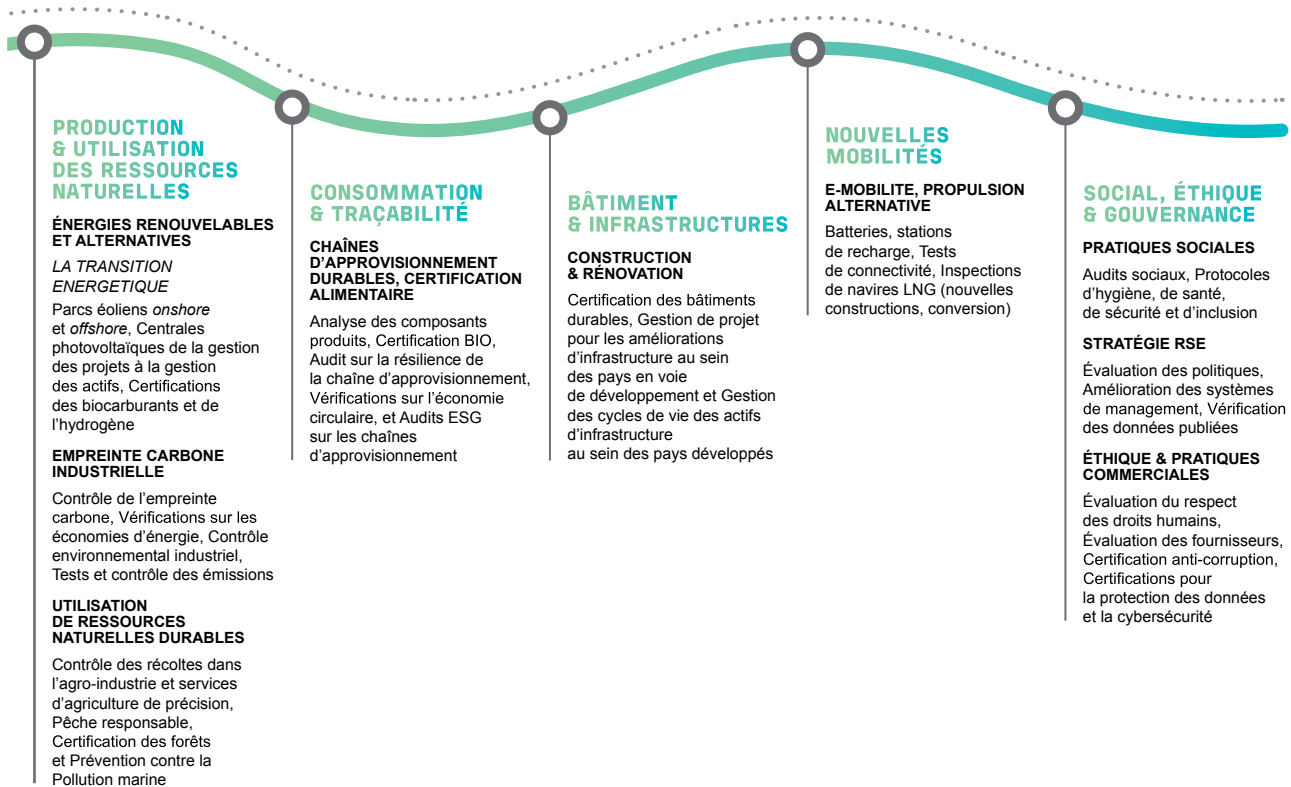


Grâce à la Ligne Verte de services et de solutions, le Groupe aide les organisations, privées et publiques, à mettre en œuvre leurs stratégies, de mesurer et d'atteindre leurs objectifs de développement durable, avec confiance et transparence.

Bureau Veritas accompagne ainsi ses clients pour relever les défis liés à la qualité des produits et services, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement et à la responsabilité sociale, tout au long de la chaîne de valeur, dans le choix des ressources et lors de la production.

Grâce à la contribution de Bureau Veritas, ses clients peuvent démontrer de manière mesurable l'impact de leurs actions ESG en les rendant traçables, visibles et fiables. En favorisant la transparence, le Groupe les aide à protéger leurs marques et leurs réputations.

La Ligne Verte de Bureau Veritas repose sur cinq piliers :



Production et utilisation des ressources naturelles

Bureau Veritas accompagne toutes les organisations dans leur volonté de réduire leur empreinte carbone : qu'il s'agisse de vérification, de mesure, de certification, de compensation des émissions, il encourage tous les chemins qui mènent à un avenir sans carbone.

Chez Bureau Veritas, l'importance d'une utilisation responsable des ressources naturelles de la planète est prise en considération. Les experts du Groupe aident les organisations à surmonter les défis connexes et à promouvoir une utilisation durable de ces ressources.

Bureau Veritas est aussi un acteur incontournable de la transition énergétique, présent aux étapes clés de la chaîne de production d'énergies renouvelables et alternatives. Le Groupe aide ses clients à concevoir, construire et exploiter durablement leurs actifs.

Principaux services

Énergies renouvelables et alternatives – transition énergétique :

- solutions pour le cycle de vie éolien, *onshore* et *offshore* ;
- solutions pour les énergies solaires, du développement de projet jusqu'à la gestion des actifs ;
- stabilité des réseaux de transmission électrique et intégration des énergies renouvelables ;
- services d'assurance Power-to-X, hydrogène et biocarburants.

Utilisation durable des ressources naturelles :

- surveillance des récoltes pour l'industrie agricole ;
- agriculture de précision ;
- pêche responsable ;
- certification forestière ;
- prévention de la pollution maritime.

Empreinte carbone industrielle :

- suivi de l'empreinte carbone ;
- vérification des économies d'énergie ;
- contrôle environnemental industriel ;
- essais et contrôle des émissions.

Consommation et traçabilité

Tandis que les consommateurs, les citoyens et les investisseurs demandent plus de transparence et d'authenticité, les chaînes d'approvisionnement sont devenues extrêmement complexes en raison notamment de la mondialisation. Leur gestion est par conséquent rendue encore plus difficile. La perturbation d'une chaîne d'approvisionnement peut avoir un impact majeur sur les opérations des entreprises.

Quelle que soit la situation, la gestion de la chaîne d'approvisionnement nécessite agilité et réactivité pour protéger l'entreprise. Pour les entreprises des secteurs de l'énergie, du commerce de détail, de l'automobile ou de l'agroalimentaire, la gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement est devenue une priorité absolue.

Présent dans tous les secteurs d'activité, Bureau Veritas possède une expertise dans toutes les phases de la chaîne de valeur. Le Groupe accompagne les entreprises dans leur objectif d'assurer un approvisionnement responsable et équitable, et de garantir la traçabilité des produits du point d'origine à leur consommation.

Bureau Veritas s'engage pour un modèle économique plus responsable et propose des services et solutions pour promouvoir auprès de ses clients la mise en œuvre de modèles d'économie circulaire.

Principaux services

Résilience des chaînes d'approvisionnement :

- méthodologie d'évaluation des risques basée sur les résultats d'audits terrain ;
- développement d'un indice de risque personnalisé ;
- mise à disposition d'une plateforme digitale unique (*Supply -R*) ;
- audits des critères ESG de la chaîne d'approvisionnement.

Certification alimentaire :

- test des composants produit ;
- certification biologique.

Économie circulaire :

- vérifications des modèles d'économie circulaire.

Bâtiments et Infrastructures

Tous les acteurs du secteur du Bâtiment et des Infrastructures font face à un double défi : ils doivent répondre aux besoins grandissants des populations urbaines, tout en s'assurant que les bâtiments et les infrastructures sont de haute qualité, rentables et conformes aux réglementations environnementales et de sécurité.

Bureau Veritas est présent à chaque étape, de la faisabilité à l'exploitation. Le Groupe propose des services d'inspection et de certification pour les actifs nouveaux et vieillissants, et il accompagne la transition vers une faible consommation énergétique.

Son expertise technique et sa connaissance approfondie des réglementations locales aident ses clients à concevoir, développer, et gérer les villes et les infrastructures. Bureau Veritas contribue au développement de villes durables et intelligentes, tout en permettant – grâce à la rénovation – une extension significative de la durée de vie des bâtiments et des infrastructures.

Principaux services

Construction & rénovation :

- certification *green building* (bâtiment écologique) ;
- gestion de projet pour l'amélioration énergétique des bâtiments et des infrastructures ;
- gestion des analyse du cycle de vie des infrastructures.

Nouvelles mobilités

L'industrie des transports – qui comprend les compagnies aériennes, les chemins de fer, les véhicules terrestres, le transport maritime et d'autres – représente environ 25 % des émissions de CO₂ à l'échelle mondiale ⁽¹⁾.

L'industrie maritime est précurseur de la transition énergétique, en développant des carburants durables, en utilisant des systèmes de propulsion alternatifs et en soutenant la construction et l'exploitation de parcs éoliens *offshore*.

L'électrification est essentielle à la transition énergétique, et le développement de la mobilité électrique repose sur des solutions de recharge facilement accessibles.

Depuis près de 200 ans, Bureau Veritas met à profit son expertise de l'industrie maritime pour accompagner ses clients dans le développement de nouvelles énergies. Alors que le transport de GNL prend de plus en plus d'importance, le Groupe aide les armateurs à optimiser la conception de leurs navires, en veillant au respect des réglementations existantes et futures sur les émissions atmosphériques.

L'empreinte environnementale de l'industrie est aussi progressivement réduite par un mix de technologies, de carburants alternatifs et de sources d'énergie. En collaborant avec les acteurs de l'industrie et en capitalisant sur son expertise en matière de Nouvelles Mobilités, Bureau Veritas aide l'industrie à ouvrir la voie à une nouvelle ère de développement durable.

Concernant les bornes de recharge pour véhicules électriques (EVCS), Bureau Veritas a développé un portefeuille complet de services, couvrant tout le cycle de vie de l'actif : de la conception, à la l'exploitation, en passant par la construction et la mise en service.

Principaux services

E-mobilité :

- assistance à la gestion de projet pour les bornes de recharge en construction ;
- services d'inspection des bornes de recharge en exploitation.

Propulsion alternative :

- expertise et accompagnement de projets liés au GNL pour réduire les risques de la conception jusqu'à l'exploitation ;
- services d'ingénierie soutenant l'amélioration des performances et de la durabilité ;
- solutions de cybersécurité et de sécurité pour les secteurs maritime et *offshore* ;
- élaboration et mise en œuvre de nouvelles règles pour les nouveaux carburants.

1) Source : Agence Internationale de l'Énergie.

Social, Éthique et Gouvernance

Avec la planète, les hommes et les femmes sont un pilier fondamental de la durabilité des entreprises et de la vie publique.

Les citoyens et les consommateurs recherchent des informations vérifiées et vérifiables sur la manière dont les entreprises développent, produisent et fournissent leurs biens et services.

En parallèle, au-delà de leur performance financière et de leur capacité à innover, les entreprises sont désormais évaluées selon leur impact positif. Les décideurs de toutes les organisations souhaitent donc prouver leurs engagements en matière de RSE afin de rester compétitifs et durables, tout en démontrant leur implication envers de meilleures pratiques commerciales.

Bureau Veritas joue un rôle croissant en tant que tiers impartial et indépendant dans la chaîne d'actions visant à rendre l'économie transparente, et plus responsable pour la planète et ses habitants.

Le Groupe aide ses clients à réduire les risques et à améliorer leurs performances en termes de santé, de sûreté et de sécurité.

Il a développé une gamme complète de solutions pour évaluer les politiques de Diversité et d'Inclusion et mesurer les indicateurs-clés sur le terrain. Enfin, Bureau Veritas aide également ses clients à renforcer leur gouvernance grâce à des services dédiés liés à l'éthique et à l'intégrité.

Principaux services

Pratiques sociales :

- audits sociaux ;
- audits de protocole de santé, sécurité, hygiène et inclusion.

Stratégie RSE :

- suivi des politiques ;
- amélioration des systèmes de gestion ;
- vérification des rapports ;

- *Clarity* pour apporter transparence et crédibilité aux engagements ESG.
- Éthique et pratiques commerciales ;
- évaluation du respect des droits de l'homme ;
- évaluation des fournisseurs ;
- certification anti-corruption ;
- certification de confidentialité des données et de cybersécurité.

