









Responsabilité Sociétale de l'Entreprise









STRATÉGIE RSE

UN ENGAGEMENT EN ACTION PERMANENTE

Créateur d'un lien vital qui rapproche les pays et les peuples, acteur majeur de la mobilité ancré dans son territoire, leader du transport éco-responsable, Getlink intègre au cœur de sa stratégie les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Les actions de Getlink
en matière de RSE
sont mesurées par un
ensemble d'indicateurs
extra-financiers audités
et rendus publics
chaque année dans

le Document de

Référence du Groupe. »

vant même l'apparition de la notion de RSE, le projet de Liaison Fixe transmanche se fondait sur la création de richesse pour tous dans le respect de l'Homme et de la nature.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Getlink s'efforce de constituer un cadre de travail favorisant le développement et l'épanouissement personnel de ses collaborateurs.

- Des outils numériques sont mis en œuvre pour développer l'employabilité de chacun, détecter et valoriser les talents
- La politique de rémunération et d'épargne salariale veille à respecter l'égalité des chances, notamment entre les femmes et les hommes, et à associer chacun aux résultats du Groupe en fonction des performances collectives et de la sienne propre.
- La sécurité constitue la priorité du Groupe, concrétisée par l'engagement du Comité de sécurité et de sûreté du Conseil d'administration, des dirigeants opérationnels et des responsables présents dans chaque entité.
- Getlink promeut un dialogue social constructif avec les organisations représentatives des salariés.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Pleinement contributeur de la transition énergétique, Getlink opère des services et des infrastructures parmi les plus respectueuses de l'environnement :

- Le tunnel sous la Manche est le moyen le plus rapide, le plus simple et le plus protecteur de l'environnement pour traverser la Manche. Un camion qui franchit le Détroit avec Eurotunnel Shuttle Freight émet jusqu'à 20 fois moins de gaz à effet de serre qu'à bord d'un ferry entre Calais et Douvres.
- La Liaison Fixe a réduit son empreinte carbone de 55 % entre 2006 et 2014 et de 9 % sur la période 2015-2016 par rapport à 2012-2013. Elle a obtenu en 2017 sa cinquième certification consécutive du *Carbon Trust Standard* britannique.

- Première autoroute ferroviaire du monde, de très loin, la Liaison Fixe a accueilli plus de 410 millions de voyageurs et 80 millions de véhicules depuis son ouverture en 1994.
- Avec Europorte, premier opérateur privé de fret ferroviaire en Europe, Getlink joue un rôle central dans le report modal entre la route et le rail, au bilan carbone beaucoup plus protecteur de l'environnement.
- Avec ElecLink et son interconnexion électrique à 1 GW entre la France et le Royaume-Uni via le Tunnel, Getlink permettra d'économiser 6,1 millions de tonnes d'émanations de CO_2 .
- En accueillant les trains à grande vitesse dans le Tunnel, Getlink apporte une contribution de premier ordre au transfert de l'aérien à courte distance vers le rail à grande vitesse, avec là encore, des perspectives de réductions considérables des émissions de CO₂.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Engagé dans le territoire, Getlink contribue au dynamisme de l'économie locale et partage ses savoir-faire.

- Le Tunnel transporte 25 % des flux économiques entre la Grande-Bretagne et l'Europe continentale, ce qui représente l'activité de plusieurs centaines de milliers d'emplois
- Depuis l'ouverture de son service commercial en 1994, Getlink a généré la création de plus de 8500 emplois directs et indirects dans le Calaisis et le Kent.
- Exploitant l'un des systèmes ferroviaires au trafic les plus denses du monde, Getlink partage son expertise avec la communauté scientifique et éducative. Le Groupe est membre fondateur de Railenium, désigné « programme investissement d'avenir », et entretient des partenariats avec différents établissements tels que l'École Nationale des Ponts et Chaussées.
- Getlink et ses collaborateurs développent de nombreuses actions solidaires dans la durée avec des associations comme le réseau Alliances, le Secours populaire français, l'Association des paralysés de France ou différentes écoles dans le Kent.



SÉCURITÉ: UNE EXIGENCE DE CHAQUE INSTANT

Inscrite au cœur de la culture ferroviaire, la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes est un principe intangible qui guide l'ensemble des actions de Getlink.

enir le cap d'année en année constitue un défi majeur que le Groupe s'efforce de relever en développant une démarche d'amélioration continue fondée sur la définition d'objectifs clairs, d'actions concrètes permettant de les atteindre et la mesure d'indicateurs pertinents.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour la Liaison Fixe, l'exercice 2017 se conclut sur une nette amélioration dans ce domaine. Conformément à l'objectif fixé visé, les accidents avec arrêt ont diminué de plus de 40 %, démontrant l'efficacité des actions entreprises. La mobilisation permanente du management de proximité, l'engagement marqué du Comité de direction, et le renforcement des équipes Sécurité au sein des directions opérationnelles contribuent à faire de la sécurité une préoccupation de chaque instant.

La campagne « La sécurité fait son cinéma » a, elle aussi, contribué à insuffler la culture sécurité dans les esprits. Une dizaine de spots vidéo de 1 minute 30 mettant en scène les équipes opérationnelles ont été réalisés en 2017. Détournant avec humour Zorro, James Bond ou Charlie Chaplin, cette campagne décalée a trouvé un large public interne. Diffusés tout au long de l'année sur Intranet et les écrans d'information répartis dans les différents bâtiments d'Eurotunnel, ces spots ont été visionnés par la majorité du personnel.

