

**INFORMATION
COMPLEMENTAIRE
EN RELATION AVEC
LA RESPONSABILITE
SOCIETALE
2020
DE BUREAU VERITAS**



**BUREAU
VERITAS**

Shaping a World of Trust

Le présent document contient des informations supplémentaires sur la responsabilité sociale de Bureau Veritas 2020 qui ne figurent pas dans le Document d'Enregistrement Universel 2020, ni dans la déclaration non financière de Bureau Veritas, ni dans les politiques du groupe présentées sur le site web du groupe.

SOMMAIRE

1- Matérialité	3
2- Influence de la politique	4
3- Droits de l'homme	5
4- Philanthropie	8
5- Gestion de la chaîne d'approvisionnement	8
6- Ressources humaines	10
7- Gestion des risques et risques émergents	13
8- Environnement	15

1- Matérialité

1.1 Matrice de matérialité

Pour mieux définir ses priorités et adapter ses ressources et ses investissements de manière appropriée, Bureau Veritas a mis à jour sa matrice de matérialité en 2020.

Deux groupes de personnes, représentant les parties prenantes internes et externes de Bureau Veritas, ont travaillé pour classer le niveau de matérialité de chacun des principaux risques et opportunités en matière de RSE :

- Le premier groupe est le comité RSE Focus, composé de huit membres indépendants, dont des clients de différents secteurs, des experts en RSE, des représentants de la société civile (associations, ONG, etc.), des investisseurs et des analystes non financiers. Ce comité a défini ses attentes en matière de politique RSE de Bureau Veritas et a évalué la nature et l'importance critique des risques et opportunités non financiers, notamment en termes d'impacts sur l'environnement et les personnes.
- Le second groupe est le comité de pilotage RSE, composé de représentants des départements Affaires juridiques et audit, Ressources humaines, Stratégie, Achats, et Santé et sécurité, sûreté et environnement.

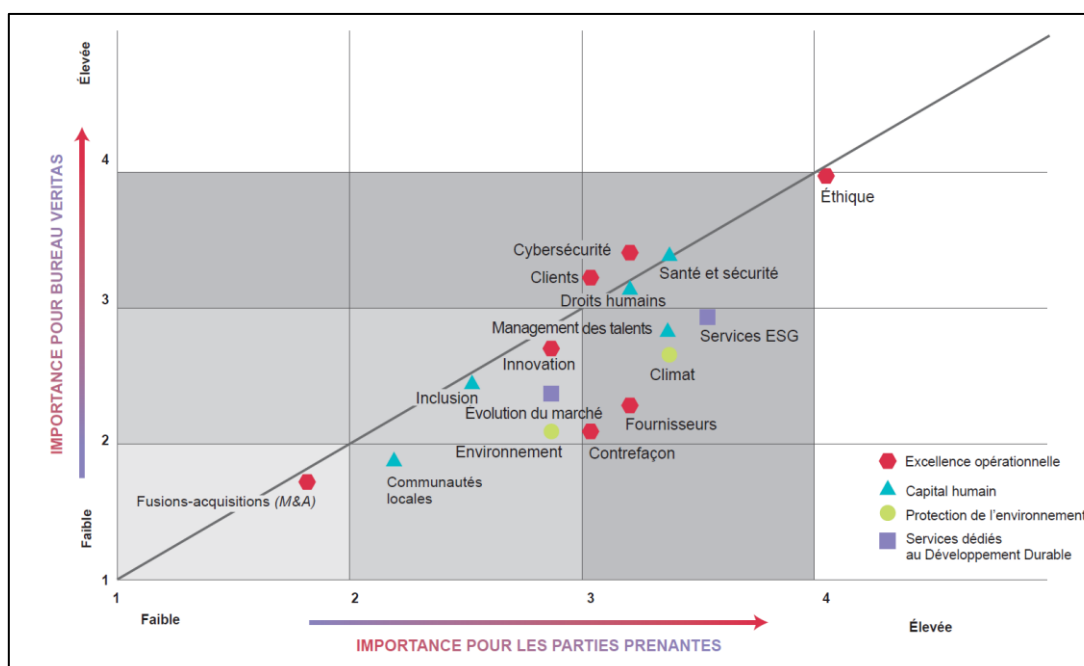
Les principaux sujets ont été identifiés au cours d'un processus en trois étapes :

- Un inventaire des questions transversales a été établi ;
- Des problèmes majeurs ont été identifiés ;
- L'importance de ces questions a été mesurée et classée sur une échelle de 1 (question insignifiante) à 4 (question extrêmement importante) en fonction de deux critères : "l'importance pour Bureau Veritas (évaluée par le comité de pilotage RSE) et l'importance pour les parties prenantes (évaluée par le comité de réflexion RSE).

Le classement tient compte de 4 critères :

1. Les enjeux ont un impact sur les résultats du Bureau Veritas, sur l'environnement et sur la dimension sociale
2. Les questions purement financières et opérationnelles sont exclues
3. Les questions relèvent de la sphère d'influence de Bureau Veritas
4. La matérialité des enjeux couvre des facteurs internes et externes

16 thèmes ont été identifiés et organisés en quatre groupes illustrés dans le diagramme ci-dessous (excellence opérationnelle, capital humain, protection de l'environnement et services durables). Les membres des comités de RSE Focus et de RSE Pilotage ont évalué chacun des 16 thèmes sur une échelle de 1 à 10. Les valeurs moyennes des notes attribuées par les membres de chaque groupe ont été calculées et présentées dans le diagramme ci-joint.