Plan d'action

Bureau Veritas a lancé un important programme de développement de l'offre RSE. Il comprend les volets suivants :

- développer des offres de services répondant aux besoins du marché en lien avec les transitions environnementale, énergétique et sociale ;
- former à l'offre RSE les collaborateurs du Groupe qui sont en relation avec les clients ;
- présenter l'offre RSE aux principaux clients du Groupe ;
- mettre en place un *reporting* permettant de connaître la part du chiffre d'affaires généré par ces services et de suivre son évolution.

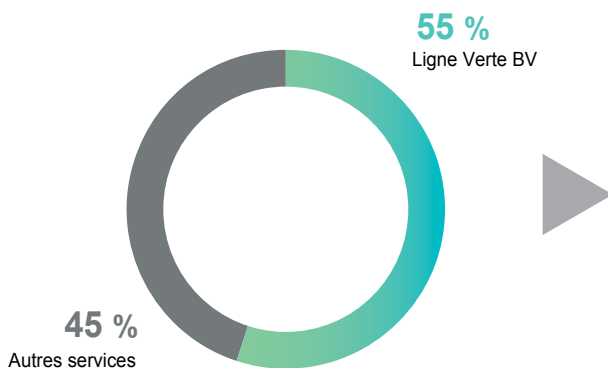
Indicateurs

Le *reporting* de la Ligne Verte BV est assuré par un comité qui rassemble les fonctions Finance, Opération, Systèmes et RSE. Ce comité revoit et valide la méthode de *reporting* utilisée et vérifie les données collectées. Il est aussi en charge du *reporting* taxonomie.

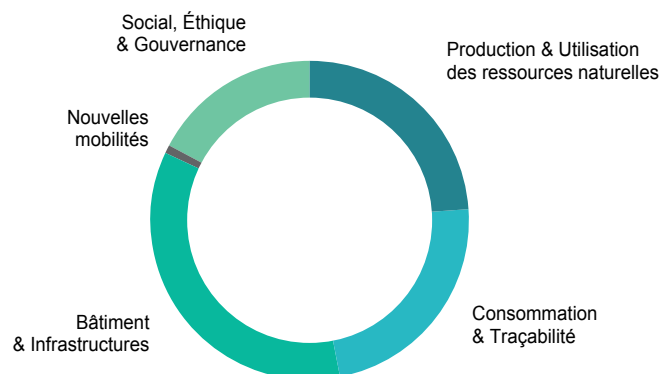
L'indicateur de résultat utilisé pour suivre cette activité est le montant des ventes et sa croissance.

En 2022, les ventes de la Ligne Verte ont représenté 54,7 % des ventes de Bureau Veritas. Ceci représente une progression des ventes de plus de 40 % par rapport à 2021, principalement porté par la ligne de service « Consommation & traçabilité ».

LIGNE VERTE BV
POIDS DES VENTES 2022



LIGNE VERTE BV
VENTILATION PAR TYPES DE SERVICES



2.8.3 L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Contexte

De nombreuses entreprises ont lancé d'importants programmes sur leur Responsabilité Sociale et Environnementale, de façon à mieux répondre aux attentes de leurs collaborateurs et de leurs différentes parties prenantes externes. Ces initiatives se multiplient. Elles nécessitent très souvent l'intervention de tiers indépendants pour vérifier et certifier la mise en œuvre des plans d'action et la qualité des indicateurs publiés.

Ces programmes sont souvent à géométrie variable. Ils sont conçus en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise, de sa culture, de sa maturité et de sa stratégie. Ils couvrent souvent les implantations mondiales et la chaîne d'approvisionnement.

Ainsi, au travers de ses clients, la RSE devient une opportunité de croissance pour Bureau Veritas qui permet de créer de la valeur, pour ses clients et pour la société en général.

Par construction, la plupart des services de Bureau Veritas contribuent à la RSE. Ils aident les entreprises à réduire leurs risques et à améliorer leur performance dans les domaines de la qualité, de la santé et la sécurité, de la protection de l'environnement et de la responsabilité sociale.

Politique

Face à ce contexte nouveau, Bureau Veritas a enrichi sa gamme de services en développant une offre de services RSE construite autour des piliers ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Elle permet d'accompagner ses clients dans leurs projets RSE.

Par ailleurs, dans le cadre de la préparation de son nouveau plan stratégique, Bureau Veritas a notamment inscrit le développement des offres de services RSE au cœur de ses priorités. Ce sera l'un des leviers de transformation du Groupe qui lui permettra d'adapter son offre de services à l'évolution des besoins de ses clients.

Bureau Veritas s'emploie à mettre son expertise au profit d'une croissance durable, inclusive et transparente. En s'appuyant sur les nouveaux services qu'il développe, il contribue à préserver la confiance dans un environnement en mutation qu'il accompagne vers une économie plus durable.



Marine & Offshore

Bureau Veritas protège les équipes et les actifs de ses clients, les passagers, ainsi que le milieu marin. Bureau Veritas aide ses clients à assurer la sécurité des marins, des passagers, des cargaisons et des actifs dans l'un des environnements les plus difficiles au monde.

Le Groupe contribue également à minimiser l'impact environnemental des activités maritimes et *offshore*, en assurant la conformité aux réglementations et aux normes du secteur avec un accent fort sur la transition énergétique, pour un transport maritime plus durable.

Grâce à son expertise reconnue en matière de transport maritime intelligent (*smart shipping*), de cybersécurité et à ses solutions de pointe tout au long du cycle de vie des actifs maritimes, Bureau Veritas propose une offre de services complète pour des pratiques plus durables dans la marine et l'*offshore*.

Exemples de services :

- classification des navires à faible bruit sous-marin, propulsés par des carburants plus propres (GNL – gaz naturel liquéfié/ GPL – gaz de pétrole liquéfié) ou des systèmes hybride-électriques ;
- évaluation des innovations technologiques liées à la transition énergétique (navire à 0 émission grâce à l'hydrogène, l'ammoniac, propulsion vélique, parc éolien flottant) ;
- vérification des émissions de CO₂ et revue des plans d'efficacité énergétique des navires ;
- inspections environnementales telles que la gestion des eaux de ballast ou le traitement des émissions SOx/NOx ;
- contrôle du recyclage de navires/démantèlement de plateformes *offshore* en anticipant l'identification des matériaux dangereux.



Agroalimentaire

Bureau Veritas favorise la transparence relative à l'origine et la qualité du produit et accompagne de plus en plus les productions durables.

Bureau Veritas renforce la transparence en proposant une chaîne de traçabilité complète grâce à son expertise mondiale dans les services d'inspection, d'essais, d'audit et de certification tout au long de la chaîne de valeur (production, transport et transformation des matières premières agricoles, production, distribution, consommation des produits alimentaires). Le Groupe aide à garantir la fiabilité de chaînes d'approvisionnement complexes, permettant ainsi au consommateur final de prendre des décisions éclairées. Bureau Veritas contribue à accroître la traçabilité et la transparence dans l'ensemble de l'industrie alimentaire, dans l'intérêt de la société.

Exemples de services :

- solutions d'accompagnement de l'agriculture de précision et suivi des cultures ;
- programmes de certification pour l'agriculture durable ;
- certification de l'alimentation biologique ;
- gestion des risques liés à la chaîne d'approvisionnement et traçabilité numérique ;
- gestion des risques liées à la sécurité alimentaire ;
- accompagnement sur l'amélioration de la transparence de l'origine des produits ;
- accompagnement de la réduction du gaspillage alimentaire ;
- accompagnement de capture de carbone dans les sols au travers de l'agriculture régénératrice ;
- accompagnement de l'industrie vers un packaging responsable.



Matières premières

Bureau Veritas fournit des données de haute qualité pour évaluer avec précision la quantité et la qualité d'une grande variété de matières premières tout au long de leur parcours dans la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Bureau Veritas est un *leader* innovant dans l'inspection de matières premières, depuis l'extraction, jusqu'aux consommateurs finaux, en passant par la commercialisation. Le Groupe fournit des inspections de précision et des services d'analyse à travers son réseau mondial. Son expertise et ses connaissances des matières premières permettent au Groupe d'aider ses clients, quel que soit leur rôle dans la chaîne d'approvisionnement, à prendre des décisions informées et basées sur la maîtrise du risque et la qualité des produits. Les données détaillées issues des inspections et essais rigoureux, apportent aux clients la transparence et la traçabilité de leurs chaînes d'approvisionnement. Bureau Veritas répond à la demande mondiale pour un approvisionnement responsable. Ces services permettent aux consommateurs de prendre des décisions positives et éclairées qui minimisent l'impact sur l'environnement. Le Groupe supporte notamment l'industrie pétrolière dans sa transformation vers des produits d'avenir : gaz naturel, biocarburants, hydrogène, etc.

Exemples de services :

- origine et traçabilité des produits, par exemple pour la chaîne d'approvisionnement du coton ;
- approvisionnement responsable en métaux ;
- évaluation de la qualité des biocarburants, gaz naturels ou production d'hydrogène ;
- support à la recyclabilité des plastiques (*Plastic to Oil*).



Industrie

Bureau Veritas aide ses clients à répondre aux besoins énergétiques actuels tout en construisant un avenir à faibles émissions de carbone.

Tout au long du cycle de vie, les services de Bureau Veritas contribuent à sécuriser l'approvisionnement énergétique, en réduisant les risques, en améliorant la fiabilité et en optimisant l'efficacité des actifs industriels dans des environnements complexes. Ils permettent également d'améliorer la sécurité et les performances des actifs industriels. Présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de la construction à l'exploitation, Bureau Veritas contribue à assurer la qualité et l'intégrité des actifs, à minimiser leur impact environnemental, à prévenir les accidents, à protéger les personnes et les communautés locales.

Exemples de services :

- inspections et certification des infrastructures/sites industriels ;
- contrôle environnemental du démantèlement d'actifs vieillissants ;

- inspection et certification des équipements de production d'énergies renouvelables et de gaz naturel liquéfié ;
- services liés à la cybersécurité, inspections digitales (analyse prédictive, robotique et intelligence artificielle) ;
- surveillance des émissions fugitives de produits chimiques pour réduire l'impact sur la santé et l'environnement ;
- services liés à l'évaluation des risques de disruption des chaînes d'approvisionnement ;
- évaluation des impacts environnementaux des installations environnementales (EIA) ;
- revue de conception, évaluation de conformité aux réglementations environnementales et aux standards de qualité ;
- services liés au décommissionnement des actifs industriels ;
- mesure des pollutions sonores, de l'air...



Bâtiments & Infrastructure

Bureau Veritas aide ses clients en s'assurant de la pérennité, de la solidité, de la performance, de la sécurité et de la durabilité de leurs actifs.

Fort de son expertise technique et de ses connaissances approfondies des réglementations locales, Bureau Veritas aide ses clients à concevoir, développer et gérer les villes et les infrastructures durables et intelligentes. Le Groupe, présent à chaque étape – de la faisabilité, à la construction, à la mise en service et à l'exploitation – propose des services d'inspection et de certification des actifs nouveaux ou existants, afin d'accompagner la transition énergétique. Bureau Veritas apporte aux utilisateurs l'assurance qu'ils peuvent utiliser en toute sécurité les bâtiments et les infrastructures, et ce dans le monde entier.

Exemples de services :

- assistance technique pour suivre les objectifs Net Zéro ;
- audit de la performance énergétique, de l'empreinte carbone, de la consommation d'eau et du traitement des déchets ;
- évaluation certification green building (LEED, BREEAM, HQE, EDGE) et infrastructure durable (BREEAM infrastructure et HQE infrastructures) ;
- contrôle de la qualité de l'air et de l'eau ;
- contrôle des pollutions sonores et lumineuses ;
- inspections de sécurité (électricité, incendie, entretien des ascenseurs, accès handicapés) ;
- amélioration de l'efficacité et des performances des actifs grâce à des solutions digitales telles que la modélisation des informations du bâtiment (BIM, jumeau numérique) ;
- études d'impact environnemental, certification des bâtiments éco-responsables ;
- coordination de la santé et de la sécurité sur les chantiers ;
- pilotage de la maintenance/optimisation de la durée de vie des actifs.



Certification

Bureau Veritas permet à ses clients de gagner la confiance des consommateurs, des citoyens et des autorités publiques en fournissant des services de certification, d'audit et de formation.