7,4Taux de fréquence*
des accidents du travail
avec arrêt en 2017
(comparé à 8,6 en 2016)

* Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt x 1000000/nombre d'heures travaillées. O,6
Taux de gravité**
des accidents
du travail
(stable par rapport à 2016)

** Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail x 1000/nombre d'heures travaillées.



70 DÉFIBRILLATEURS

Pour assurer la sécurité des clients comme du personnel, 57 défibrillateurs ont été installés à bord de l'ensemble des Navettes Passagers et Camions, à raison de quatre par Navette Passagers et un par *Club Car.* Ils s'ajoutent aux 13 défibrillateurs qui équipent déjà les terminaux français et anglais.

SEMAINE DE LA SÉCURITÉ EUROPORTE

Comme chaque année, Europorte organise sa « Semaine de la sécurité », qui dresse le bilan des actions réalisées et met l'accent sur un sujet particulier. Au cours de l'édition 2017, qui avait pour thème « comportement et facteur humains », les membres du Comité de direction ont effectué plus de 60 visites de sites partout en France pour des échanges fructueux sur la sécurité du personnel, les incidents liés au non-respect des procédures et les incidents matériels.





DIGITALISATION

Big data pour la prévention des accidents

Eurotunnel travaille sur un projet *big data* afin de prévenir les accidents du travail. L'expérimentation se fonde sur l'analyse de près d'un million de données élémentaires couvrant les six dernières années à partir desquelles des algorithmes cherchent à identifier des combinaisons de facteurs propices à l'occurrence d'accidents du travail. Le repérage des situations et des circonstances dans lesquelles le risque augmente permet de mettre en œuvre des actions préventives efficaces.

UNE DÉMARCHE BINATIONALE CONCERTÉE

RECRUTEMENT, FORMATION, ENGAGEMENT

Intégration des jeunes

Preuve de l'adhésion des salariés aux objectifs du Groupe et de la vivacité d'une culture d'entreprise construite tout au long d'une histoire aux défis multiples, le turn-over a toujours été très faible depuis la naissance d'Eurotunnel. Conséquence naturelle de cet atout fondamental, les salariés recrutés voici 25 ou 30 ans vont partir à la retraite en grand nombre à partir de 2019. Getlink anticipe cette situation en menant depuis plusieurs années une politique de recrutement visant notamment à rajeunir ses effectifs tout en facilitant le transfert de compétences. En France, les dispositifs de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation ou de VIE (Volontaire International en Entreprise) sont systématiquement mis en œuvre, de telle sorte que l'effectif français de Getlink compte en permanence près de 200 apprentis, tous statuts confondus.

Formation

Le CIFFCO, filiale dédiée à la formation, développe tout un ensemble de parcours de formations conçues spécifiquement pour les équipes de Getlink et dispensées en présentiel ou sur la plateforme Intranet MyLearning. Parmi les thèmes abordés en 2017 :

- Les fondamentaux du droit du travail (contrat et temps de travail, responsabilité civile et pénale), pour les managers
- Développement de la culture digitale chez les cadres
- Serious game sur la conduite des entretiens professionnels
- Conduire les véhicules prudemment
- Sécurité des outils mobiles
- Rester vigilant face à la corruption
- Connaître et appliquer les bonnes pratiques juridiques
- La conduite à tenir en cas d'attaque terroriste...

POLITIQUE SALARIALE

Rémunération et épargne

Getlink conduit une politique de rémunération riche d'augmentations individuelles, de bonus fondés sur les performances individuelles, d'intéressement à la performance collective, de plans d'épargne abondés par l'entreprise. Les collaborateurs qui bénéficient des dispositifs appropriés réinvestissent largement cette épargne en actions Getlink, témoignant ainsi à la fois de leur confiance dans les perspectives du Groupe et de la convergence entre leurs intérêts personnels et ceux de leur collectivité professionnelle.

Les salariés qui relèvent de la législation française bénéficient d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG), doté d'un fonds commun de placement abondé par l'entreprise.

Un Plan d'Epargne Retraite Collective (PERCO), également ouvert en 2016, vise à développer l'épargne des salariés par capitalisation et à les sensibiliser à la baisse prévisible de leur retraite par répartition. Depuis 2015, les collaborateurs soumis au droit social britannique disposent d'un système voisin du PEG français, le *Share Incentive Plan* (SIP), auquel plus de 63 % de ses salariés ont déjà souscrit. Le SIP, comme le PEG, peuvent être alimentés par les titres reçus dans le cadre du programme d'attribution gratuite d'actions.

Actionnariat salarié

Depuis 2011, chaque salarié de Getlink, présent depuis le début du programme, à l'exception des cadres dirigeants, a reçu un total de 910 actions gratuites. Cette politique volontariste d'association des salariés aux performances de la société, combinée aux autres dispositifs incitatifs, a permis de multiplier par 16 la part de l'actionnariat salarié dans le capital du Groupe.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Dialogue social

Le Groupe développe des échanges réguliers avec les instances représentatives du personnel et entretient des relations directes entre les dirigeants et l'ensemble des collaborateurs sur les orientations stratégiques et les enjeux sociaux.