Par rapport à la matrice de matérialité précédente, datée de 2018, les principaux changements sont les suivants :

- Nouveaux risques : Fusions et acquisitions, changements de marché, falsification de certificats.
- Matérialité supérieure : Climat, protection de l'environnement, services ESG et droits de l'homme.

Des informations supplémentaires sur nos principaux risques et opportunités non financiers sont également disponibles dans la section 2.2. du Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.






1.2 Points essentiels

Cinq questions essentielles ont été identifiées :

- 1 L'éthique : C'est le 1er principe fondamental de Bureau Veritas qui donne confiance à nos clients et à la société.
- 2 Santé et sécurité : Protéger nos collaborateurs contre les crises sanitaires et les accidents du travail est le deuxième objectif fondamental de Bureau Veritas.
- 3 Les services ESG : Ils fournissent à nos clients le soutien dont ils ont besoin pour une économie responsable et durable.
- 4 Climat : Malgré le faible impact de Bureau Veritas sur le climat, il est de notre priorité de réduire notre émission de carbone.
- 5 Inclusion : L'égalité des sexes et l'inclusion des minorités font partie de nos priorités pour renforcer notre responsabilité sociale.

1.3 Objectifs à long terme

Les cinq indicateurs suivants ont été sélectionnés pour suivre notre activité pour les cinq priorités ci-dessus. Ils seront communiqués tous les trimestres. Les objectifs à long terme pour 2025 ont été fixés en prenant 2019 comme année de référence.

Indicateurs clés de performance	2019	2020	Ambition 2025
 Taux total d'accidents (TAR)	0,38	0,26	0,26
 Taux de féminisation des postes de direction (management senior / cadres dirigeantes du Comité exécutif à la Bande III)	19,5 %	19,8 %	35 %
 Nombre d'heures de formation par employé (par an)	19,0	23,9	35,0
 Émissions de CO ₂ par employé (tonnes par an)	2,85	2,44	2,00
 Part des collaborateurs formés au Code d'éthique	97,1 %	98,5 %	99 %

1.4 Rémunération des cadres

La rémunération des cadres supérieurs de Bureau Veritas comprend une partie du salaire variable liée à ces cinq indicateurs : Sécurité, Égalité des sexes, Développement du capital humain, Climat et Éthique.

Ce processus s'applique au Directeur Général de Bureau Veritas, aux membres du Comité Exécutif et aux vice-présidents. Il représente plus de 130 personnes.

Pour ces derniers, les objectifs RSE sont fixés à l'aide des questions et indicateurs matériels ci-dessus. Leur part dans le système de primes est d'environ 10 % de la rémunération variable annuelle totale.

2- Influence de la politique

Le thème "Influence politique" est couvert par le Code d'éthique du Groupe (section Dons caritatifs, parrainage et contributions politiques) qui est disponible sur le site web du Groupe et régulièrement mis à jour, dernièrement en 2020. La dernière mise à jour a impliqué un changement de style d'écriture et l'inclusion de nombreux exemples pratiques, destinés à rendre le Code d'éthique plus facile à lire, à comprendre et à appliquer. Le Code d'éthique de Bureau Veritas est disponible en 25 langues ; il est accessible dans la section RSE du site internet de Bureau Veritas :

(https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/Bureau-Veritas_Code-Of-Ethics_060820_EN.pdf).

Bureau Veritas est membre de plusieurs associations professionnelles et commerciales au niveau du Groupe et dans la plupart des pays où il opère, et ne paie que les cotisations correspondantes.

Les montants correspondants sont reportés dans le modèle ci-dessous. Ils couvrent toutes les entités du Groupe dans le monde :

Devise Euro	2017	2018	2019	2020
Lobbying, représentation d'intérêts ou autres	- €	- €	- €	- €
Campagnes politiques locales, régionales ou nationales / organisations / candidats	5 000 €	5 000 €	- €	- €
Associations commerciales ou groupes exonérés d'impôts (par exemple, groupes de réflexion)	1 603 563 €	2 699 880 €	3 161 729 €	2 051 572 €
Autres (ex. dépenses liées à des mesures de vote ou des référendums)	4 356 €	3 964 €	5 479 €	- €
TOTAL	1 612 919 €	2 708 844 €	3 167 208 €	2 051 572 €

Les cotisations des associations professionnelles sont en baisse par rapport à 2019. Les cotisations des membres de la région Asie-Pacifique-Moyen-Orient ont diminué de manière significative en raison de la crise sanitaire du Covid et d'une nouvelle classification qui différencie avec plus de précision les accréditations et les cotisations des associations. En parallèle, l'Amérique du Nord, l'Amérique latine et la France ont réduit leurs coûts de manière significative tandis que l'Europe, les divisions Marine & Offshore et CPS ont augmenté les leurs.

Les principales associations dont Bureau Veritas est membre sont les suivantes :

Associations professionnelles	Frais 2019
• SAFed (Fédération d'évaluation de la sécurité) - Royaume-Uni	135 000 €
• IACS (Association internationale des sociétés de classification - Royaume-Uni)	100 000 €
• CMF (Cluster Maritime Français)	71 000 €
• Conseil TIC (Fédération internationale des agences d'inspection - Belgique)	70 000 €
• AFEP (Association Française des Entreprises Privées - France)	70 000 €
• FILIANCE (Ex COPREC - Association professionnelle des sociétés d'inspection - Fr)	50 000 €
• Entreprise Singapour (Singapour)	49 000 €
• IIOC (Organisation internationale indépendante de certification)	29 000 €

Bureau Veritas n'effectue aucune contribution ou dépense en faveur de campagnes politiques ou d'organisations, de lobbying, d'associations commerciales, d'entités exonérées d'impôts ou d'autres groupes dont le rôle est d'influencer les campagnes politiques ou les politiques publiques et la législation. Bureau Veritas n'utilise pas les services d'un lobbyiste ou d'un avocat pour ce faire.