À travers son activité de Certification, Bureau Veritas permet de renforcer la confiance entre les organisations et leurs parties prenantes, en garantissant une conformité par rapport à des standards reconnus. Une certification offre par ailleurs aux entreprises la possibilité de préserver leur réputation et d'améliorer leur performance en adaptant leurs processus opérationnels au niveau des meilleurs référentiels. Le Groupe évalue à la fois la sécurité des personnes, celle des données et des actifs, pour aider ses clients à garantir la qualité, à évaluer et à gérer leur impact environnemental et social.

Exemples de services :

- audits des fournisseurs et analyse de la cartographie des risques des fournisseurs ;
- évaluation de l'approvisionnement responsable (biocarburant, agroalimentaire, gestion forestière, métaux, minéraux...);
- certification des systèmes de management environnemental et de l'énergie ;
- validation et vérification de l'empreinte carbone et des objectifs de réduction, compensation ou élimination des émissions de gaz à effet de serre ;
- évaluation des systèmes participant au développement de l'économie circulaire et au recyclage des déchets ;
- audits de la responsabilité sociale et évaluation de la performance sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- certification de la politique sociale en matière de diversité et d'égalité professionnelle ;
- audit des engagements pour la préservation des mers et des océans (label **Ocean Approved**[®] de la Fondation de la Mer) ;
- programme d'évaluation et d'audit du déploiement et de mesure de l'impact de la politique RSE des entreprises et de leurs fournisseurs (**Clarity**) ;
- audit des Financements Verts, Obligations Climatiques ;
- assurance des rapports RSE et du développement durable.



Biens de consommation

Bureau Veritas aide ses clients à fournir des produits (textiles, jouets, biens durables), des objets connectés et des produits électriques et électroniques de qualité, sûrs, durables et conformes.

Dans le monde entier, Bureau Veritas contrôle la qualité, la sécurité, la conformité, la durabilité et, le cas échéant, la connectivité et l'interopérabilité des produits, et ce tout au long de la chaîne de valeur grâce à son expertise multisectorielle et à ses capacités d'analyse de pointe. Le Groupe aide les distributeurs (en ligne et traditionnels), les fabricants (*manufacturers*), équipementiers ainsi que les marques à gérer leurs risques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, à valider et à améliorer les performances des produits. Bureau Veritas soutient l'industrie des biens de consommation en lui permettant de donner aux consommateurs finaux les moyens d'effectuer des achats responsables et avisés. Par exemple, le Groupe leur fournit notamment l'assurance que leurs objets connectés sont fiables et protègent leurs données personnelles.

Plusieurs acquisitions ont été réalisées aux USA, en particulier *Advanced Testing Laboratory (ATL)*, un leader des services de *sourcing* scientifique pour les marchés nord-américains des produits de Santé grand public, des cosmétiques & soins personnels, et des équipements médicaux.

Exemples de services :

- contrôle de la qualité des matériaux et des composants ;
- audits sociaux et éthique de la chaîne d'approvisionnement ;
- tests de connectivité (nouvelles mobilités, terminaux, voitures connectées, 5G, etc.) ;
- programme d'amélioration de la qualité de la chaîne d'approvisionnement ;
- conformité réglementaire et vérification de la performance des produits ;
- chimie analytique, l'ingénierie et sciences de la vie ;
- performance des produits (sécurité et conformité réglementaire et assurance qualité).

2.8.4 LA TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

Le présent *reporting* sur la Taxonomie verte européenne est réalisé selon les exigences du règlement (UE) 2020/852 du Parlement Européen et du Conseil du 18 juin 2020 qui établit un cadre visant à favoriser les investissements durables et du règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021 précisant le contenu et la présentation des informations à publier.

Il ne porte que sur les objectifs environnementaux correspondants à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation au changement climatique.

2.8.4.1 Contexte

Le règlement européen sur la Taxonomie établit la base de la Taxonomie en énonçant quatre conditions qu'une activité économique doit remplir pour pouvoir prétendre contribuer de manière substantielle aux objectifs du règlement. Ces conditions sont :

1. contribue substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux ;
2. ne cause de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;
3. est exercée dans le respect des garanties minimales ; et
4. est conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission européenne.

Le règlement vise à flécher les financements vers des activités qui contribuent de manière significative à la réalisation d'un ou plusieurs des six objectifs environnementaux de la Taxonomie :

- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- l'utilisation durable et la protection de l'eau et des ressources marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et la réduction de la pollution ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Des actes délégués établissent les critères d'examen technique permettant de déterminer les conditions pour qu'une activité économique puisse prétendre contribuer de manière substantielle à l'un des objectifs du règlement et de déterminer si cette activité économique ne cause pas de préjudice significatif à l'un des autres objectifs environnementaux. À ce jour, seuls les actes délégués portant sur l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique ont été adoptés.

Les rapports Taxonomie des entreprises non-financières présentent les revenus générés par les activités alignées sur la Taxonomie, les dépenses d'investissement et d'exploitation correspondantes.

2.8.4.2 Méthodologie de reporting

De nombreux services de Test, d'Inspection et de Certification (TIC) contribuent à un ou plusieurs objectifs environnementaux de la Taxonomie. Une part significative de ces activités ne sont pas explicitement mentionnées dans la Taxonomie et ne sont donc pas strictement éligibles au sens de la réglementation. Les activités éligibles mais non contributives sont listées ci-après.

L'association professionnelle des organismes de vérification de conformité (*TIC Council*), dont Bureau Veritas est membre, a publié un guide sur le reporting de la Taxonomie pour le secteur du TIC. Ce guide précise notamment les catégories de services éligibles à la Taxonomie selon leur niveau de référencement dans les annexes I (*climate change mitigation*) et II (*climate change adaptation*) du règlement.

Les services TIC ont été regroupés en quatre catégories selon leur niveau d'éligibilité à la Taxonomie :

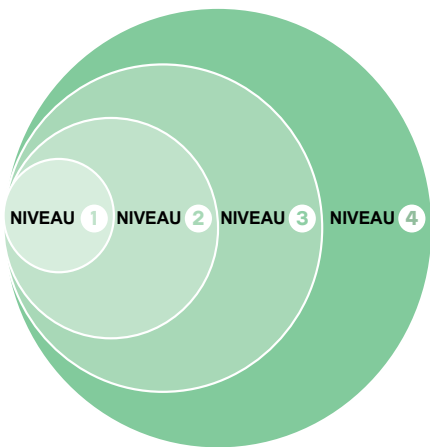
Les services éligibles à la taxonomie

1. Niveau 1 : services TIC explicitement mentionnés dans les actes délégués de la Taxonomie.

Les services non-éligibles à la taxonomie

1. Niveau 2 : services TIC implicitement inclus dans des activités éligibles à la Taxonomie ;
2. Niveau 3 : autres services TIC contribuant substantiellement à un ou plusieurs objectifs environnementaux ;
3. Niveau 4 : services TIC ne contribuant pas aux objectifs environnementaux.

SERVICES TIC ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE



NIVEAU 1 : Services TIC explicitement mentionnés dans la taxonomie

- Niveau 1a : Services explicitement cités dans la taxonomie
 - Audits en lien avec la performance énergétique des bâtiments (9.3)
 - Contrôle des bâtiments des infrastructures de transport ferroviaire (6.14)
- Niveau 1b : Services TIC associés aux activités éligibles par le biais du code NACE M71.11 "Conseil technique" et du code NACE M71.20 "Essais et analyses techniques"

ACTIVITÉS CONSIDÉRÉES COMME ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

NIVEAU 2 : Services TIC implicitement inclus dans des activités éligibles à la Taxonomie

- Niveau 2a : services TIC inclus dans les activités de construction, de fabrication, d'exploitation et de maintenance des activités éligibles
- Niveau 2b : Services TIC demandés pour l'alignement des activités éligibles

ACTIVITÉS CONSIDÉRÉES COMME CONTRIBUTIVES MAIS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

NIVEAU 3 : Services TIC contribuant aux objectifs environnementaux, mais ne figurant pas dans la taxonomie

ACTIVITÉS CONSIDÉRÉES COMME NON ÉLIGIBLES D'APRÈS LA TAXONOMIE

NIVEAU 4 : Services TIC ne contribuant pas aux objectifs environnementaux

1 Activités éligibles

A – Activités éligibles de niveau 1a

Activités explicitement listées dans les actes délégués de la Taxonomie :

- inspection de bâtiments d'infrastructures ferroviaires (annexe I – 6.14) ;
- audits énergétiques et évaluations de la performance énergétique des bâtiments (annexe I – 9.3).

B – Activités éligibles de niveau 1b

Activités de test, inspection et certification associées à des activités contributives au travers du code NACE M71 (71, 71.1, 71.12, 71.2) :

- infrastructures pour la mobilité des personnes, cyclo logistique (annexe I – 6.13) ;
- infrastructures de transport routier et de transports publics à faible intensité de carbone (annexe I – 6.15) ;
- infrastructures de transport fluvial à faible intensité de carbone (annexe I – 6.16) ;
- installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique (annexe I – 7.3) ;

- stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (annexe I – 7.4) ;
- dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (annexe I – 7.5) ;
- technologies liées aux énergies renouvelables (annexe I – 7.6) ;
- assistance technique pour l'adaptation au changement climatique (Annexe II – 9.1).

2 Activités contributives mais non-éligibles

C – Activités contributives de niveau 2a

Activités de test/inspection/certification implicitement incluses dans des activités éligibles listées dans les actes délégués de la Taxonomie pour :

- la fabrication d'équipements (Annexe I – section 3) ;
- la construction de bâtiments et d'infrastructures (Annexe I – section 7 ainsi que 4, 5 et 6) ;
- l'opération de bâtiments et d'infrastructures (Annexe I – sections 4, 5 et 6) ;

D – Activités contributives de niveau 2b

Activités de tiers indépendant pour la vérification et la certification requise par les TSC (*Technical Screening Criteria*) de la taxonomie pour l'alignement de certaines activités éligibles. Ceci comprend les activités suivantes :

- la vérification de la conformité avec les SC (*Substantial contributions*) et les DNSH (*Do no significant harm*) des activités forestières et de protection de l'environnement (Annexe I – section 1 et 2) ;
- la vérification des réductions d'émissions de GES pour la fabrication de technologies bas carbone, de fabrication d'hydrogène et de solutions de traitement des données pour réduire les émissions de GES (Annexe I – 3.6, 3.10 et 8.2) ;
- la vérification des émissions de GES de plusieurs secteurs comme la production d'électricité d'origine hydraulique, géothermique ou renouvelable (Annexe I – 3.13, 3.14, 3.17, 4.5, 4.6, 4.7, 4.18, 4.19, 4.22, 4.23, 9.1, 9.2) ;
- la vérification des émissions de GES sur le cycle de vie pour les activités de production d'énergie d'origine nucléaire ou de combustible fossile (Annexe I – 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30, 4.31) ;
- la certification des émissions fugitives pour le transport de CO₂ (Annexe I – 5.11) ;
- la certification du management de l'énergie des *data centers* (Annexe I – 8.1).

2.8.4.3 Reporting 2023 de Bureau Veritas

La préparation du *reporting* Taxonomie, comme du *reporting* de la Ligne Verte BV, est assurée par un comité qui rassemble les fonctions Finance, Opération, Systèmes et RSE. Ce comité revoit et valide la méthode de *reporting* utilisée et vérifie les données collectées.

Le présent *reporting* porte sur les activités contribuant substantiellement aux objectifs environnementaux tels que précisés dans les annexes de la Taxonomie concernant l'atténuation du changement climatique (annexe I) et l'adaptation au changement climatique (annexe II).

Ce *reporting* est présenté selon les recommandations formulées dans le guide sur le *reporting* de la Taxonomie qui a été rédigé par l'association professionnelle des organismes de vérification de conformité (*TIC Council*).

Les règles suivantes ont été retenues pour cette déclaration :

- le présent rapport 2022 porte sur la part du chiffre d'affaires, des *Capex* et des *Opex* associés à des activités éligibles/non éligibles et alignées/non-alignées.