En 2017, par exemple, deux accords ont été signés entre Eurotunnel et les organisations syndicales en France : celui sur le droit à la déconnexion définit les limites à la sollicitation des collaborateurs par e-mail ou SMS hors des heures de travail et les règles de bonne conduite à tenir dans l'usage d'Internet et des messageries. Quant à l'accord sur l'aménagement de fin de carrière, il donne la possibilité aux salariés de réduire progressivement leur temps de travail dans les deux années précédant la date où ils peuvent prendre leur retraite à taux plein, sans incidence sur le montant de leur pension. Coté Europorte, un accord sur le temps de travail a été signé en avril 2017 par toutes les organisations syndicales dans le cadre de la réforme ferroviaire. Il permet notamment une meilleure visibilité des plannings de travail, la création du Compte Épargne Temps et la mise en place d'un observatoire trimestriel.

Bibliothèque participative

Idée aussi riche que simple à concrétiser, une bibliothèque participative en libre-service a été mise en place par le Comité santé-bien-être d'Eurotunnel. Dans un meuble ad hoc installé près du restaurant d'entreprise de Coquelles, chacun dépose un livre, une revue, un journal qu'il a apprécié pour le faire découvrir aux autres collaborateurs et échanger avec eux sur son contenu. Puis il en prend un autre... Ce dispositif rencontre un tel succès qu'il va être déployé dans d'autres bâtiments des terminaux français et anglais.



3400 employés

dans le Groupe au 31 décembre 2017, soit +1,9 % comparé à 2016.

RÉPARTITION **HOMMES / FEMMES**

Hommes: **2 587** (76 %) emmes: **813** (24 %)

RÉPARTITION DU GROUPE PAR PAYS

France **2 452** (72 %) Royaume-Uni: 948 (28 %)

296

recrutements

en 2017 au sein du Groupe dont 86 % en CDI.



Transformation digitale



Première brique de la refonte digitale en profondeur des processus de gestion des ressources humaines, le logiciel Success Factor, déjà mis en œuvre pour traiter les données collectées lors des entretiens annuels des cadres, a été étendu en 2017 à l ensemble des collaborateurs de la Liaison Fixe, en France comme au Royaume Uni. Chacun accède désormais sur Intranet à l application MyDev sur laquelle il retrouve les contenus de l entretien de performance et de l entretien d'étape qu'il a tenus avec son manager et peut enrichir lui même son profil avec ses nouvelles compétences acquises durant l année.



109 072

heures de formation

aux salariés du Groupe en 2017, soit 32 heures en moyenne par salarié.

Getlink accueille chaque année près de 200 jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ou en VIE (Volontariat International en Entreprise).

(2)

Le « serious game » permet de se projeter en 3D dans une situation professionnelle proche de la réalité.

ENVIRONNEMENT

LEADER DU TRANSPORT ÉCO-RESPONSABLE

GREEN

Cinquième certification Carbon Trust

Getlink a été le premier, en 2007, et demeure le seul opérateur transmanche à avoir réalisé et publié un bilan carbone. Ayant poursuivi depuis sa politique volontariste de réduction de ses émanations de gaz à effet de serre, le Groupe a obtenu en 2017, sur le périmètre de la Concession, sa cinquième certification du *Carbon Trust Standard*, pour la période 2015-2016. L'audit réalisé tous les deux ans par cette agence indépendante britannique évalue la politique de l'entreprise, procède à une analyse détaillée des performances en matière de réduction de l'empreinte carbone et attribue son certificat si les objectifs fixés ont été atteints.

Europorte mise sur le vert

Mobilisés autour d'initiatives concrètes de développement durable, plus de 250 collaborateurs ont participé aux 65 ateliers et challenges réalisés lors de la première édition de la *Green Week*, autour de quatre thèmes : l'éco-conduite des trains, la gestion des déchets, les éco-gestes et la gestion de l'eau.

Chez Socorail, la filiale d'Europorte spécialisée notamment dans la gestion logistique sur des sites industriels, les avancées réalisées en matière de protection de l'environnement et de sécurité sont saluées par le renouvellement des certifications ISO 9001 (Management de la qualité), MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) et SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail se lancera dans une démarche d'obtention du MASE en 2018.

Un froid 50 % plus économe

Les huit équipements installés dans les usines de réfrigération de Sangatte et Shakespeare Cliff et chargés de refroidir l'eau envoyée sous pression dans les tunnels ferroviaires pour y maintenir la température en dessous de 30°C ont été remplacés. Les nouveaux groupes froids, au nombre de quatre, sont beaucoup plus puissants mais moitié moins consommateurs d'énergie électrique. Ils offrent aussi l'avantage d'utiliser un gaz réfrigérant organique, le HFO, sans effets sur l'environnement.

MOBILITÉ

Limiter les déplacements en voiture individuelle

Avant l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2017, de la nouvelle réglementation française qui incite les entreprises à limiter les déplacements du personnel en voiture individuelle, l'enquête réalisée auprès des salariés de la Concession a montré leur vif intérêt et permis d'élaborer le Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE) prévu par les textes. Trois actions ont été mises en œuvre dès le troisième trimestre 2017. Une navette bus entre la gare TGV à Fréthun et le terminal de Coquelles encourage les collaborateurs habitant vers Lille ou Boulogne à venir travailler en train. Une communauté Getlink est désormais accessible sur la plateforme de covoiturage passpass.fr. Enfin, les salariés ont pu tester la conduite de voitures et de vélos électriques, lors de la journée de la mobilité du 21 septembre.