Six des associations dont Bureau Veritas est membre -Conseil des TIC, AFEP, FILIANCE, IACS, GICAN et CMF- ont des interactions avec les décideurs politiques. Le pourcentage de nos cotisations alloué au lobbying sur des sujets spécifiques est estimé à 23% selon une estimation communiquée par l'une de ces associations. Pour ces 6 associations, cela représente 85 000 €.

En 2020, les sujets les plus traités sont les suivants :

- Le projet de règlement européen sur la taxonomie et ses actes délégués pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
- Le projet de directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD)
- Le projet de durabilité de l'UE et les exigences environnementales dans les produits
- Les inspections sanitaires pour aider à relancer l'activité économique

Des informations supplémentaires sur l'éthique sont également disponibles dans la section 2.3.1.1. du Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.

3- Droits de l'homme

Engagement en faveur des droits de l'homme

Le Groupe a défini une politique en matière de droits de l'homme qui est accessible dans la section RSE du site Internet de Bureau Veritas. Elle s'applique à tous les employés, toutes les activités et toutes les zones géographiques : <https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/Group%2BHR%2B001-PO%2BHuman%2BRights%2B.pdf>

En outre, Bureau Veritas a établi un code de conduite pour ses fournisseurs et partenaires qui fait référence aux principes des droits de l'homme. Il s'applique à tous les fournisseurs et partenaires, à toutes les activités et à toutes les zones géographiques. : https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/BPCC_SEPT_2020_EN.pdf

Processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Une carte des risques des domaines couverts par le plan de devoir de vigilance a été établie par le Groupe en 2017 et révisée en 2018. Elle couvre les droits de l'homme pour l'entreprise et sa chaîne d'approvisionnement amont.

- une analyse spécifique a été réalisée en interne pour évaluer les risques les plus significatifs pour le Groupe :
 - Les risques majeurs en matière de droits de l'homme ont été identifiés à l'aide de l'indice de développement humain de l'ONU publié en mars 2018 et en considérant la carte sur les droits de l'enfant dans le monde publiée par Humanium. Pour les fournisseurs, cette approche a été complétée par une analyse détaillée des risques pour chaque catégorie d'achats,
 - Les risques environnementaux majeurs ont été identifiés sur la base d'une évaluation des impacts environnementaux des activités exercées par le Groupe et ses sous-traitants. En raison du faible risque environnemental associé à la plupart de ses activités, les risques majeurs ne concernent que les laboratoires pour le traitement des déchets,
 - Des risques majeurs en matière de sécurité et de sûreté ont été identifiés dans tous les pays ayant signalé un nombre significatif d'accidents graves en 2018, tant au sein de Bureau Veritas que chez ses sous-traitants ;
- un examen externe a été effectué par un cabinet indépendant spécialisé afin d'identifier les problèmes prioritaires. Cet examen a été réalisé par des audits, des examens de la documentation, des entretiens avec les services concernés et des vérifications comparatives avec des bases de données statistiques externes, notamment la Social Hotspots DataBase (SHDB).

Les employés, les enfants, les femmes et les sous-traitants sont les quatre groupes vulnérables exposés aux problèmes de droits de l'homme.

Les principaux enjeux des quatre grands groupes à risque en matière de droits de l'homme :

Droits de l'homme	Employés	Enfants	Femmes	Sous-traitants
Travail forcé				
Trafic d'êtres humains				
Travail des enfants				
Liberté d'association				
Droit à la négociation collective				
Égalité de rémunération				
Discrimination	Processus d'atténuation			
Soutien à la diversité			Processus d'atténuation	
Un lieu de travail sûr et sécurisé	Processus d'atténuation			
Protection de la vie privée	Processus d'atténuation			

L'évaluation des risques liés aux droits de l'homme fait partie du processus d'identification des risques dans les nouvelles relations entre entreprises, pour les fusions et acquisitions et pour les coentreprises, comme le précise la politique correspondante du Groupe.

Évaluation des droits de l'homme

Le déploiement de la politique des droits de l'homme dans l'ensemble des entités et des géographies du Groupe a été évalué en mars 2019 par chaque vice-président exécutif de groupe opérationnel. Les évaluations ont conclu que la communication de la politique des droits de l'homme à nos employés était réalisée pour 81% et était encore en cours pour 19% des employés de Bureau Veritas.

Une nouvelle évaluation a été réalisée en janvier 2020 pour vérifier que le déploiement était entièrement achevé. Cette évaluation de suivi a confirmé que la totalité des entités et des zones géographiques de Bureau Veritas ont désormais déployé la politique en matière de droits de l'homme dans leurs organisations et que toutes les lacunes identifiées en 2019 étaient désormais comblées.

En outre, la conformité à la politique des droits de l'homme est systématiquement évaluée par l'équipe d'audit interne. Les non-conformités sont signalées au département juridique.

Avec les fournisseurs et les partenaires, les principes des Droits de l'Homme sont inclus dans le code de conduite que chaque partenaire doit accepter pour travailler avec Bureau Veritas. En décembre 2020, 53% de nos fournisseurs ont accepté le code de

conduite de Bureau Veritas et confirmé qu'ils s'y conformaient. Cela représente 19 000 partenaires. Le déploiement du code de conduite auprès des 47 % restants est en cours.