- les activités qui seraient éligibles au titre des annexe I et II, sont reportées uniquement au titre de l'annexe I pour éviter tout risque de double comptage.
- activités reportées :
 - seules les activités de niveau 1 sont reportées comme éligibles en utilisant le formulaire de la taxonomie.
 - les activités de niveau 2 sont reportées séparément. Elles contribuent à la taxonomie, sans être éligibles parce que non explicitement mentionnées dans la description des activités éligibles.
 - les activités de niveau 3, bien que contributrice à l'atténuation du changement climatique ne sont pas reportées ; elles sont présentes dans la Ligne Verte de Bureau Veritas présentée au chapitre 2.8.2.
- Éligibilité :
 - les activités de niveau 1a et 1b sont éligibles. Elles sont explicitement mentionnées dans les actes délégués de la taxonomie,
 - les activités de niveau 2a ne sont pas éligibles. Elles font partie intégrante d'activités listées dans la taxonomie et considérées comme éligibles,
 - les activités de niveau 2b ne sont pas éligibles. Elles sont exigées par les critères de contribution substantielle ou par les DNSH de certaines activités éligibles ;
- Alignement :
 - SC (*Substantial Contribution criteria*) :
 - les critères des Contributions Substantielles des activités auxquelles le service TIC est associé s'appliquent aux activités TIC,
 - la collecte des informations demandées dans les contributions substantielles est d'une grande difficulté compte tenu du nombre important de clients concernés. En conséquence, seules les activités sans critère de contribution substantielle sont considérées comme alignées dans le présent *reporting* ;
 - DNSH (*Do No Significant Harm*) :
 - aucune activité reportée ne doit causer de préjudice aux autres objectifs environnementaux (Article 17 du règlement Taxonomie),
 - les exigences des DNSH des activités auxquelles le service TIC est associé ne s'appliquent que lorsqu'elles sont pertinentes, comme cela est recommandé dans le FAQ du 19 décembre 2022 de la Commission européenne,
 - les exigences des DNSH définies dans l'annexe A (*Generic criteria for DNSH to climate change mitigation*) de l'acte délégué pour l'atténuation du changement climatique s'applique pour définir l'alignement des activités de l'annexe I ;

- Garanties minimales (*Safeguards*) :
 - les garanties minimales reposent sur quatre piliers :
 - Droits humains

La politique des droits humains de Bureau Veritas et le rapport sur le devoir de vigilance assurent le respect des droits humains par Bureau Veritas dans ses opérations, ses filiales et sa chaîne de valeur (voir chapitres 2.6.5 – Le respect des droits humains et 2.5.8 – Le plan de vigilance),
 - Corruption

Le Code d'éthique de Bureau Veritas qui fait l'objet d'audits internes et externes réguliers assure le respect par Bureau Veritas des attendus en matière de lutte contre la corruption (voir chapitre 2.5.1 – L'éthique),
 - Fiscalité

Bureau Veritas veille à la conformité de ses activités aux lois et règlements en matière de lutte contre l'évasion fiscale et s'attache à exercer ses activités dans le strict respect des réglementations fiscales en vigueur (voir chapitre 2.4.4.2 – Lutte contre l'évasion fiscale),
 - Compétition loyale

Le Code d'éthique de Bureau Veritas qui fait l'objet d'audits internes et externes réguliers couvre le respect des pratiques d'affaires loyales (voir chapitre 2.5.1 – L'éthique) ;
- Bureau Veritas réalise ses activités dans le respect des principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales et des principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris des principes et des droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la charte internationale des Droits de l'Homme (Article 18 du règlement Taxonomie). Voir sections 2.1.4.2 (Principes du Global Compact des Nations Unies), 2.5.1 (L'éthique) et 2.6.5 (Droits humains) ;
- absence de condamnation pénale.

Le *reporting* est présenté selon les exigences de l'annexe 8 de la réglementation sur la Taxonomie européenne et du règlement délégué (UE) 2020/852 de la Commission.

Chiffre d'affaires

Le *reporting* 2022 diffère de celui de 2021 :

- La méthode de calcul du chiffre d'affaires des activités éligibles a été revue en 2022. Le chiffre d'affaires est dorénavant extrait de l'outil de gestion du Groupe (FLEX), permettant d'assurer la traçabilité des montants déclarés. L'éligibilité de chaque affaire est étudiée au travers de critères définis pour trois attributs : 1/ la nature du service, 2/ le marché du client et 3/ l'objet sur lequel le service est réalisé.
- En 2022, compte tenu du taux de couverture de FLEX, 96% des activités du groupe ont ainsi pu être analysées. Toutefois, seulement 57 % des activités disposaient des trois attributs nécessaires pour étudier leur éligibilité. Le reporting sur la taxonomie ne porte que sur ces seuls 57 %. Les 43 % non-analysés sont déclarés comme non-éligibles, conformément à une note de la Commission qui interdit les extrapolations. Le chiffre d'affaires éligible à la taxonomie est de ce fait sous-évalué en 2022. Des actions ont été lancées en 2023 pour améliorer la qualité de la saisie des attributs nécessaires à la taxonomie.
- En 2021, le calcul du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie était le résultat d'une collecte dans les 11 plus grands pays où Bureau Veritas opère. Le taux de couverture était de 59 %.
- La méthodologie de reporting de la profession décrite dans les guidelines de TIC Council a évolué en 2022. Les activités classés niveau 2a & 2b, correspondant à des activités de test, d'inspection et de certification implicitement incluses dans des activités éligibles, mais pas explicitement, ne sont pas elle-même éligibles, mais elles sont indiquées séparément en 2022 comme des activités contributives. Elles ne l'avaient pas été en 2021. Ce changement n'a pas d'impact sur le périmètre des activités éligibles qui est identique en 2022 et 2021.

Services Bureau Veritas éligibles :

Niveaux 1a & 1b :

- le contrôle technique et l'inspection d'infrastructures de transport ferroviaire (annexe I – 6.14) ;
- les audits de performance énergétique de bâtiments (annexe I – 9.3) ;
- l'inspection de stations de recharge de véhicules électriques (annexe I – 6.15) ;
- l'émission de certificats d'économie d'énergie (annexe I – 7.3) ;
- l'inspection de systèmes de chauffage, ventilation et climatisation (annexe I – 7.3) ;
- l'inspection d'installations de production d'énergie renouvelable (annexe I – 7.6).

Services Bureau Veritas contributifs :

Niveau 2a :

- la certification du management de forêts (annexe I – 1.1) ;
- le contrôle de la construction d'unités de traitement d'eau (annexe I – 5.1 & 5.3) ;
- l'inspection d'unités de traitement d'eau en service (annexe I – 5.1 & 5.3) ;
- le contrôle de la construction de centrales nucléaires (annexe I – 4.27) ;
- le contrôle de la rénovation de bâtiments (annexe I – 7.2) ;

Niveau 2b :

- la vérification des émissions de GES sur le cycle de vie (annexe I – 4.18 à 4.23).

Ref. Annexe I	DESCRIPTION	2022 (CONTRIBUTIF)	2022 (ÉLIGIBLE)	2022 (ALIGNÉ)	2021 (ÉLIGIBLES DÉCLARÉS)	% DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2022 DE BV
	ÉLIGIBLE & ALIGNÉ	0,0	141,5	141,5	184,9	2,5%
6.14	Infrastructure pour le rail		9,4	9,4	20,9	0,2%
9.3	Performance énergétique des bâtiments		20,0	20,0	30,6	0,4%
6.15	Mobilité - EVCS		10,0	10,0	6,2	0,2%
7.3	Certificat d'énergie (CEE)		77,6	77,6	85,3	1,4%
7.6	Technologies énergétiques renouvelables		24,5	24,5	41,9	0,4%
	ÉLIGIBLE & NON ALIGNÉ	0,0	3,8	0	0	0,1%
7.3	HVAC		3,8	0	0	0,1%
	TOTAL ÉLIGIBLE	0,0	145,3	141,5	184,9	2,6%
	CONTRIBUTIF	145,5	0	0	0	0,1%
1.1	Certification relative au bois	15,2				0,0%
5.1	Eau et déchets - CAPEX	9,0				0,0%
5.1	Eau et déchets - OPEX	7,2				0,0%
4.27	Nucléaire (CAPEX+OPEX)	39,4				0,0%
7.2	Rénovation de bâtiments	11,4				0,0%
4.18	Gaz à effet de serre (GES)	63,3				0,0%
	ÉLIGIBLE ET CONTRIBUTIF	145,5	145,3	141,5	184,9	5,1%

* Rapports déclaratifs pour les revenus de 2021

	Éligible et aligné
	Éligible mais non aligné
	Contributif
	Éligible et contributif

Capex

En 2022, les dépenses d'investissement liées à des actifs ou à des processus associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental au titre des annexes I et II du règlement de la Taxonomie comprennent :

- les contrats de location (bureaux, laboratoires et véhicules) (IFRS 16) :
 - le montant des baux de bureaux ou de laboratoires signés en 2022,
 - les contrats de leasing de véhicules de société signés en 2022.

Les autres *CapEx* sont non-éligibles à la taxonomie :

- les immobilisations corporelles (terrain, bâtiment ou équipement) (IAS 16) ;
- les immobilisations incorporelles (logiciels, brevets...) (IAS 38).

Bureau Veritas n'a pas comptabilisé de *Capex* en 2022 pour les autres catégories concernées :

- les immeubles de placement (IAS 40) ;
- les terres agricoles (IAS 41).

DÉTAIL DES CAPEX

CapEx	Montant 2022	%	Montant 2021	%
	(en millions d'euros)		(en millions d'euros)	
Baux de bureaux ou de laboratoires	92,2	29 %	65,4	25 %
Contrats de leasing de véhicules de société	41,2	13 %	38,4	15 %
TOTAL CAPEX ÉLIGIBLE (NUMÉRATEUR)	133,4	42 %	103,8	40 %
Immobilisations corporelles (terrain, bâtiment ou équipement)	109,7	35 %	99,7	38 %
Immobilisations incorporelles (logiciels, brevets...)	73,0	23 %	56,4	22 %
TOTAL CAPEX (DÉNOMINATEUR)	316,1	100 %	259,9	100 %

Ces *CapEx* sont mis à disposition des activités de Bureau Veritas sans discernement. Ils sont ventilés par activité éligible au prorata des chiffres d'affaires générés par chacune d'entre elles, évitant de ce fait tout risque de double comptage. Les baux de bureaux et laboratoires ont été classés dans la section 7.7 (*Acquisition and ownership of buildings*) de l'annexe I.

Les contrats de leasing de véhicules de société ont été classés dans la catégorie 6.5 (*Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles*). Ne disposant pas des moyens pour quantifier la part des *CapEx* alignés, Bureau Veritas considère que l'ensemble de ses *CapEx* est non-aligné.

Opex

Les dépenses d'*Opex* comprennent les dépenses d'exploitation liées à des actifs ou à des processus, associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. Ceci comprend les postes suivants :

- la Recherche et Développement pour 4,9 millions d'euros ;
- les locations de courte durée pour 51,4 millions d'euros ;
- la maintenance et les réparations d'actifs pour 110,8 millions d'euros.

DÉTAIL DES OPEX

OpEx	Montant 2022	%	Montant 2021	%
	(en millions d'euros)		(en millions d'euros)	
Recherche et développement	4,9	3 %	6,5	4 %
Locations de courte durée	51,4	31 %	42,3	27 %
TOTAL OPEX ÉLIGIBLE (NUMÉRATEUR)	56,3	34 %	48,8	31 %
Maintenance et réparation d'actifs	110,8	66 %	110,7	69 %
TOTAL OPEX (DÉNOMINATEUR)	167,1	100 %	159,5	100 %

Ces *OpEx* sont mis à disposition des activités de Bureau Veritas sans discernement. Ces dépenses représentent moins de 5 % des coûts opérationnels (salaires, sous-traitants et achats). Elles ne sont pas significatives pour le modèle économique de Bureau Veritas. Elles ne seront donc pas déclarées conformément à la règle d'exemption prévue à l'article 1.3.1.2 du règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021.