Côté britannique, 70 salariés participent déjà au programme gouvernemental *Cycle to work* lancé en 2016, et bénéficient des déductions fiscales correspondant à au moins 25 % du prix du vélo acquis. En 2017, nombre d'entre eux ont participé à la journée nationale *Cycle Day* en parcourant au total 650 km à vélo pour venir travailler à Folkestone le 13 septembre.

Véhicules électriques

La solution électrique s'inscrit au cœur même de la politique environnementale du Groupe. En 2017, Eurotunnel a mis en service 12 nouveaux véhicules électriques destinés à circuler en tunnel de service et sur les terminaux. Nos clients disposent, eux, de 16 places de recharges dont 8 superchargeurs Tesla. En 2017, plus de 5 800 voitures électriques de nos clients ont voyagé dans Le Shuttle, contre seulement 40 en 2014.

500000
environ d'économies d'énergie réalisées grâce au remplacement des groupes froids.

71 %
de nos clients voyageant
en véhicules électriques
le font à bord de Tesla.

DIGITALISATION

Objectif zéro papier

Le Groupe poursuit sa stratégie de dématérialisatior des documents papiers en se dotant d outils limitant les impressions, notamment l application DocuSign, un service de signature donnant la possibilité aux clients des services Fret de parapher les contrats et les demandes d ouverture de compte par voie numérique. Chez Europorte, la multiplication des usages des smartphones et tablettes et la mise en place de l outil SICOR réduisent de plus en plus la consommation d encre et de papier, au profit de la documentation digitale.



Eurotunnel, pionnier des véhicules électriques depuis les années 1990.

BIODIVERSITÉ

Éco-Pâturage

Les engins mécaniques polluants qui entretiennent les zones vertes autour du terminal de Coquelles sont remplacés en partie par des bovidés. Une quinzaine de vaches choisies pour leur rusticité, des Salers et des Highland Cattle, capables de vivre dehors toute l'année, même sur la Côte d'Opale, broutent 34 hectares de manière moins brutale que les défricheuses. Une convention a été signée avec un agriculteur de la région qui prend soin des deux troupeaux.

Samphire Hoe fête ses 20 ans

La réserve naturelle, créée au pied des falaises de Douvres avec la craie bleue extraite de la Manche lors de la construction du Tunnel, a célébré son 20° anniversaire en 2017. Ce site de 40 hectares gagné sur la mer accueille chaque année près de 100 000 visiteurs qui y découvrent aujourd'hui près de 130 espèces d'oiseaux et 200 espèces végétales. En juillet 2017, Samphire Hoe a reçu pour la 13° année consécutive un *Green Flag Award*, qui récompense les plus beaux parcs et espaces verts du Royaume-Uni.



50 véhicules électriques utilisés par le personnel pour l'exploitation sur les terminaux et en tunnel de service.



Les vaches contribuent à maintenir le potentiel environnemental de la zone de 34 hectares.



833 compagnies dont Eurotunnel ont participé au Cycle Day en Grande-Bretagne en 2017.



1400 enfants ont participé à des ateliers dans l'abri pédagogique de Samphire Hoe en 2017.







SOCIÉTAL

ANCRÉ DANS LE TERRITOIRE, OUVERT SUR LA COMMUNAUTÉ

SÛRETÉ

Investissements et coopération sans faille avec les États

La sûreté d'une infrastructure aussi stratégique que le tunnel sous la Manche, lien vital entre le Royaume-Uni et le continent, est une priorité absolue, tant pour les pouvoirs publics français et britanniques que pour Eurotunnel. Le Groupe a été retenu comme Concessionnaire de la Liaison Fixe transmanche par le traité de Cantorbéry, signé le 12 février 1986. Ce texte fondateur établit notamment les responsabilités respectives des Etats et du Concessionnaire en matière de sûreté. Eurotunnel, qui n'a aucun pouvoir de police ni de contrôle des frontières, est tenu de fournir aux États les moyens d'exercer leurs responsabilités régaliennes.

Plan de sécurisation

La sûreté, c'est garantir la sécurité des biens et des personnes, assurer l'intégrité des installations, permettre des contrôles aux frontières efficaces. C'est aussi protéger ceux qui courent des risques vitaux en tentant de pénétrer sur un site où circulent près de 350 trains par jour sous une caténaire à 25000 volts. Lors de la crise migratoire de 2015, la coopération sans faille avec les deux gouvernements s'est traduite par la réalisation d'un important plan de sécurisation : pose de clôtures de sécurité de 4 m de haut sur plus de 30 km, protégées par des câbles de détection sur les grillages ou enterrés, 9 km de barrières infra-rouge, installation de 600 caméras vidéo (jour et nuit), construction d'un nouveau Poste Central de Sûreté pouvant gérer jusqu'à 1500 alarmes, acquisition de deux scanners à rayons X supplémentaires (pour les vans et le trafic ferroviaire). Depuis novembre 2015, l'intervention de sept escadrons de gendarmerie mobile est complétée et pérennisée par un double effort en défense d'infrastructure et en défense humaine (300 agents de sûreté dont 135 maîtres-chiens). Depuis lors, l'exploitation ne connaît plus de perturbations liées aux migrants.