Bureau Veritas s'engage à enquêter sur les problèmes soulevés par les employés et les partenaires commerciaux et à les traiter comme il convient, ainsi qu'à préserver la confidentialité dans la mesure du possible et comme l'exige la loi applicable tout au long de ce processus.

Atténuation et remédiation des risques liés aux droits de l'homme

Aucun risque lié aux droits de l'homme n'a été identifié lors des évaluations des activités de Bureau Veritas, de ses contractants/fournisseurs de niveau 1 et de ses coentreprises. Aucune violation de la politique de Bureau Veritas en matière de droits de l'homme n'a été signalée en 2020 par les employés ou les partenaires commerciaux.

Par conséquent, aucun processus de remédiation n'a été mis en œuvre. Cependant, trois processus ont été mis en place pour atténuer les risques liés aux droits de l'homme.

Sur la base des récentes conclusions de l'évaluation, trois priorités sont mises en avant :

- Élimination des discriminations
- Soutien à la diversité et à l'inclusion
- Protection de la vie privée

1/ Élimination des discriminations

Nous sommes convaincus qu'une main-d'œuvre inclusive, aussi diverse que la société dans laquelle nous opérons, est un atout stratégique. Notre ambition est de favoriser une culture inclusive dans laquelle les personnes peuvent être elles-mêmes, se sentir reconnues au sein de Bureau Veritas et s'épanouir, car " chaque personne peut être un atout " sur la base de performances et de comportements conformes à nos valeurs : Confiance, Responsabilité, Ambitieux & Humble et Ouvert & Inclusif.

Bureau Veritas interdit strictement la discrimination, le harcèlement ou tout autre comportement ou traitement irrespectueux, injuste ou inapproprié. Ceci s'applique sur le lieu de travail et dans tout contexte lié au travail. Ces principes sont décrits dans la politique d'inclusion du Groupe qui est présentée sur le site Web du Groupe :

https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zyfpx196/files/media/document/BV_Inclusion_Policy_21_07_20_EN.pdf

2/ Soutien à la diversité et à l'inclusion

Le soutien à la diversité et à l'inclusion correspond à un engagement fort de l'entreprise et est soutenu par l'engagement du PDG qui est présenté sur le site web du groupe :

<https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zyfpx196/files/media/document/Executive%20Commitment%20on%20inclusion%20-%20English%20version%20-%202016.pdf>

3/ Un lieu de travail sûr et sécurisé

La santé et la sécurité des employés et des sous-traitants est une priorité pour Bureau Veritas. En 2020, une attention renforcée est accordée à la conduite sûre et aux mesures de sécurité par la direction, comme décrit dans les politiques correspondantes :

1: Règles de sécurité cardinales

https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zyfpx196/files/media/document/Cardinal_Safety_Rules_2017-27-11_EN.PDF

2: Exigences HSSE pour les sous-traitants et les non-exclusifs

https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zyfpx196/files/media/document/BV_HSSE_Requirements_Handbook_for_Subcontractors_and_Non-Exclusives_EN_V7.pdf

4/ Protection de la vie privée

Bureau Veritas reconnaît l'importance de protections efficaces et significatives des données personnelles lorsqu'il collecte et utilise les données personnelles de ses employés, candidats, clients et partenaires commerciaux. Le Groupe accorde une grande importance à l'intégrité et nous nous engageons à construire des relations solides et durables basées sur la confiance et les bénéfices mutuels. La protection de la vie privée est essentielle pour Bureau Veritas.

Le Groupe a publié une politique de protection des données personnelles qui exprime le profond engagement de Bureau Veritas à respecter et protéger les données personnelles de chaque individu et à assurer la conformité internationale avec les lois sur la protection des données. Cette politique est disponible sur le site Internet du Groupe :

https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zyfpx196/files/media/document/BV_Personal_data_protection_policy_for_users_EN.pdf

Des informations supplémentaires sur nos principes en matière de droits de l'homme sont également disponibles dans la section 2.3.2.3. du Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.

4- Philanthropie

La politique d'entreprise citoyenne & philanthropique du Groupe a été mise à jour en septembre 2020. Elle est accessible dans la section RSE du site Internet de Bureau Veritas. :

https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/2020-10/Corporate_Citizen_Philanthropy_Policy_EN_0.pdf

Bureau Veritas a choisi d'agir conformément aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (UNSDG). Le Groupe recommande à toutes ses entités de concentrer ses actions caritatives et communautaires sur 3 grands thèmes :

- **Santé**, correspondant à l'UNSDG :
 - Objectif 1 : Absence de pauvreté
 - Objectif 2 : Zéro famine.
 - Objectif 3 : Bonne santé et bien-être,
- **Inclusion**, correspondant à l'UNSDG :
 - Objectif 4 : Formation de qualité
 - Objectif 5 : Égalité des sexes
- **Environnement**, correspondant à l'UNSDG :
 - Objectif 6 : Eau potable et hygiène publique
 - Objectif 7 : Énergie propre et abordable
 - Objectif 13 : Actions pour le climat

Malgré les confinements dus à la crise sanitaire, plus de 110 initiatives locales ont été organisées en 2020 sous forme de mécénat de compétences et de dons, principalement dans les domaines de la santé, de l'insertion/formation et de l'environnement. Conformément au code d'éthique, aucune contribution ou don caritatif n'a été effectué comme moyen de corruption.