	Salaires (a)	Sous-traitants (b)	Achats (c)	Total	Opex/Total (%)
Coûts opérationnels 2022 (en million d'euros)	2 417	579	1 042	4 038	1,4%

Chiffre d'affaires

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Roulement absolu (3)	Proportion du chiffre d'affaires (4)	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)
		M€	%	%	%	%	%	%	%
A – Taxonomie des activités éligibles									
A.1. Activités écologiquement durables (alignées sur la taxonomie)									
Infrastructure pour le transport ferroviaire (annexe I – 6.14) Contrôle technique et inspection d'infrastructures de transport ferroviaire		9,4	0,2 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments (annexe I – 9.3) Audits de performance énergétique de bâtiments		20,0	0,4 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Infrastructures permettant un transport routier et un transport public à faible émission de carbone (annexe I – 6.15) Inspection de stations de recharge de véhicules électriques		10,0	0,2 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3) Émission de certificats d'économie d'énergie		77,6	1,4 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Installation, entretien et réparation des technologies d'énergie renouvelable (annexe I – 7.6) Inspection d'installations de production d'énergie renouvelable		24,5	0,4 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Chiffre d'affaires des activités écologiquement durables (aligné sur la taxonomie) (A.1.)		141,5	2,5 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3) Inspection des équipements de chauffage, ventilation et climatisation		3,8	0,1 %						
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		3,8	0,1 %						
TOTAL (A.1. + A.2.)		145,3	2,6 %						
B – Activités non-éligibles à la taxonomie									
Chiffre d'affaires des activités taxonomiques non éligibles (B)		5 506	97,4 %						
TOTAL (A + B)		5 651	100 %						

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La Ligne Verte BV – Bâtir un monde DE confiance

Critères DNSH (« Does Not Significantly Harm »
ou « Ne nuit pas de manière significative »)

Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau et ressources marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Minimum sauvegardés (17)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année en cours (18)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année précédente (19)	Catégorie (activité habilitante ou) (20)	Catégorie (activité transitoire) (21)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E	T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,2 %	0,4 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,4 %	0,6 %		T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,2 %	0,1 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	1,4 %	1,7 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,4 %	0,8 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	2,5 %	3,7 %	E	
							0,0 %	0,0 %		
							2,5 %	3,7 %		

2

CapEx

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Dépenses d'investissement absolu (3)	Proportion des dépenses d'investissement (4)	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)
		M€	%	%	%	%	%	%	%
A – Taxonomie des activités éligibles									
« A.1. Activités écologiquement durables (alignées sur la taxonomie) »									
Infrastructures pour le transport ferroviaire (Annexe I – 6.14)									
Contrôle technique et inspection d'infrastructures de transport ferroviaire		0	0,0 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments (annexe I – 9.3)		0	0,0 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Audits de performance énergétique de bâtiments									
Infrastructures permettant un transport routier et un transport public à faible émission de carbone (annexe I – 6.15)		0	0,0 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Inspection de stations de recharge de véhicules électriques									
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3)		0	0,0 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Émission de certificats d'économie d'énergie									
Installation, entretien et réparation des technologies d'énergie renouvelable (annexe I – 7.6)		0	0,0 %	100 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Inspection d'installations de production d'énergie renouvelable									
« Dépenses d'investissement pour des activités écologiquement durables (aligné sur la taxonomie) (A.1.) »									
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3)		0	0,0 %						
Inspection des équipements de chauffage, ventilation et climatisation									
Transport par motocyclettes, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (annexe I – 6.5)		41,2	13,0 %						
Contrats de leasing de véhicules de société									
Acquisition et propriété d'immeubles (annexe I – 7.7)		92,2	29,2 %						
Baux de bureaux ou de laboratoires									
Dépenses d'investissement pour des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		133,4	42,2 %						
TOTAL (A.1. + A.2.)		133,4	42,2 %						
B – Activités non-éligibles à la taxonomie									
Dépenses d'investissement pour les activités non éligibles à la taxonomie (B)		182,7	57,8 %						
TOTAL (A + B)		316,1	100 %						

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La Ligne Verte BV – Bâtir un monde DE confiance

Critères DNSH (« Does Not Significantly Harm »
ou « Ne nuit pas de manière significative »)

Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau et ressources marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Minimum sauvegardes (17)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année en cours (18)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année précédente (19)	Catégorie (activité habilitante ou) (20)	Catégorie (activité transitoire) (21)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E	T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %		T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
							0,0 %	0,0 %		
							0,0 %	0,0 %		

OpEx

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Opex Absolu (3)	Proportion d'Opex (4)	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)
		M€	%	%	%	%	%	%	%
A – Taxonomie des activités éligibles									
A.1. Activités écologiquement durables (alignées sur la taxonomie)									
Infrastructures pour le transport ferroviaire (annexe I – 6.14) Contrôle technique et inspection d'infrastructures de transport ferroviaire		0	0 %	0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments (annexe I – 9.3) Audits de performance énergétique de bâtiments		0	0 %	0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Infrastructures permettant un transport routier et un transport public à faible émission de carbone (annexe I – 6.15) Inspection de stations de recharge de véhicules électriques		0	0 %	0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3) Émission de certificats d'économie d'énergie		0	0 %	0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Installation, entretien et réparation des technologies d'énergie renouvelable (annexe I – 7.6) Inspection d'installations de production d'énergie renouvelable		0	0 %	0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Opex des activités écologiquement durables (aligné sur la taxonomie) (A.1.)		0,0	0 %	0,0 %	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Installation, entretien et réparation des équipements d'efficacité énergétique (annexe I – 7.3) Inspection des équipements de chauffage, ventilation et climatisation		0	0,0 %						
Opex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		0,0	0,0 %						
TOTAL (A.1. + A.2.)		0	0,0 %						
B – Activités non-éligibles à la taxonomie									
Opex des activités non éligibles à la taxonomie (B)		0	0,0 %						
TOTAL (A + B)		0	100 %						

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La Ligne Verte BV – Bâtir un monde DE confiance

Critères DNSH (« Does Not Significantly Harm » ou « Ne nuit pas de manière significative »)

Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau et ressources marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Minimum sauvegardés (17)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année en cours (18)	Taxonomie proportionnellement alignée aux dépenses d'investissement de l'année précédente (19)	Catégorie (activité habilitante ou) (20)	Catégorie (activité transitoire) (21)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E	T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %		T
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,0 %	0,0 %	E	
							0,0 %	0,0 %		
							0,0 %	0,0 %		

2

2.9 INDICATEURS DE DURABILITÉ

Les indicateurs ont un périmètre Groupe, sauf si précisé autrement, ceux du plan stratégique 2021-2025 sont présentés en gras.

	2022	2021	2020
Indicateurs sociaux			
Effectif	82 589	79 704	74 930
Embauches à durée indéterminée	15 122	14 219	10 880
Recrutements à durée déterminée	18 392	18 430	10 904
Acquisitions	998	211	460
Départs volontaires	9 558	9 929	7 373
Licenciements	2 897	2 130	4 153
Taux d'attrition	16,2 %	16,2 %	15,3 %
Taux d'attrition volontaire	12,4 %	13,3 %	9,8 %
Taux d'absentéisme	1,5 %	1,4 %	1,4 %
Répartition de l'effectif par zone géographique			
Europe	17 681	17 793	16 951
Afrique et Moyen-Orient	7 990	7 408	7 007
Amériques	24 680	22 698	20 981
Asie-Pacifique	32 238	31 805	29 991
Répartition de l'effectif par grand pays			
Chine	14 993	15 717	15 878
France	8 388	8 337	7 843
Inde	6 960	6 704	5 046
Brésil	6 206	5 376	5 089
États-Unis	4 955	4 134	3 975
Répartition de l'effectif par âge			
18-25 ans	10 %	10 %	10 %
26-30 ans	17 %	17 %	17 %
31-35 ans	18 %	19 %	19 %
36-40 ans	16 %	17 %	17 %
41-45 ans	13 %	12 %	12 %
46-50 ans	10 %	9 %	9 %
51-55 ans	7 %	7 %	7 %
56-60 ans	5 %	5 %	5 %
Au-delà de 60 ans	4 %	4 %	4 %
Âge moyen	39	39	38
Répartition de l'effectif par ancienneté			
Inférieure à 5 ans	62,3 %	61,5 %	60,1 %
de 5 à 14 ans	27,1 %	28,4 %	30,2 %
de 15 à 24 ans	8,5 %	8,0 %	7,6 %
de 25 à 34 ans	1,8 %	1,8 %	1,8 %
Supérieure à 34 ans	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Répartition de l'effectif par fonction			
Marketing & Ventes	4,1 %	4,0 %	4,2 %
Production	80,4 %	81,4 %	80,2 %
Management	7,3 %	6,9 %	7,3 %
Fonctions support	8,3 %	7,7 %	8,3 %

	2022	2021	2020
Répartition de l'effectif par séniorité			
Nombre d'employés	82 589	79 704	74 930
Nombre de <i>managers</i>	1 684	1 676	1 575
Nombre de <i>managers juniors</i>	1 179	1 176	1 084
Nombre de <i>managers seniors</i>	505	516	491
Nombre de salariés évalués dans le programme de gestion des talents	6 493	6 499	4 025
Nombre de seniors <i>managers</i> évalués dans le cadre de la gestion des talents	249	295	272
Salariés identifiés à haut potentiel occupant des postes de direction	103	115	101
Successeurs uniques pour des postes de direction	128	156	121
Formation			
Part des collaborateurs ayant reçu au moins une formation	100 %	100 %	100 %
Nombre d'heures de formation	2 684 748	2 382 907	1 793 928
Nombre d'heures de formation par salarié	32,5	29,9	23,9
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de performance	57 %	55 %	N/A
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de développement	21 %	19 %	N/A
Équilibre Hommes/Femmes			
Femmes au Conseil d'administration	33 %	42 %	42 %
Femmes au Comité exécutif	31 %	36 %	36 %
Femmes <i>manager exécutif</i> (cadres dirigeantes EC–II)	29,1 %	26,5 %	27,5 %
Femmes <i>manager senior</i> (cadres dirigeantes EC–III)	25,7 %	21,5 %	19,8 %
Femmes <i>manager</i> (cadres EC-IV)	26 %	23 %	23 %
Femmes <i>manager</i> dans les opérations (cadres EC-IV)	19 %	18 %	17 %
Femmes <i>manager junior</i> (cadres IV)	26 %	24 %	24 %
Femmes dans des postes techniques (SMET)	21 %	19 %	20 %
Femmes dans l'ensemble des effectifs	30 %	30 %	30 %
Femmes recrutées	32 %	33 %	29 %
Égalité Hommes/Femmes			
Ratio des salaires Femmes/Hommes des <i>managers</i>	0,91	0,93	0,98
Ratio des salaires Femmes/Hommes hors <i>managers</i>	0,97	0,95	1,00
Engagement des salariés			
Nombre de collaborateurs invités à participer au sondage	50 000	38 762	15 295
Taux d'engagement des collaborateurs	69	70	69
Taux de couverture du taux d'engagement	77 %	49 %	22 %
Contrats de travail			
Contrats à temps plein	94,2 %	94,0 %	94,3 %
Contrats à temps partiel	5,8 %	6,0 %	5,7 %
Contrats à durée indéterminée	74,9 %	76,5 %	80,1 %
Contrats à durée déterminée	25,1 %	23,5 %	19,9 %
Indicateurs sécurité			
Nombre d'accidents	204	197	189
Nombre d'accidents sans arrêt	75	54	65
Nombre d'accidents avec arrêt	127	143	119
Nombre d'accidents mortels	2	0	5
Nombre d'accidents chez les sous-traitants	11	11	14
Accidents mortels chez les sous-traitants	2	0	0