Le plan de sécurisation pluriannuel se poursuit en 2017 avec la réalisation d'un bâtiment équipé d'un système de détection des battements de cœur. Installé à l'entrée du terminal fret de Coquelles, ce bâtiment, parfaitement isolé des vibrations et des sons extérieurs, permet à nos agents de sûreté de repérer les moindres mouvements d'une présence humaine à bord de quatre camions simultanément

Une voie d'écart a également été construite juste avant l'entrée en Tunnel. Si une présence humaine était constatée dans une Navette Camions entre son départ et l'entrée du tunnel sous la Manche, le train serait dérouté sur cette voie afin d'être inspecté sans interrompre le trafic

Enfin, le scanner mis en service à Fréthun au printemps 2018 assurera automatiquement le contrôle d'un train de marchandises entier (voir page 28).



Entourée par des clôtures de 4 m de haut et des portails motorisés, la voie d'écart de 850 m de long constitue une zone sécurisée en cas d'arrêt d'une Navette Camions.

hectares, la superficie sécurisée du

sécurisée du terminal de Coquelles.

PARTENARIATS ET RELATIONS COMMUNAUTAIRES

Professeurs en entreprise

Dans le cadre de la convention signée entre Eurotunnel SGIE et la fondation CGénial, un groupe d'enseignants, de conseillers d'orientation et de chefs d'établissements est venu découvrir les métiers de maintenance du matériel roulant le temps d'une journée, pour la dixième édition de l'opération « Professeurs en entreprise ». Ce partenariat instaure des liens durables avec la communauté éducative, fait mieux connaître la richesse des savoir-faire du Groupe et peut contribuer à susciter des vocations ferroviaires parmi les jeunes de la région.

Le CIFFCO gagne un Hackathon

Démarche pédagogique qui vise à stimuler la créativité, le Hackathon est une compétition où les équipes élaborent une solution à une problématique donnée en un temps limité. En l'occurrence, il s'agissait d'apporter en 48 heures la meilleure réponse à la question « comment collecter et piloter les données de formation? ». Chaque groupe-projet disposait ensuite de 4 minutes pour présenter son concept et proposer des pistes concrètes devant un jury de spécialistes. L'application mobile de l'équipe menée par le CIFFCO a remporté le défi haut la main.

Série Tunnel

Dans la troisième et dernière saison de la série « Le Tunnel », diffusée en décembre 2017 par Sky Atlantic, les personnages d'Elise Wassermann, commandant à la PJ de Calais, et Karl Roebuck, inspecteur principal de la police du Kent, font face à deux dangereux malfaiteurs. Les installations de la Liaison Fixe apparaissent dans différents épisodes ainsi que des collaborateurs du Groupe en tant que figurants.

Symbole de vitesse et de performance

Eurotunnel a été choisi par Audi comme cadre principal de sa publicité pour le lancement de la nouvelle A8, fleuron de sa gamme. Au volant, Lambert Wilson traverse le tunnel de service pour arriver à temps à Londres où un tournage l'attend.

Squad Emploi

Comme chaque année, Eurotunnel a accompagné à Coquelles un groupe de huit jeunes à la recherche d'un emploi dans le cadre de Squad Emploi, programme de tutorat du réseau Alliances. Durant sept séances, ils ont bénéficié des conseils d'un cadre de l'entreprise quant à la rédaction de leur CV, la réalisation d'entretiens de recrutement et le développement de leur réseau de relations. Dans les quatre mois qui ont suivi la session, sept d'entre eux ont retrouvé un emploi.

Getlink, partenaire de l'APF

Depuis 2013, Getlink s'engage à solliciter systématiquement l'Association des Paralysés de France (APF) pour toute prestation entrant dans les domaines de compétence de ses entreprises partenaires, qui emploient des personnes en situation de handicap. Le Groupe confie ainsi régulièrement des travaux aux ateliers de l'APF installés à proximité de Calais, spécialisés notamment en mécano-soudure, en menuiserie, en conditionnement ...





CGénial, les professeurs découvrent la multitude des métiers à Eurotunnel.



Performance du CIFFCO à l'Hackathon.

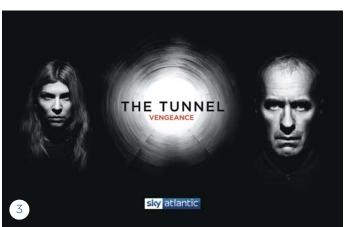


25 salariés du Groupe jouent les figurants dans la 3º et dernière saison de la série « Le Tunnel ».



L'Audi A8, invitée exceptionnelle du tunnel de service.









Surmonter la barrière de la langue et apprendre à travailler ensemble, tels étaient deux des obiectifs du Sailing Vovage Project pour 60 collégiens français et anglais de 13 ou 14 ans.

et en tertiaire. Les montants des prestations demandées à l'association n'ont cessé d'augmenter, passant de 14742€ en 2013 à 112892€ en 2017, ce qui représente une hausse de près de 700 %. Cette collaboration assure, en 2017, une activité à temps plein pour plus de quatre personnes au sein de l'entreprise APF Calais.

SOLIDARITÉ

The Sailing Voyage Project

60 élèves de Shepway et de Boulogne-sur-Mer ont participé à la 3e édition du Sailing Voyage Project durant laquelle ils ont appris à vivre, à travailler ensemble grâce à l'aide logistique apportée par le Groupe qui soutient les initiatives scolaires transfrontalières. Tous ont pris part à des défis physiques et les 26 plus aventuriers d'entre eux ont traversé la Manche à bord de voiliers de Folkestone à Boulogne-sur-Mer.