Répartition de la citoyenneté d'entreprise et des actions philanthropiques

Catégories	MONTANT (€)	%
Paielements : Contribution en espèces	312 000 €	67%
Paielements : Paielements de services ou de produits non financiers.	95 000 €	20%
Bénévolat : Temps consacré par les employés pendant les heures de travail (estimation)	18 000 €	4%
Frais de gestion (estimation)	42 000 €	9%
Total	467 000 €	100%

Répartition des différents montants des paielements (espèces et services en nature)

Catégories	MONTANT (€)	%
Paielements caritatifs	273 000 €	67%
Investissements communautaires	95 000 €	23%
Initiatives commerciales	39 000 €	10%
Total	407 000 €	100%

Des informations supplémentaires concernant notre engagement envers les communautés locales sont également disponibles dans la section 2.3.2.5. du Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.

5- Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Le code de conduite des partenaires commerciaux de Bureau Veritas a été publié en mars 2019. Il est accessible dans la section RSE du site Internet de Bureau Veritas (https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/BPCC_EN.pdf).

Le code de conduite de Bureau Veritas pour les partenaires commerciaux -BPCC- s'applique à tous les fournisseurs, sous-traitants, agents et partenaires JV. Il est entièrement déployé dans tous les pays, activités et fonctions de support. Il traite des sujets suivants:

INTEGRITÉ

- Lutte contre les pratiques frauduleuses, la corruption et le trafic d'influence
- Conflits d'intérêts
- Sanctions économiques et lutte contre le blanchiment d'argent

- Confidentialité et sécurité des données personnelles
- Concurrence loyale
- Négociation d'actions
- Propriété intellectuelle et informations confidentielles

DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Protection de l'environnement
- Droits de l'homme

SÉCURITÉ

- Santé et sécurité au travail

Son déploiement a été évalué en mars 2020 par chacun des vice-présidents exécutifs. Les évaluations ont conclu que :

- Le BPCC a été mentionné dans les termes et conditions de tous les nouveaux contrats.
- Le BPCC a été déployé par la plupart des entités de Bureau Veritas, comme détaillé ci-dessous ;

Pourcentage d'entités faisant référence au BPCC dans les contrats signés avec les partenaires commerciaux			
Sous-traitants	Fournisseurs	Partenaires	Intermédiaires
67%	41%	95%	92%

Les entités de Bureau Veritas qui n'ont pas encore totalement réalisé le déploiement du BPCC prévoient de le terminer avant la fin de l'année.

- Un nombre limité de fournisseurs ont proposé de se référer à leur propre code de conduite. Il s'agit de quelques sociétés de *leasing*, de fournisseurs de services télécoms et Internet, d'administrations publiques, d'organismes de normalisation et de grandes entreprises internationales telles qu'Air Liquide, DHL, LinkedIn et Gazprom....
- Quelques partenaires commerciaux n'ont pas approuvé notre BPCC et n'ont pas encore fourni leur propre code de conduite. Il s'agit de sociétés pétrolières (Qatar petroleum, Sinopec, Gulf Incon), de sociétés de location de voitures (Al Muphta rent a car), de sociétés de télécommunications (China mobile, China telecom) et d'autorités gouvernementales (certification de véhicules en Chine, etc).
- Aucun cas de partenaires commerciaux suspectés de ne pas se conformer à notre BPCC n'a été signalé.

Bureau Veritas s'engage à ne travailler qu'avec des partenaires commerciaux qui acceptent la BPCC du groupe ou appliquent des politiques similaires.

Proposition de plan d'action pour les projets "en cours".

1. Publication d'un modèle de contrat simplifié pour les petites entités et les entités locales.
2. Promouvoir au maximum le BPCC au lieu d'accepter les T&C des fournisseurs.
3. Utilisation en France de la plateforme d'e-attestation pour demander à chaque fournisseur d'accepter les T&C de BPCC.
4. Mise en œuvre de *FLEX* pour initier le processus P2P du groupe.
5. Placer le BPCC sur les sites web de North America BV où les fournisseurs peuvent le consulter et le valider.

Les prochaines étapes sont prévues pour le quatrième trimestre de 2020 et le premier trimestre de 2021. Le projet comprend:

1. Vérification de la conformité des codes de conduite fournis par nos partenaires commerciaux avec le BPCC.
2. Identification des partenaires commerciaux qui doivent être évalués et évaluation ponctuelle des partenaires les plus critiques à l'aide d'un questionnaire du Groupe.

Des informations supplémentaires sur la gestion de notre chaîne d'approvisionnement sont également disponibles dans la section 2.3.2.5. du Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.

6- Ressources humaines

Démographie de la main-d'œuvre et objectifs

Répartition des effectifs : par sexe.