	2022	2021	2020
TAR – Taux total d’accidents	0,26	0,27	0,26
LTR – Taux de fréquence des accidents	0,16	0,19	0,17
ASR – Taux de gravité des accidents	0,017	0,022	0,022
Nombre de jours d’arrêt	2 622	3 199	3 220
Part de l’effectif du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 45001	93 %	92 %	87 %
Indicateurs environnementaux ⁽³⁾			
Part de l’effectif du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 14001	90 %	89 %	83 %
Consommation d’énergie			
Consommation totale d’énergie (en MWh)	273 908	275 734	264 265
Part des laboratoires (en %)	85 %	88 %	83 %
Part des bureaux (en %)	15 %	12 %	17 %
Consommation d’énergie verte (en MWh)	26 141	11 061	6 828
Part de l’énergie verte (en %)	9,5 %	4,0 %	2,6 %
Consommation d’énergie par employé (en MWh)	3,44	3,67	6,48
Émissions de CO₂ ⁽³⁾			
Effectif des sites répondants	79 704	75 200	75 200
Émissions de CO ₂ – Scope 1 (t)	71 561	71 732	61 414
Émissions de CO ₂ – Scope 2 (t)	79 856	87 133	80 987
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (déplacements professionnels uniquement)	37 158	31 014	41 376
Émissions de CO ₂ – Scope 3 (t) (toutes catégories)	577 847	509 217	528 860
Scope 3 Achats de produits et services (t)	361 943	305 449	318 585
Scope 3 Activités liées aux combustibles et à l’énergie (t)	41 501	42 373	39 166
Scope 3 Déchets générés par l’activité (t)	5 506	8 190	5 582
Scope 3 Déplacements professionnels (t)	69 954	56 759	65 349
Scope 3 Transport quotidien des employés (t)	40 466	38 176	37 465
Scope 3 Actifs loués en amont	58 477	58 271	62 713
Émissions de CO ₂ (t) ⁽¹⁾	188 575	189 880	183 776
Émissions de CO ₂ (t) ⁽²⁾	729 264	668 082	671 261
Compensation (t)	3 573	2 721	448
Émissions nettes de CO ₂ (t) ⁽¹⁾	185 002	187 159	183 328
Émissions nettes de CO₂ par employé (t) ⁽¹⁾	2,32	2,49	2,44
Émissions nettes de CO ₂ par million d’euros de chiffre d’affaires (t) ⁽¹⁾	33,37	38,07	39,76
Consommation d’eau (cu.hm)	1 077	1 119	1 123
Consommation d’eau par employé (m ³)	13,5	14,9	14,9
Émissions de CO₂ dues à la consommation d’énergie ⁽³⁾			
Émissions de CO ₂ des laboratoires (t)	83 665	90 610	80 080
Émissions de CO ₂ des bureaux (t)	11 131	11 772	14 282
Émissions totales (t)	94 796	102 382	94 362
Part des émissions totales	48,6 %	51,4 %	51,3 %
Émissions de CO ₂ des laboratoires par employé (t)	2,51	2,85	2,50
Émissions de CO ₂ des bureaux par employé (t)	0,24	0,27	0,33
Émissions totales de CO ₂ par employé (t)	1,19	1,36	1,25

	2022	2021	2020
Émissions de CO₂ dues aux déplacements professionnels			
Émissions de CO ₂ des laboratoires (t)	22 823	21 047	14 488
Émissions de CO ₂ des bureaux (t)	68 521	64 176	71 769
Émissions totales (t)	91 345	85 224	86 257
Part des émissions totales	46,9 %	42,8 %	46,9 %
Émissions de CO ₂ des laboratoires par employé (t)	0,68	0,66	0,60
Émissions de CO ₂ des bureaux par employé (t)	1,48	1,48	1,41
Émissions totales de CO ₂ par employé (t)	1,15	1,13	1,15
Indicateurs opérationnels			
Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	5 650,6	4 981,1	4 601,0
Indicateurs qualité			
Part de l'effectif du Groupe rattaché à des entités certifiées ISO 9001	92 %	92 %	91 %
Indice de satisfaction des clients	84/100	84/100	86/100
Taux de fidélisation des clients (Net Promoter Score – NPS)	50,8 %	49,9 %	48,3 %
Taux de couverture du NPS	60 %	50 %	N/A
Nombre d'enquêtes envoyées	550 000	150 000	N/A
Indicateurs caritatifs			
Dons (en euros)	658 000	548 000	401 000
Dons pour l'Éducation (euros)	183 500	196 000	119 000
Dons pour la Santé (euros)	134 000	132 000	195 000
Autres donations	340 500	220 000	87 000
Nombre d'heures de mécénat	9 000	3 700	1 407
Coût du mécénat	240 000	99 000	37 500
Total des actions caritatives (dons et mécénat)	898 000	647 000	438 500
Éthique			
Nombre de manquements au Code d'éthique	51	59	57
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique	97,1	95,8 %	98,5 %
Part des entités en conformité avec la Politique des Droits humains	100 %	100 %	100 %
Nombre de manquements au respect des Droits humains	0	0	0
Achats			
Nombre d'acheteurs ayant suivi la formation SRM	33	0	0
Pourcentage des acheteurs ayant suivi la formation SRM	22 %	N/A	N/A
Taux de couverture du Code de conduite (BPCC) (en % du CA)	96 %	79 %	70 %
Nombre d'acceptations du Code de conduite (BPCC)	36 264	32 291	19 042
Part de Code de conduite (BPCC) accepté	55 %	60 %	53 %
Nombre de fournisseurs stratégiques	132	171	N/A
Nombre de fournisseurs stratégiques ayant répondu au SAQ	112	112	N/A
Sécurité des données			
Nombre moyen d'actions de formation par utilisateur interne/externe ⁽⁴⁾	4,8	1	1
Nombre d'audits maturité cyber	8	8	8
Nombre de scans de vulnérabilité	80	120	50
Nombre de tests de pénétration externes	15	10	4
Nombre d'incidents de sécurité reportés	2	1	2
Nombre d'incidents impliquant des données clients	0	0	1
Nombre de clients impactés par un incident de sécurité	1	1	0
Nombre d'amendes et pénalités provoquées par un incident de sécurité et infligées par une autorité	0	0	0

	2022	2021	2020
Protection de la vie privée			
Nombre d'audits <i>Privacy by design</i> (RGPD)	31	23	21
Nombre de réclamations reçues de clients et de tiers	0	0	0
Nombre de plaintes par des autorités de protection de la vie privée	1	0	0
Nombre de requêtes reçues sur le portail d'exercice des droits	280	115	N/A
Services RSE et taxonomie			
Ligne Verte BV			
Ventes de la Ligne Verte BV (<i>millions d'euros</i>)	3 260	2 300	N/A
Part des ventes de la Ligne Verte BV dans les ventes du Groupe	54,7 %	52,1 %	N/A
Chiffre d'affaires Taxonomie			
Total chiffre d'affaires (<i>millions d'euros</i>)	5 650,6	4 981,1	4 601,0
Chiffre d'affaires contributif à la taxonomie (<i>millions d'euros</i>)	145,5	N/A	N/A
Part du chiffre d'affaires contributif à la taxonomie (%)	2,6 %	N/A	N/A
Chiffre d'affaires éligible à la taxonomie (<i>millions d'euros</i>)	145,3	184,8	N/A
Part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie (%)	2,6 %	3,7 %	N/A
Chiffre d'affaires aligné à la taxonomie (<i>millions d'euros</i>)	141,5	N/A	N/A
Part du chiffre d'affaires aligné à la taxonomie (%)	2,5 %	N/A	N/A
CapEx Taxonomie			
Total CAPEX (<i>en millions d'euros</i>)	316,1	259,9	N/A
CAPEX éligible à la taxonomie (<i>en millions d'euros</i>)	133,4	103,8	N/A
Part du CAPEX éligible à la taxonomie (%)	42,2 %	39,9 %	N/A
CAPEX aligné à la taxonomie (<i>en millions d'euros</i>)	0	N/A	N/A
Part du CAPEX aligné à la taxonomie (%)	0	N/A	N/A
OpEx Taxonomie			
Total OPEX (<i>en millions d'euros</i>)	167,1	159,5	N/A
OPEX éligible à la taxonomie (<i>en millions d'euros</i>)	56,3	48,8	N/A
Part de l'OPEX éligible à la taxonomie (%)	33,7 %	30,6 %	N/A
OPEX aligné à la taxonomie (<i>en millions d'euros</i>)	0	N/A	N/A
Part de l'OPEX aligné à la taxonomie (%)	0	N/A	N/A

(1) Scope 1, scope 2 et scope 3 des déplacements professionnels.

(2) Scope 1, scope 2 et scope 3 de toutes les catégories.

(3) Méthode de calcul des émissions de CO₂ market-based en 2021 et 2022, et location-based en 2020. Changement de méthode du reporting du CO₂ présenté en 2.7.1.

(4) Module de formation, simulation de phishing, conformité à la charte.

2.10 TABLES DE CORRESPONDANCE

2.10.1 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

Afin de faciliter la lecture du Document d'enregistrement universel, la table de concordance ci-après permet d'identifier les informations qui constituent la Déclaration de Performance Extra-Financière prévues par les articles L. 22-10-36, R. 225-104 et suivants et R. 225-105 du Code de commerce :

Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) <i>Articles L. 22-10-36, R. 225-104 et suivants et R. 225-105 du Code de commerce</i>	Section(s) Sous-section(s)	Numéro(s) de page(s)
I. Le modèle d'affaires de la Société	Rapport intégré, 1.1 à 1.8	2-21, 54 - 96
II. L'analyse des risques de la Société	2.4, 4.1	120 - 125, 340 - 350
III. Déclaration des informations pertinentes liées aux principaux risques/ mesures mentionnés en II		
1. Informations sociales		
a) Emploi :		
• <i>l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, âge et par zone géographique ;</i>	2.6.2.1 , 2.6.3	149 - 151 , 162 - 171
• <i>les embauches et les licenciements ;</i>	2.6.2.1 , 2.6.2.5	149 - 151 , 158 - 159
• <i>les rémunérations et leur évolution ;</i>	2.6.2.7	162
b) Organisation du travail :		
• <i>l'organisation du temps de travail ;</i>	2.6.2.6	160 - 162
• <i>l'absentéisme ;</i>	2.6.2.6	160 - 162
c) Santé et sécurité :		
• <i>les conditions de santé et de sécurité au travail ;</i>	2.6.4	171 - 177
• <i>les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles ;</i>	2.6.4	171 - 177
d) Relations sociales :		
• <i>l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ;</i>	2.6.3.11	170 - 171
• <i>le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ;</i>	2.6.3.11	170 - 171
e) Formation :		
• <i>les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement ;</i>	2.6.2.3 , 2.6.2.4 , 2.6.4 , 2.7.1	153 - 155 , 156 - 157 , 171 - 177 , 181 - 185
• <i>le nombre total d'heures de formation ;</i>	2.6.2.4	156 - 157
f) Égalité de traitement :		
• <i>les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;</i>	2.6.3.1	164 - 166
• <i>les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;</i>	2.6.3 , 2.6.3.3	162 , 167
• <i>la politique de lutte contre la discrimination ;</i>	2.6.3.10	170
2. Informations environnementales		
a) Politique générale en matière environnementale :		
• <i>l'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;</i>	2.7.1 , 2.7.2 , 2.7.3	181 - 185 , 185 - 187 , 187 - 190
• <i>les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;</i>	2.6.4 , 2.7.1 , 2.7.2 , 2.7.3	171 - 177 , 181 - 185 , 185 - 187 , 187 - 190

Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)	Section(s)	Numéro(s) de page(s)
Articles L. 22-10-36, R. 225-104 et suivants et R. 225-105 du Code de commerce	Sous-section(s)	
• le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours ;	2.7.1 , 2.7.4	181 - 185 , 191 - 192
b) Pollution :		
• les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;	2.7.1 , 2.7.4	181 - 185 , 191 - 192
• la prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses ;	2.7.1 , 2.7.4	181 - 185 , 191 - 192
c) Économie circulaire :		
<i>i) Prévention et gestion des déchets :</i>		
• les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ;	2.7.4	191 - 192
• les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;	N/A	N/A
<i>ii) Utilisation durable des ressources :</i>		
• la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;	2.7.4	191 - 192
• la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;	N/A	N/A
• la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ;	2.7.1	181 - 185
• l'utilisation des sols ;	N/A	N/A
d) Changement climatique :		
• les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment l'usage des biens et services qu'elle produit ;	2.7.1	181 - 185
• les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;	2.7.1 , 2.7.2 , 2.7.3	181 - 185 , 185 - 187 , 187 - 190
• les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet ;	2.2.3 , 2.7.1 , 2.7.2 , 2.7.3	110 - 111 , 181 - 185 , 185 - 187 , 187 - 190
e) Protection de la biodiversité :		
• les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité ;	2.7.4	191 - 192
3. Informations sociétales		
a) Engagements sociétaux en faveur du développement durable :		
• l'impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local ;	2.1 , 2.6.2	98 - 106 , 149 - 162
• l'impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales ;	2.1 , 2.6.3 , 2.6.6 , 2.8.2 , 2.8.3	98 - 106 , 162 - 171 , 179 - 180 , 193 - 196 , 197 - 199
• les relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci ;	2.3.1 , 2.6.3.11	112 - 114 , 170 - 171
• les actions de partenariat ou de mécénat ;	2.6.6	179 - 180
b) Sous-traitance et fournisseurs :		
• la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	2.5.7 , 2.5.8	141 - 142 , 143 - 146
• la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale ;	2.5.7 , 2.5.8	141 - 142 , 143 - 146
c) Loyauté des pratiques : les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs :		
1. Informations relatives à la lutte contre la corruption : Les actions engagées pour prévenir la corruption ;	2.4.4 , 2.5.1	124 , 126 - 131
2. Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'Homme :		

Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)	Section(s) Sous-section(s)	Numéro(s) de page(s)
<i>Articles L. 22-10-36, R. 225-104 et suivants et R. 225-105 du Code de commerce</i>		
a) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :		
• <i>au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;</i>	2.6.3.11 , 2.6.5	170 - 171 , 177 - 178
• <i>à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;</i>	2.6.3.11 , 2.6.5	170 - 171 , 177 - 178
• <i>à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;</i>	2.6.3.11 , 2.6.5	170 - 171 , 177 - 178
• <i>à l'abolition effective du travail des enfants ;</i>	2.6.3.11 , 2.6.5	170 - 171 , 177 - 178
b) Autres actions engagées, en faveur des droits de l'Homme.	2.6.3.11 , 2.6.5	170 - 171 , 177 - 178

2.10.2 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)



GRI		Section(s)/ Sous-section(s)	Numéro(s) de page(s)
GRI-101	Principes généraux	N/A	N/A
GRI-102	Éléments généraux d'information	N/A	N/A
GRI-103	Approche managériale	2.4	120 - 125
GRI-201	Performance économique	5	362 - 388
GRI-202	Présence sur le marché	1	54 - 96
GRI-203	Impacts économiques indirects	2.6.6	179 - 180
GRI-204	Pratiques d'achat	2.5.7	141 - 142
GRI-205	Lutte contre la corruption	2.4.4.1, 2.5.1	124 , 126 - 131
GRI-206	Comportement anti-concurrentiel	2.5.1	126 - 131
GRI-207	Fiscalité	2.4.4.2 , 5.6.3	124 , 385
GRI-301	Matières	2.7.4	191 - 192
GRI-302	Énergie	2.7.1	181 - 185
GRI-303	Eau et effluents	2.7.4	191 - 192
GRI-304	Biodiversité	2.7.4	191 - 192
GRI-305	Émissions	2.7.1	181 - 185
GRI-306	Effluents et déchets	2.7.4	191 - 192
GRI-307	Conformité environnementale	2.7.1 , 2.7.4	181 - 185 , 191 - 192
GRI-308	Évaluation environnementale des fournisseurs	2.5.7	141 - 142
GRI-401	Emploi	2.6.2 , 2.6.3	149 - 162 , 162 - 171
GRI-402	Relations employés/direction	2.6.2 , 2.6.3	149 - 162 , 162 - 171
GRI-403	Santé et sécurité au travail	2.6.4	171 - 177
GRI-404	Formation et éducation	2.6.2	149 - 162
GRI-405	Diversité et égalité des chances	2.6.3	162 - 171
GRI-406	Lutte contre la discrimination	2.6.3	162 - 171
GRI-407	Liberté syndicale et négociation collective	2.6.3.11 , 2.6.5	170 , 177 - 178
GRI-408	Travail des enfants	2.6.5	177 - 178
GRI-409	Travail forcé ou obligatoire	2.6.5	177 - 178
GRI-410	Pratiques de sécurité	2.6.4	171 - 177
GRI-411	Droits des peuples autochtones	2.6.5	177 - 178
GRI-412	Évaluation des droits de l'Homme	2.6.5	177 - 178
GRI-413	Communautés locales	2.6.6	179 - 180
GRI-414	Évaluation sociale des fournisseurs	2.5.7	141 - 142
GRI-415	Politiques publiques	2.5.1	126 - 131
GRI-416	Santé et sécurité des consommateurs	2.5.3	132 - 134
GRI-417	Commercialisation et étiquetage	2.5.3	132 - 134
GRI-418	Confidentialité des données des clients	2.5.4	135 - 138
GRI-419	Conformité socio-économique	4.4 – 6.6 (Note 27)	359 , 433

2.10.3 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LA TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)



	TCFD Recommendations	Section(s)/ Sous-section(s)	Numéro(s) de page(s)
1.	Gouvernance	2.7.2.1	186
1.1	Supervision par le Conseil	2.7.2.1	186
1.2	Postes de direction	2.7.2.1	186
2.	Stratégie	2.7.2.2	186
2.1	Risques liés au changement climatique	2.7.2.2	186
2.1.1	Risques de transition	2.7.3.1	188
2.1.1.1	Aspects politiques et juridiques	2.7.3.1	188
2.1.1.2	Technologie	2.7.3.1	188
2.1.1.3	Marché	2.7.3.1	188
2.1.1.4	Réputation	2.7.3.1	188
2.1.2	Risques physiques	2.7.3.1	188
2.1.2.1	Risques graves	2.7.3.1	188
2.1.2.2	Risques chroniques	2.7.3.1	188
2.2	Opportunités liées au changement climatique	2.7.3.2	188
2.2.1	Efficacité des ressources	2.7.3.2	188
2.2.2	Sources d'énergie	2.7.3.2	188
2.2.3	Produits/Services	2.7.3.2	188
2.2.4	Marchés	2.7.3.2	188
2.3	Conséquences sur l'organisation	2.7.3.3	189
2.4	Résilience de l'organisation	2.7.3.3	189
3.	Gestion des risques	2.7.3.4	190
3.1	Organisation en matière d'évaluation des risques	2.7.3.4	190
3.2	Organisation et processus de gestion des risques	2.7.3.4	190
3.3	Intégration dans la procédure globale de gestion des risques	2.7.3.4	190
4.	Indicateurs et objectifs	2.7.3.5	190
4.1	Indicateurs utilisés	2.7.3.5	190
4.2	Émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1, 2 et 3	2.7.4 , 2.7.3.5	191 - 192 , 190
4.3	Objectifs en matière d'émissions de gaz à effet de serre	2.7.3.5	190

2.10.4 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARD BOARD (SASB)







Code	SASB – Présentation d'informations sur le développement durable	Section(s)/ Sous-section(s)	Numéro(s) de page(s)
Sécurité des données			
SV-PS-230a.1	Description de la stratégie d'identification et de réponse aux risques liés à la sécurité des données	2.5.4	135 - 138
SV-PS-230a.2	Description des politiques et pratiques en matière de collecte, d'utilisation et de conservation des informations relatives aux clients	2.5.4 (paragraphe a/)	135 - 135
SV-PS-230a.3	Nombre de violations de données	2.5.4	138
SV-PS-230a.3	Pourcentage impliquant des informations professionnelles confidentielles ou des données d'identification personnelles des clients	2.5.4	135 - 138
SV-PS-230a.3	Nombre de clients touchés	2.5.4	135 - 138
Diversité et engagement des effectifs			
SV-PS-330 a.1	Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux et ethniques parmi (1) les membres de la Direction générale et (2) l'ensemble des autres collaborateurs	2.6.3	162 - 171
SV-PS-330 a.2	(1) Taux de départ volontaire et (2) taux de départ involontaire des collaborateurs	2.6.2.5	158 - 159
SV-PS-330 a.3	Mesure de l'engagement des collaborateurs en pourcentage	2.6.2.5	158 - 159
Intégrité professionnelle			
SV-PS-510 a.1	Description de la démarche adoptée pour garantir l'intégrité professionnelle	2.5.1	126 - 131
SV-PS-510 a.2	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à l'intégrité professionnelle	4.4 – 6.6 (Note 27)	359 - 360 , 433
SV-PS-000.A	Nombre de collaborateurs par catégorie : (1) temps plein et temps partiel, (2) contrat à durée déterminée, et (3) contrat à durée indéterminée	2.6.2.1 , 2.9	149 - 151 , 212 - 216
SV-PS-000.B	Heures travaillées par les collaborateurs, pourcentage facturable	2.9	212 - 216

2.10.5 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



ODD	Objectifs	Programme Sociétal	Services Développement Durable (Ligne Verte)
	Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.	2.6.6	
	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable.	2.6.6	2.8.3 (Agroalimentaire)
	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tous les âges.	★ 2.6.4 2.6.5 2.6.6	★ 2.8.2
	Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	2.6.6	2.8.2
	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	★ 2.6.3	2.8.3 (Certification)
	Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.		
	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.		★ 2.8.3
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous.	★ 2.6.2 2.6.3	
	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.		★ 2.8.3 (Industrie)
	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.		
	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.		★ 2.8.3 (Construction)
	Établir des modes de consommation et de production durables.		★ 2.8.3
	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.	★ 2.7.1 2.7.2 2.7.3	★ 2.8.3 2.7.2 2.7.3

ODD	Objectifs	Programme Sociétal	Services Développement Durable (Ligne Verte)
	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.		2.8.3 (Marine & Offshore)
	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.		2.8.3 (Agroalimentaire)
	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès à tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	★ 2.2.1	
	Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.		

2.11 RÉGLEMENTATION APPLICABLE

Les réglementations prises en compte pour la rédaction de ce chapitre sont :

- la Directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières ;
- le décret d'application de la transposition de la Directive européenne n° 2017-1265 du 9 août 2017 ;
- la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ;
- le règlement européen (EU) 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser l'investissement durable ;
- la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 » ;
- la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude ;

- la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 relative à la lutte contre la précarité alimentaire.

Les exigences des articles L. 22-10-36 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du Code du commerce, correspondants à la transcription en droit français de la Directive européenne relative à la publication d'informations non financières, et donnant lieu à la Déclaration de Performance Extra-Financière de Bureau Veritas (DPEF), se trouvent aux chapitres suivants :

- le modèle d'affaires est présenté dans le rapport intégré (page 2 et suivantes) et aux sections 1.1 à 1.8 du présent Document d'enregistrement universel ;
- l'analyse des risques significatifs Groupe est présentée dans les sections 4.1 – Facteurs de risques et 2.4 pour les risques et opportunités extra-financiers ;
- les politiques, plans d'actions et indicateurs de suivi sont présentés dans les sous-sections couvrant les risques extra-financiers.

2.12 MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL DE L'INFORMATION

Les indicateurs présentés dans cette section ont été calculés à partir de données collectées auprès des groupes opérationnels (*Operating Groups*). Ces données ont ensuite été consolidées par les Directions concernées (Ressources humaines, Affaires Juridique et Audit, QHSE, Technique, Qualité et Risques, Finance) en suivant des méthodes éprouvées. Les variations de méthodes ou de périmètre sont systématiquement signalées.

2.12.1 INFORMATIONS SOCIALES

Les informations sociales publiées dans ce document sont issues principalement du système de *reporting* Ressources humaines du Groupe. Celui-ci est publié et transmis tous les mois aux membres du Comité exécutif ainsi qu'aux Directions des Ressources humaines des groupes opérationnels. Au sein de la Direction des Ressources humaines du Groupe, une équipe *reporting* est en charge du contrôle et de la publication de ces tableaux de bord en lien avec les responsables locaux.

Une enquête annuelle est également réalisée auprès des Directeurs des ressources humaines des groupes opérationnels pour recueillir les informations qualitatives pertinentes présentées dans la section 2.6 – Capital social et Capital humain – Bâtir un Meilleur Environnement de Travail, du présent Document d'enregistrement universel.

Périmètre de consolidation

Les données relatives aux Ressources humaines sont mises à jour en continu dans le Système d'Information Ressources humaines (SIRH) du Groupe, excepté les indicateurs de formation qui font l'objet d'une mise à jour par les équipes locales et d'un *reporting* trimestriel.

Les données d'effectifs sont données sur un périmètre Groupe.

Les données de formation couvrent 100 % des effectifs du Groupe ; celles de l'absentéisme couvre le Groupe hors Amérique du Nord, soit environ 90 % des effectifs.

Les données sur les accords de participation et d'intéressement s'entendent hors Bureau Veritas SA et couvrent la totalité des sociétés du Groupe.

Les données sur les accords de participation et d'intéressement s'entendent hors Bureau Veritas SA et couvrent les six filiales françaises suivantes de la Société : Bureau Veritas Services, Bureau Veritas Services France, Bureau Veritas Exploitation, Bureau Veritas Construction, Bureau Veritas GSIT et Bureau Veritas Marine & *Offshore*.

La documentation et la formation à destination des utilisateurs

Une documentation précise est régulièrement mise à jour et disponible dans les Systèmes d'information Groupe. Chaque nouvel arrivant utilisateur et/ou contributeur du *reporting* des Ressources humaines doit suivre une formation à la collecte et au téléchargement des données, ainsi qu'à la consultation des tableaux de bord en ligne. Cette formation est dispensée par la Direction des Ressources humaines du Groupe.