Associations caritatives

Le Comité d'Entreprise français de la Concession apporte régulièrement son soutien à des actions solidaires soutenues activement par des collaborateurs. Cette année, deux associations locales ont bénéficié de cet élan de générosité : la SPA du Boulonnais et l'association « Cœur de Femme ».

Éolienne solidaire

Getlink a témoigné à nouveau son soutien au Secours populaire français en lui reversant 10 % des revenus générés par l'exploitation des trois éoliennes du site de Coquelles, Depuis sept ans maintenant, ce don permet à l'association de distribuer des bons d'énergie à des familles en difficulté dans la région des Hauts-de-France.

ÉTHIQUE ET BONNES PRATIQUES

Une ambition d'exemplarité

Le Groupe, notamment au travers du Comité éthique et gouvernement d'entreprise du Conseil d'administration. est engagé à développer un climat de confiance et des relations loyales avec l'ensemble de ses parties prenantes par la mise en place d'un code éthique, d'une politique anti-corruption et d'achats responsables :

- La Charte Éthique et Comportements définit, en application du Pacte Mondial des Nations unies, les règles communes en matière de respect des personnes, de loyauté de la concurrence, de contrôle interne et de préservation de l'environnement.
- La Charte Relations Fournisseur Responsables décrit dix engagements pour des achats responsables, permettant d'assurer une vraie relation partenariale avec les fournisseurs dans le respect des droits et devoirs respectifs.
- La politique de lutte contre la corruption vise à renforcer la diffusion des règles de conduite soutenant l'intégrité et l'éthique du Groupe.





6.1	PRÉSE	NTATION DE LA DÉMARCHE RSE DE GETLINK	194
	6.1.1 6.1.2 6.1.3 6.1.4 6.1.5 6.1.6	ORIGINE DE LA DÉMARCHE RSE ET ENGAGEMENTS DE GETLINK MATÉRIALITÉ ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES PRINCIPAUX AXES DE LA POLITIQUE RSE ET FAITS MARQUANTS 2017 PILOTAGE DE LA DÉMARCHE ET ORGANISATION MÉTHODOLOGIE DE REPORTING ET CERTIFICATION DES DONNÉES INDICES ET RÉCOMPENSES	194 194 195 195 196
6.2	LES H	DMMES	196
	6.2.1 6.2.2 6.2.3 6.2.4 6.2.5		197 199 200 202 207
6.3	LE TER	RRITOIRE	207
	6.3.1 6.3.2 6.3.3 6.3.4	SATISFACTION ET FIDÉLISATION DE LA CLIENTÈLE PROMOTION DU FERROVIAIRE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE BONNES PRATIQUES : ÊTRE UN ACTEUR LOYAL ET RESPONSABLE	207 208 209 210
6.4	LA NA	TURE	211
	6.4.1 6.4.2 6.4.3 6.4.4	POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	211 212 215 216
6.5	TABLE	AU DE CONCORDANCE AVEC LA GRI 4	217
6.6	POLITI	QUE RSE : PRINCIPES, ENJEUX ET ENGAGEMENTS	221
6.7	NOTE	MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE	223
6.8	INDÉP	ORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS ENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	225

6.1 PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RSE DE GETLINK

6.1.1 ORIGINE DE LA DÉMARCHE RSE ET ENGAGEMENTS DE GETLINK

Histoire, engagements du Groupe

Entreprise ferroviaire innovante et gestionnaire responsable d'infrastructures, Getlink est engagé depuis son origine dans une politique de responsabilité sociale conçue pour concilier performance économique, équité sociale et protection de l'environnement, dans une logique d'amélioration continue.

La responsabilité sociale est au cœur des activités de Getlink et dans ses interactions avec les différentes parties prenantes internes et externes et Getlink affiche clairement ses engagements auprès de ses partenaires : salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, investisseurs, collectivités territoriales, administrations, associations et communautés.

Présentation de la politique RSE

Le Groupe s'est doté d'une politique RSE formelle, portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Président-directeur général et le conseil d'administration. Entrée en vigueur en 2015, cette politique décline les principes, les enjeux et les engagements du Groupe. Des objectifs RSE sont définis chaque année et font partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe.

Fidèle à ses principes, le Groupe mène depuis plus de vingt ans une politique à la fois exigeante et concrète, essentiellement dans trois domaines, qui sont autant d'enjeux stratégiques liés à ses activités :

- Les Hommes, c'est-à-dire chacun des 3 400 collaboratrices et collaborateurs du Groupe ;
- Le Territoire, ou toutes les communautés avec lesquelles le Groupe est en relation partout en France, en Grande-Bretagne et en Europe ;
- La Nature, autrement dit l'environnement et les écosystèmes avec lesquels interagissent ses activités croissantes.

La politique RSE de Getlink s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux, tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact).

Dans le cadre de son engagement au Global Compact, le Groupe communique annuellement sur ses pratiques en matière de RSE dans un rapport annuel intitulé « Communication on Progress » (COP). En 2017, ce rapport annuel du Groupe a été qualifié au plus haut niveau de différenciation du Global Compact (GC Advanced), faisant ainsi figurer Getlink parmi les 84 entreprises françaises qui en 2017, ont atteint cette qualification sur un peu plus de mille signataires en France. Le Groupe soutient, adhère et participe activement au World Forum de l'Économie responsable et aux valeurs qu'il promeut.