Part des femmes dans :	Au 31 décembre 2020	Objectif au 31 décembre 2025
tous les postes de gestion, y compris l'encadrement junior, intermédiaire et supérieur (en % du total des postes de gestion)	23%	35%
les postes de direction junior, c'est-à-dire le premier niveau d'encadrement (en % des postes d'encadrement inférieur)	24%	35%
les postes d'encadrement supérieur, c'est-à-dire deux niveaux maximum après le PDG	27%	35%
postes de direction dans des fonctions génératrices de revenus en % de l'ensemble de ces directeurs	17%	25%
dans des postes liés aux STEM (Science, Technologie, Ingénierie ou Mathématiques) (en % des postes liés aux STEM)	20%	25%

Répartition des effectifs : par nationalité

Nationalité (les six nationalités les plus couramment enregistrées des employés)	% de total des effectifs	% des de l'effectif de direction
Chine	20%	9%
France	10%	33%
Inde	9%	4%
Brésil	7%	4%
Chili	4%	2%
Espagne	2%	4%

Répartition des effectifs : par tranches d'âge

Catégorie	Démographie totale de l'effectif
<30 ans	23%
30 à 50 ans	59%
>50 ans	18%

Répartition des effectifs: LGBT+

Catégorie	Pourcentage d'employés qui ont choisi d'être considérés comme s'identifiant en tant que LGBT+
LGBT+	5%*

*Ces données sont basées sur un sous-ensemble de salariés de Bureau Veritas au Royaume-Uni, qui représente 17% de l'ensemble des salariés du pays. Le sous-ensemble couvre les employés les plus récemment embauchés au Royaume-Uni, car ces employés ont été invités à remplir un questionnaire d'embauche qui incluait pour la première fois l'option permettant d'enregistrer ces informations.

Démographie de l'attraction des talents

Nouvelles embauches d'employés : par sexe

Catégorie	Catégorie	Démographie totale de l'effectif
Masculin	7,725 (71%)	70%
Féminin	3,155 (29%)	30%

Nouvelles embauches d'employés : par tranche d'âge

Catégorie	Nombre total de nouvelles embauches	Démographie totale de l'effectif
<30 ans	42%	23%
30 à 50 ans	45%	59%
>50 ans	13%	18%

Démographie et objectifs en matière de développement des talents

Engagement des employés : objectif et situation réelle

Objectif de l'engagement des employés	Engagement réel enregistré des employés
69%	69%

Répartition de l'engagement des employés : par tranche d'âge

Catégorie	Engagement réel enregistré des employés
<30 ans	69%
30 – 50 ans	69%
>50 ans	69%

Répartition de l'engagement des employés : par niveau de gestion

Catégorie	Pourcentage
Gestion supérieure	76%
Gestion intermédiaire	70%
Gestion junior	69%

Répartition de l'attrition volontaire : par tranche d'âge

Catégorie	Départs volontaires moyens par tranche d'âge
Ensemble des employés	9,8%
<30 ans	15,2%
30 – 50 ans	7,8%
>50 ans	8,4%

Répartition des départs volontaires : par sexe

Catégorie	Départs volontaires moyens par sexe
Masculin	9,3%
Féminin	10,9%

Ancienneté des employés : par sexe

Catégorie	Ancienneté moyenne des employés par sexe (au 31 décembre)
Masculin	5,75 ans
Féminin	6,08 ans

Mesures de l'équité sur le lieu de travail

Écart de rémunération entre hommes et femmes : résultats

Niveau des employés	Rapport salarial Féminin / Masculin *
Niveau- Gestion	0,98
Niveau- Non-managérial	1,00

*Méthode de calcul des ratios de rémunération : [salaire moyen féminin par niveau] divisé par [salaire moyen masculin par niveau], couvrant 76% des employés dans le monde. Le salaire moyen comprend le salaire de base + les autres primes en espèces.

Discrimination et harcèlement: Incidents

Nature de l'incident	Total en 2020
Nombre d'incidents de discrimination et de harcèlement enregistrés et confirmés	3

Démographie de la formation et du développement

Formation et développement : par tranche d'âge

Catégorie	Nombre total d'heures de formation et de développement par tranche d'âge	Démographie totale de l'effectif
<30 ans	22%	23%
30 - 50 ans	61%	59%
>50 ans	17%	18%
	100%	100%

Formation et développement : type de formation enregistrée

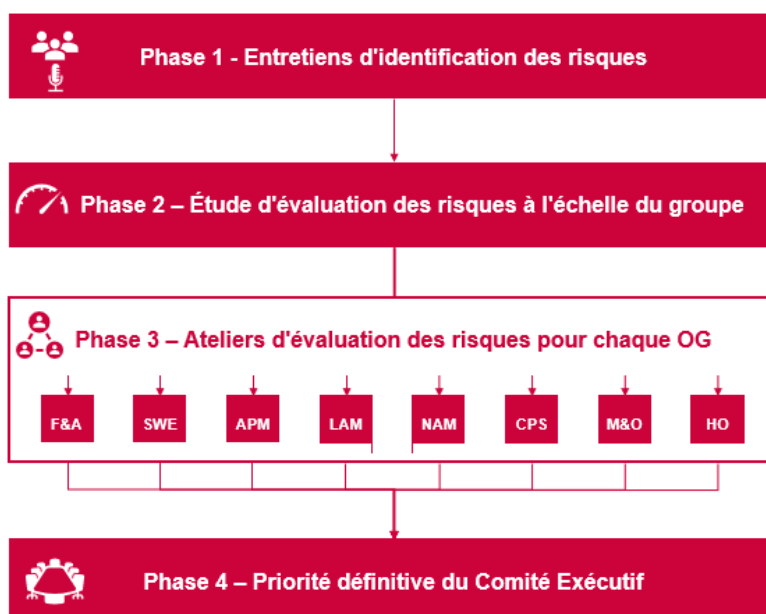
Catégorie	Total des heures de formation par type de formation
Non technique	56%
Technique	42%
Non spécifié	2%

7- Gestion des risques et risques émergents

Gestion des risques

En 2020, Bureau Veritas a procédé à une mise à jour majeure de la carte des risques du Groupe, avec pour objectif de renouveler la vision de ses risques principaux dans un délai de 5 ans, et parmi ces risques principaux, les priorités à traiter par des plans d'action d'atténuation suivis au niveau du Comité Exécutif.