2.12.2 HYGIÈNE, SANTÉ-SÉCURITÉ, SÛRETÉ

Bureau Veritas a défini son propre référentiel d'indicateurs QHSE, en précisant les définitions, le périmètre et les méthodes de consolidation, les responsabilités et le contrôle de l'information.

Ces éléments sont décrits dans les manuels des fonctions considérées QHSE. Ils sont régulièrement mis à jour afin de prendre en compte l'introduction de programmes complémentaires et l'évolution du périmètre (extension aux entités existantes, intégration de nouvelles acquisitions).

Recueil de l'information

Les indicateurs QHSE sont placés sous la responsabilité de la Direction QHSE qui s'appuie sur les remontées d'information du réseau et des systèmes d'information.

Les indicateurs QHSE sont saisis par les entités du Groupe dans un outil en ligne.

La saisie des données liées à l'accidentologie est réalisée en temps réel et les détails de la méthodologie utilisée sont présentés dans la section 2.6.4 – La Santé et la Sécurité, du présent Document d'enregistrement universel.

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs QHSE sont consolidés au niveau mondial ou bien dans le cadre des programmes spécifiques. Les exclusions indiquées concernent les acquisitions de l'année précédente.

Les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs sécurité et environnement s'appuient sur les effectifs moyens trimestriels.

Par défaut, les heures travaillées utilisées pour les calculs des taux de fréquence et de gravité sont de 160 heures par mois et par collaborateur.

Dans le présent rapport :

- les données santé et sécurité couvrent toute l'année 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ;
- les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité s'appuient sur les effectifs de novembre 2022.

2.12.3 ENVIRONNEMENT

En 2021 Bureau Veritas a déployé un nouvel outil de *reporting* pour les indicateurs environnementaux (*GreenHub*) et a changé la périodicité du *reporting* d'annuel à trimestriel. *GreenHub* est connecté à Tableau qui permet un traitement des données.

Les indicateurs QHSE sont placés sous la responsabilité de la Direction QHSE qui s'appuie sur les remontées d'information du réseau et des systèmes d'information.

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs QHSE sont saisis par les entités du Groupe dans un outil en ligne.

Les consommations d'énergie intègrent les consommations d'électricité liées aux bâtiments et aux processus.

Chaque entité de plus de 25 personnes pour les laboratoires et de plus de 50 personnes pour les bureaux, doit effectuer trimestriellement leur rapport environnemental qui comprend les informations liées aux consommations d'énergie, de papier, d'eau, à la génération de déchets et aux déplacements professionnels et les substances susceptibles de détruire la couche d'ozone. Les acquisitions ont 12 mois pour être intégrées et faire leur *reporting* environnemental.

Dans le présent rapport les données environnementales sont celles de l'année 2022 (du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022) ;

Enfin, toute entité dont les données annuelles ne peuvent être fiables est exclue des résultats consolidés du Groupe suivant le processus de contrôle interne. Les émissions de GES des laboratoires de 25 personnes ou moins et des bureaux de 50 personnes ou moins ont été estimées à partir des effectifs rattachés à ces entités.

2.12.4 INDICATEURS OPÉRATIONNELS

Qualité

Les données qualité sont celles de l'année 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

La part de l'effectif rattaché à des entités certifiées ISO 9001 est calculée par la Direction qualité du Groupe sur la base des effectifs fournis par le SIRH et de la liste des entités incluses dans le périmètre de certification communiquée par l'organisme de certification.

L'indice de satisfaction client et le *Net Promoter Score* sont calculés par les *business units* sur la base des réponses obtenues lors de leurs enquêtes. Ces données sont ensuite consolidées par le Groupe en utilisant les moyennes pondérées en fonction de l'effectifs des *business units*.

Indicateurs caritatifs

Ces données sont obtenues auprès des groupes opérationnels (*Operating Groups*) lors d'une campagne annuelle qui a lieu en février.

Indicateurs des services RSE

Les données qualité sont celles de l'année 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les ventes des services de la Ligne verte sont obtenues depuis le *CRM Sales Force*. Elles couvrent toute l'année 2022.

Indicateurs éthiques

Les données qualité sont celles de l'année 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Le nombre de cas de non-respect du Code d'éthique, comme des Droits humains, sont enregistrés dans la ligne d'alerte qui est placée sous la responsabilité du *Compliance Officer*.

La part des collaborateurs formés au Code d'éthique est suivi par la Direction des Ressources humaines qui utilise pour cela le SIRH et *MyLearning*, l'outil de formation du Groupe.

Les indicateurs relatifs au Code de conduite des partenaires d'affaires (BPCC) sont calculés à partir des informations saisies dans l'ERP du Groupe (Flex).

Sécurité des données et protection de la vie privée

Les données qualité sont celles de l'année 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les actions de formation sont enregistrées dans la solution « *Knowbe4* » qui partage ensuite les indicateurs dans *My Learning*.

Les autres indicateurs relatifs aux nombres d'audits, de scans, de tests ou d'incidents sont calculés, enregistrés et suivis par la Direction informatique.

2.12.5 INDICATEURS NON PERTINENTS POUR LES ACTIVITÉS DE BUREAU VERITAS

Les activités de Bureau Veritas sont réalisées en conformité avec les mesures locales réglementaires de protection de la biodiversité. Au niveau du portefeuille des offres de service, ces éléments constituent des projets potentiels. Un projet a été mené afin de définir un cadre pour l'établissement de plans de continuité d'activité selon la norme ISO 22301, requis par la réglementation dans certains pays.

Les activités de Bureau Veritas n'impliquent pas l'utilisation des sols, hormis l'utilisation des bâtiments dans lesquels le Groupe est généralement installé en tant que locataire. Les activités de Bureau Veritas n'impliquent pas la consommation de matières premières, hormis l'utilisation de carburant qui est détaillée dans la sous-section 2.7.2 – La lutte contre le changement climatique et l'adaptation à un nouveau paradigme, ainsi que les mesures prises pour améliorer l'efficacité de son utilisation.

Les activités de Bureau Veritas n'impliquent pas l'utilisation d'eau, hormis pour la consommation des employés et quelques processus de tests liés aux activités de laboratoire. Les activités de Bureau Veritas sont réalisées en conformité avec les mesures locales et réglementaires de consommation et rejet d'eau. Dans le cadre de la certification ISO 14001, la consommation d'eau est suivie dans les activités où elle représente un aspect significatif et des mesures sont mises en œuvre pour en réduire et optimiser la consommation.

Enfin, les activités de Bureau Veritas n'engendrent pas de gaspillage alimentaire significatif.

2.13 AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT (OTI)

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection n°3-1681, portée disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion sous forme d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'Entité et hors champ d'accréditation, une opinion sous forme d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'Entité et identifiées par le signe * en Annexe 1 (ci-après les « Informations Sélectionnées ») ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Conclusion sous forme d'assurance modérée sur la conformité de la Déclaration et la sincérité des Informations

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux sur les Informations », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Opinion sous forme d'assurance raisonnable sur les Informations Sélectionnées

A notre avis, les Informations Sélectionnées par l'Entité ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations et les Informations Sélectionnées permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations et les Informations Sélectionnées doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations et les Informations Sélectionnées

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations et les Informations Sélectionnées peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations et des Informations Sélectionnées ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations et des Informations Sélectionnées ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient d'exprimer, sur la base de nos travaux, un avis motivé exprimant une conclusion sous forme d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'Entité, une opinion sous forme d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations Sélectionnées ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations et les Informations Sélectionnées telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;

- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité (International Standard on Quality Control 1) qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de vingt semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la gestion des risques, la conformité, l'éthique et le respect des droits humains, la satisfaction client, la cybersécurité, la protection des données personnelles, les ressources humaines, la santé et sécurité, l'environnement et le plan climat, et la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Nature et étendue des travaux sur les Informations

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion sous forme d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (la gestion des risques, la conformité, l'éthique et le respect des droits humains, la cybersécurité, la protection des données personnelles, la gestion de la chaîne d'approvisionnement), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : FRA_92 - BUREAU VERITAS MARINE & OFFSHORE ; CHN_242 - Bureau Veritas Consumer Products Services (Shanghai) Co., Ltd ; HKG_009 - Bureau Veritas Hong Kong Limited ; CHN_464 - Bureau Veritas Consumer Products Services (Guangzhou) Co.,Ltd ; IND_240 - Bureau Veritas Consumer Products Services India Private Limited ; USA_V55 - Bureau Veritas Consumer Products Services, Inc. ; SGP_609 - Inspectorate (Singapore) Pte Ltd ; FRA_77 - BUREAU VERITAS EXPLOITATION ; FRA_76 - BUREAU VERITAS CONSTRUCTION ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 11 % et 49 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (13 % des effectifs, 49 % des femmes occupant des postes de direction, 17 % des heures de formations réalisées, 48 % des accidents, 11 % des émissions de gaz à effet de serre rattachées au Scope 2, 21 % des émissions de gaz à effet de serre liées à des déplacements professionnels) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nature et étendue des travaux sur les Informations Sélectionnées

- Concernant les Informations Sélectionnées par l'Entité, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux sur les Informations » pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants, mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne l'étendue des tests.
- L'échantillon sélectionné représente ainsi 48 % et 49 % des Informations Sélectionnées.
- Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une opinion sous forme d'assurance raisonnable sur les Informations Sélectionnées.

Paris-La Défense, le 9 mars 2023

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Laurent Vitse

Associé, Développement Durable

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations sociales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance) Informations qualitatives (actions ou résultats)

<p>Nombre d'heures de formation par employé ; Part d'employés réguliers recevant des évaluations de performance (%) ; (%) d'employés réguliers recevant des évaluations de développement de carrière ; Effectif total ; Répartition des genres dans l'effectif (%) ; Part de femmes occupant des postes de direction (%) ; Écart de rémunération entre les sexes (%) ; Taux d'attrition (%) ; Taux d'absentéisme (%) ; Taux d'attrition volontaire (%) ; Taux d'attrition involontaire (%) ; Taux d'attrition volontaire pendant la première année d'emploi (%) ; Score de l'enquête sur l'engagement des employés (%) ; Part de l'effectif rattaché à des entités certifiées ISO 45001 (%) ; Taux d'accidents total (TAR) (%) * ; Taux de gravité des accidents (ASR) (%) ; Taux de fréquence (LTR) (%).</p>	<p>Les résultats de la politique de gestion des talents, des ressources humaines et de l'engagement des employés ; Les résultats de la politique en faveur de la diversité et de l'inclusion ; Les résultats de la politique en matière de Santé et de Sécurité au Travail.</p>
---	---

Informations environnementales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance) Informations qualitatives (actions ou résultats)

<p>Part de l'effectif rattaché à des entités certifiées ISO 14001 (%) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis par employé relatifs à la consommation d'énergie par employé rattaché à des laboratoires (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis relatifs aux déplacements professionnels par employé rattaché à des bureaux (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis rattachés au Scope 1 (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis rattachés au Scope 2 Location-Based (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis rattachés au Scope 1 Market-Based (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis rattachés au Scope 3 dans le cadre de déplacements professionnels (tCO₂) ; Tonnes d'équivalent CO₂ émis rattachés au Scope 3 (tCO₂).</p>	<p>Les résultats de la politique en matière environnementale et énergétique (certifications, moyens) ; Les résultats de la politique relative au changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation).</p>
--	---

Informations sociétales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance) Informations qualitatives (actions ou résultats)

<p>Part des employés formés au Code d'éthique (%) ; Nombre d'infractions au Code d'éthique ; Part de l'effectif rattaché à des entités certifiées ISO 9001 (%) ; Taux de fidélisation des clients (Net Promoter Score, %) ; Nombre d'infractions à la politique des droits de l'homme ; Nombre de fournisseurs ayant signé le BPCC ; Valorisation de l'impact de la société Bureau Veritas sur la société (€).</p>	<p>Les résultats de la politique en matière d'éthique et du Programme de Conformité ; Les résultats de la politique en faveur du respect des droits humains ; Les résultats de la politique en matière de cybersécurité et de protection des données personnelles ; Les résultats de la politique relative à la satisfaction des clients ; Les résultats de la politique de gestion de la chaîne d'approvisionnement ; Les résultats de la politique relative aux acquisitions ; Les résultats de la politique relative aux services ESG et à la gestion des opportunités liées à l'innovation et l'évolution des métiers.</p>
--	--