Périmètre

Comme indiqué en section 6.7 (note méthodologique) du présent Document de Référence, la consolidation des données 2017 porte sur l'ensemble des entités du Groupe, à l'exception d'ElecLink pour les données environnementales.

6.1.2 MATÉRIALITÉ ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Les équipes du Groupe, dans chacun de leurs périmètres respectifs, sont à l'écoute de leurs parties prenantes et en premier lieu de leurs clients, afin de favoriser la correspondance entre les attentes exprimées et les objectifs à long terme du Groupe. Un dialogue constructif, basé sur la confiance est clairement établi avec les différentes parties prenantes. Pour aller plus loin, le Groupe s'efforce de formaliser de manière précise les résultats des dialogues menés aux différents niveaux de son organisation. Après avoir conduit, en 2015, une analyse de matérialité, visant à identifier les enjeux éthiques, sociaux ou environnementaux internes et externes les plus significatifs pour l'entreprise, le Groupe envisage de réaliser, au cours de l'année 2018, un état de lieux de ses différentes communications publiques en matière de RSE par rapport aux préconisations du « reporting intégré ».

Méthodologie

L'analyse de matérialité qui a été effectuée, a permis d'identifier et hiérarchiser les enjeux RSE du Groupe en fonction de ses activités et des attentes de ses parties prenantes. Vérifiée par le cabinet KPMG, l'analyse a été conduite en suivant les trois étapes suivantes :

- Étape 1 Identification : 57 enjeux ont été identifiés à partir d'une revue documentaire interne et externe du Groupe (publications du Groupe et publications des entreprises du secteur, analyse de la couverture médiatique, référentiels).
- Étape 2 Évaluation par les parties prenantes : 25 parties prenantes internes et externes ont ensuite été interrogées par un tiers indépendant, sur la base d'un questionnaire. Un top 25 des enjeux RSE a été identifié.
- Étape 3 Hiérarchisation des enjeux : représentée par une matrice de matérialité tenant compte de l'importance accordée par les parties prenantes interrogées et de l'impact sur l'activité de chacun des enjeux.



Résultats

La hiérarchisation a permis d'identifier une liste d'enjeux priorisés (prioritaires, très importants, importants) :

ENJEUX	Développement de l'activité	La sécurité et la sûreté des sites
	2 Développement de l'activité	La performance et la fiabilité du matériel et des
		infrastructures
	3 Investissement dans nos employés	La sécurité des employés
	4 Développement de l'activité	La sécurité des voyageurs et des marchandises
	5 Performance environnementale	La politique générale en matière de gestion de
		l'environnement

Le Groupe a évalué l'ensemble des politiques, procédures et moyens mis en place pour chacun de ces enjeux, afin de déterminer les actions à déployer pour renforcer ou améliorer sa performance, dans un processus d'amélioration continue.

La démarche a également permis de souligner les principales valeurs du Groupe, selon ses parties prenantes : sécurité, service, salariés, environnement, innovation.

6.1.3 PRINCIPAUX AXES DE LA POLITIQUE RSE ET FAITS MARQUANTS 2017

Le tableau ci-dessous présente, pour chacun des trois domaines de responsabilité du Groupe les enjeux les plus matériels, tels qu'identifiés par l'analyse de matérialité et les faits marquants de l'année 2017 :

	Ambition	Enjeux les plus matériels	Principaux faits marquants 2017
Les Hommes	Getlink s'investit en tant qu'employeur responsable en faveur d'un environnement de travail favorisant le développement et l'épanouissement personnels, pour attirer et retenir des collaborateurs qualifiés et de qualité.	Santé et sécurité (dont sécurité des infrastructures et des sites industriels) Conditions de travail Dialogue et relations sociales Emploi Formation	Campagne de sensibilisation, « La sécurité fait son cinéma », dans la Liaison Fixe. 12 spots vidéo mettant en scène les équipes opérationnelles chargées de la sécurité ont été réalisés en 2017. 6ème édition de la Semaine de la Sécurité Europorte sur le thème « comportement et facteur humain ». Le logiciel Success Factors, déjà mis en œuvre pour traiter les données collectées lors des entretiens annuels des cadres, a été étendu en 2017 à l'ensemble des collaborateurs de la Liaison Fixe, en France comme au Royaume-Uni.
Le Territoire	Partenaire engagé dans son environnement économique et social, Getlink s'inscrit pleinement dans une logique d' « ancrage territorial » et a généré depuis son ouverture plusieurs milliers d'emplois directs, indirects et induits dans le Kent et le calaisis. Le Groupe exerce également sa responsabilité sociétale à travers des engagements concrets et des actions solidaires tournés vers la communauté, en partenariat avec des acteurs locaux et des associations.	Sécurité des voyageurs Satisfaction et fidélisation de la clientèle Promotion du ferroviaire Développement du territoire	Une convention de partenariat a été signée avec la Fondation CGénial en juin 2017. Ce partenariat instaure des liens durables avec la communauté éducative, fait mieux connaitre la richesse des savoir-faire du Groupe et peut contribuer à susciter des vocations ferroviaires parmi les jeunes de la région.
La Nature	Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe s'engage à réduire les impacts environnementaux de ses propres opérations, sensibiliser le personnel aux gestes éco citoyens, choisir des produits innovants et respectueux de l'environnement et renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité.	Changement climatique et politique énergétique Économie circulaire Protection de la biodiversité	13ème Green Flag consécutif. En 2017, Getlink a obtenu, sur le périmètre de la Liaison Fixe, le renouvellement de la certification Carbon Trust Standard pour sa politique et ses résultats en matière de réduction de son empreinte carbone sur la période 2015-2016.