Ce processus s'est déroulé sur 9 mois, de mars à décembre, en 4 phases impliquant les principales parties prenantes de toute l'organisation du Groupe. Les activités ont été réalisées par le Responsable des risques du Groupe sous la supervision d'un Comité de pilotage spécialement mis en place, avec des représentants des opérations et des fonctions de maintenance, ainsi que du Comité des risques et de l'audit, et sous la responsabilité du Vice-président exécutif des affaires juridiques et de l'audit interne du Groupe.



* Sur la base de la carte des risques existante et d'un questionnaire préparatoire, la phase 1 (**Entretiens d'identification des risques**) consistait à interroger 50 parties prenantes des OG, des fonctions du Groupe et du siège. Ces entretiens ont permis de faire le point sur la perception qu'a chaque contributeur des principaux risques liés à son domaine de responsabilité et/ou au Groupe dans son ensemble. Ainsi, un registre des risques a été créé, qui inclut 40 risques majeurs, dont (i) la description du risque, (ii) le résultat du cas présenté et (iii) les causes potentielles. À ce stade, des entretiens ont été menés avec chaque membre du comité d'audit et des risques sur la base de ce registre des risques, afin d'ajuster et de compléter les descriptions des risques.

La phase 2 (Étude d'évaluation des risques à l'échelle du groupe) a consisté en une étude d'évaluation des risques à l'échelle du Groupe, le registre des risques étant partagé avec 232 évaluateurs (dont les 50 personnes interrogées) au moyen d'une plateforme numérique sécurisée. Chaque évaluateur a été invité à évaluer les risques en fonction des critères d'impact, de probabilité et d'amélioration possible. L'évaluation de l'impact était basée sur l'impact financier et non financier (impact humain, impact environnemental et impact immatériel).

La phase 3 (Ateliers d'évaluation des risques pour chaque OG) a consisté à consolider les données d'évaluation et à organiser des ateliers d'évaluation des risques avec le responsable de chaque OG. Chaque risque, au nombre de 40, a été discuté, avec la représentation visuelle des évaluations individuelles de

l'organisation, mettant en évidence le consensus, les perceptions divergentes appelant une décision claire et nette de la part du directeur général adjoint. Ces ateliers ont donné lieu à 8 cartes de risques, une pour chacun des 7 groupes opérationnels et une pour les opérations du siège (fonctions de soutien du groupe). Selon la méthodologie du Groupe, une "carte des risques" se compose en fait de deux matrices, l'une combinant l'impact et la probabilité et fournissant des résultats de criticité, l'autre combinant les résultats de criticité et les possibilités d'amélioration. Chaque carte des risques présente les 40 risques et met en évidence les risques prioritaires, c'est-à-dire les risques évalués comme étant les plus critiques pour l'organisation et pour lesquels une marge d'amélioration significative a été jugée nécessaire pour améliorer les capacités d'atténuation.

La phase 4 (Priorité définitive du Comité Exécutif) a consisté à analyser les 8 cartes de risques, en mettant en évidence les points communs et les différences. Une évaluation consolidée provisoire de chacun des 40 risques a été produite et soumise au Comité Exécutif du Groupe. Lors d'une session de l'Excom début décembre, cette proposition a été débattue et amendée pour produire la carte des risques du Groupe mise à jour. 10 risques prioritaires ont été sélectionnés parmi les 40 risques. Des *Risk Owners* ont été désignés parmi les membres du Comité Exécutif pour chaque risque prioritaire, avec la responsabilité de coordonner, superviser et rendre compte des activités de définition et de mise en œuvre du plan d'action.

Les plans d'action seront mis en œuvre et suivis par l'Excom au cours des années 2021 et 2022, et la carte des risques du Groupe sera périodiquement mise à jour pour refléter l'effet de ces plans d'action ainsi que les changements significatifs dans l'environnement interne ou externe de Bureau Veritas.

Risques émergents

Les risques considérés comme acceptables comprennent tous les risques nouvellement identifiés qui sont susceptibles d'avoir un impact à long terme (au moins trois ans) sur les activités de l'entreprise, bien que dans certains cas, ils aient déjà commencé à avoir un impact sur les activités de l'entreprise aujourd'hui.

Dans le cadre de notre processus de gestion des risques, nous identifions également les risques émergents qui sont susceptibles d'avoir un impact sur nos activités au cours des 3 à 5 prochaines années. Deux des risques émergents identifiés sont (i) le changement climatique et (ii) les pandémies, Covid 19.

Changement climatique

Description du risque de changement climatique

Selon le Forum économique mondial, le changement climatique frappe plus fort et plus rapidement que prévu. Les cinq dernières années sont en passe d'être les plus chaudes jamais enregistrées, les catastrophes naturelles deviennent plus intenses et plus fréquentes, et l'année dernière a été marquée par des conditions météorologiques extrêmes sans précédent dans le monde entier. Il est alarmant de constater que les températures mondiales sont en passe d'augmenter d'au moins 3°C d'ici la fin du siècle, soit le double de la limite fixée par les experts climatiques pour éviter les conséquences économiques, sociales et environnementales les plus graves. Les effets à court terme du changement climatique constituent une urgence planétaire qui se traduira par des décès, des tensions sociales et géopolitiques et des répercussions économiques négatives. "L'échec des mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique est le risque numéro un en termes d'impact et le numéro deux en termes de probabilité pour les dix prochaines années.

Impact du risque de changement climatique

1/ Le principal impact du risque lié au changement climatique est lié à la technologie. Il correspond aux coûts de développement et de production de nouveaux services pour répondre à l'évolution du marché vers des services plus liés à l'ESG. Il comprend les coûts de recrutement, de formation et de R&D. 2/ Le deuxième impact est la réduction des revenus due à la diminution de la capacité de production ou à l'interruption de la clientèle en raison d'événements climatiques graves. 3/ Le troisième impact est lié aux aspects politiques et juridiques. Il correspond à l'augmentation du coût des émissions de carbone et des assurances.

Mesures d'atténuation du risque lié au changement climatique

Bureau Veritas définit les actions d'atténuation pour réduire l'impact de ce risque : 1/ Intégrer les priorités climatiques et RSE dans la stratégie commerciale du Groupe 2/ Ajouter des services et solutions ESG au portefeuille du Groupe avec BV Green Line 3/ Accroître la présence sur les marchés des technologies

renouvelables à faible émission de carbone 4/ Adapter le système de gestion de l'environnement de BV pour couvrir les défis climatiques (revoir et adapter les politiques d'assurance, établir des plans de continuité des activités, évaluer la vulnérabilité des locaux aux événements climatiques extrêmes) 5/ Renforcer et rendre opérationnelle la politique d'éco-efficacité opérationnelle du Groupe.

Bureau Veritas a publié son premier plan Climat défini à partir des recommandations de la TCFD. Il a été intégré dans la préparation de la stratégie à moyen terme de Bureau Veritas (3 à 5 ans). Bureau Veritas a mis en place une unité dédiée au climat et au développement durable (Climate and Sustainability Task Force) pour mettre en place et suivre la mise en œuvre d'un plan climat. Cette task force inclut les responsables des départements Environnement, Stratégie, Gestion des risques et RSE. Elle se réunit dès que nécessaire, et au moins une fois par an, pour examiner l'avancement des plans d'action. (2.4.2 URD). Ce comité rend compte au Directeur Général de Bureau Veritas et présente des rapports d'avancement annuels dans le cadre de la revue de direction RSE. Il tient le Comité Exécutif informé de ses travaux et se concerta avec celui-ci sur la définition et la mise en œuvre des plans d'action.

Pandémies, Covid-19

Description

La pandémie de Covid-19 a entraîné des perturbations d'une ampleur sans précédent qui ont touché toutes les organisations et entreprises du monde entier. Le groupe considère qu'il s'agit d'un risque émergent important à deux niveaux : faire face à une perturbation durable due à la Covid-19, par exemple en raison de nouveaux virus réduisant l'efficacité des vaccins existants, ou d'un nouvel agent infectieux provoquant une pandémie de proportions similaires, voire pire.

Impact

L'impact pour le Groupe serait à la fois direct (sur la santé et la sécurité de nos employés, et les opérations commerciales affectées par le confinement, les couvre-feux ou autres mesures de confinement) et indirect, l'impact opérationnel et financier sur les clients de Bureau Veritas affectant finalement la performance du Groupe.

Mesures d'atténuation

Une équipe spéciale Covid-19 et des équipes de crise ont été mis en place dans toute l'organisation pour surveiller et atténuer l'impact du Covid-19. Des principes généraux ont été définis par la direction générale, tout en laissant aux entreprises et aux pays le soin de prendre les décisions et les mesures appropriées dans leur propre contexte environnemental. Ainsi, Bureau Veritas s'est engagé à fournir un lieu de travail sûr à tous ses employés ainsi qu'à ses clients et partenaires lors de leurs interactions avec eux.

Bureau Veritas s'appuie également sur son expertise en matière de santé, de sécurité et d'hygiène pour soutenir la reprise économique avec un ensemble de solutions "Restart Your Business with BV" (*Relancez votre activité avec Bureau Veritas*) et le lancement accéléré de nouveaux produits et services (nouvelles normes pour évaluer les mesures sanitaires et permettre une reprise sûre des activités pendant la crise sanitaire, avec Optel, Bureau Veritas a lancé V-trace, une solution complète de traçabilité pour le vaccin Covid-19).

8- Environnement

Émissions de CO2

Les émissions de CO2 de Bureau Veritas pour 2020 selon le protocole GHG sont (en tonnes) :

Phases	CO2 (t)	Poids (%)
Phase 1	58 694	9%
Phase 2	77 399	12%
Phase 3	504 112	79%
TOTAL des émissions de CO2	640 204	100%

Les phases 1 et 2 couvrent 96 % des effectifs de Bureau Veritas, ce qui représente 174 sites et 71 869 employés.

Phase 3

La phase 3 couvre toutes les activités du groupe.

Catégorie	CO2 (t)	Poids (%)
Achats de biens et de services	318 526	63%
Biens d'équipement	62 713	12%
Activités liées aux combustibles et à l'énergie	22 546	4%
Déchets générés par les activités opérationnelles	5 335	1%
Voyages d'affaires	57 527	11%
Déplacements des employés	37 465	7%
TOTAL- Phase 3	504 112	100%

Méthodologie utilisée pour calculer les émissions en équivalent CO2 de la phase 3 :

1. Identification des montants dépensés au niveau du Groupe pour les catégories d'achats les plus importantes.
2. Sélection du facteur d'émission correspondant à la catégorie d'achat (*)
3. Application des facteurs d'émission à chaque dépense.

(*) Les facteurs d'émission utilisés ont été fournis par l'ADEME (Agence publique pour la transition écologique).

Analyse de la phase 3 " Achats de biens et de services" :