6.1.4 PILOTAGE DE LA DÉMARCHE ET ORGANISATION

Gouvernance - conseil

Le comité stratégie et développement durable du conseil d'administration examine les orientations environnementales de la société ou du Groupe et en rend compte au conseil d'administration. Le comité a notamment pour mission d'examiner les performances de GET SE et du Groupe en matière d'environnement et les orientations stratégiques destinées à promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité de GET SE et du Groupe sur l'environnement.

Les travaux du comité sont décrits au chapitre 4 du présent Document de Référence. Le comité pilote la mise en place de la politique RSE du Groupe et fixe les priorités environnementales en matière de développement durable, structuré autour

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

des thèmes employés dans la politique globale de responsabilité sociale. À l'image de l'importance éthique de la RSE, le comité de stratégie et développement durable a fusionné avec le comité éthique et gouvernement d'entreprise, en un comité, le comité *corporate*.

Rémunération

Pour 2017, le comité des rémunérations a maintenu l'indice composite de performance RSE : resserré, stable, pertinent et équilibré, cet indice est structuré autour de quatre thèmes en lien direct avec les activités du Groupe : santé / sécurité, climat social, émissions de gaz à effet de serre et satisfaction clients. Pour chacun de ces thèmes, ont été déterminés des indicateurs et des cibles permettant de calculer un taux de réalisation de l'indice composite, en fonction des cibles fixées pour chaque thème. Cet indice est retenu pour le calcul de 10 % de la rémunération variable annuelle du Président-directeur général et 10 % dans les plans d'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance. L'indice composite a été audité en 2017, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.

6.1.5 MÉTHODOLOGIE DE REPORTING ET CERTIFICATION DES DONNÉES

La démarche de reporting social et environnemental du Groupe s'appuie sur les informations sociales et environnementales prévues dans l'article 225 de la loi française n° 2010-788 du 12 juillet 2010 dite « Grenelle 2 » et sur les principes de transparence de la Global Reporting Initiative (GRI). Suite à l'analyse de matérialité conduite, les enjeux identifiés comme les plus matériels lors de cet exercice par les parties prenantes internes et externes l'ont été également par le Groupe.

6.1.6 INDICES ET RÉCOMPENSES

Indices

En 2017, Getlink était inclus dans les indices de développement durable suivants :

- Les indices STOXX Global ESG Leaders de Deutsche Boerse, en particulier EURO STOXX Sustainability et Stoxx Europe Sustainability;
- Les indices Gaia Index, l'indice ISR des valeurs moyennes développé par IDMidCaps et EthiFinance pour la sixième année consécutive ;
- L'indice Euronext Low Carbon 100 Europe[®]: le Groupe a intégré, en décembre 2015, la nouvelle version de l'indice Low Carbon 100 Europe[®], qui mesure la performance des 100 plus grandes sociétés européennes émettant le plus faible niveau de CO₂ dans leurs secteurs respectifs. La sélection est le fruit d'une évaluation approfondie et pertinente de l'empreinte carbone de chaque entreprise et s'appuie sur un comité scientifique composé d'experts, d'ONG, de partenaires publics et des secteurs financiers ;
- L'indice FTSE4Good, intégré suite à la mise à jour réalisée en septembre 2014 : l'indice FTSE4Good mesure la performance des sociétés dont l'engagement est remarquable dans les domaines de l'environnement, du social et de la responsabilité sociale (RSE).

À ce titre, Groupe Eurotunnel SE fait l'objet d'un suivi régulier par plusieurs agences d'évaluation extra financière.

Récompenses

En 2017, le Groupe a reçu les récompenses suivantes :

- Le trophée d'argent dans la catégorie Dynamique de la Gouvernance à l'occasion de la 14 ème édition des Grands prix du Gouvernement d'Entreprise organisée par le journal d'information financière l'AGEFI.
- Le « Green Flag Award » : pour la 13ème année consécutive, le Groupe a reçu le « pavillon vert » en reconnaissance des efforts accomplis en matière de préservation de l'environnement à Samphire Hoe, une réserve naturelle en Angleterre qui abrite de nombreuses mais rares espèces végétales et animales. Le Groupe assure, en partenariat avec White Cliffs Countryside Partnership, la gestion de Samphire Hoe qui accueille chaque année plus de 80 000 visiteurs.
- Le niveau de reconnaissance « Gold » décerné par Eco Vadis à Europorte pour sa filiale Socorail. Cette reconnaissance est attribuée aux entreprises se situant dans les 5 % les mieux notées pour leur démarche RSE.

6.2 LES HOMMES

Présentation de la politique du Groupe

Le Groupe s'investit en tant qu'employeur responsable faisant de l'épanouissement et du développement personnel de ses collaborateurs un élément essentiel de sa stratégie d'entreprise. Les politiques ressources humaines sont élaborées en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés du Groupe et ce, tout au long de leur parcours professionnel.

Les politiques de ressources humaines reconnaissent l'apport de chaque salarié, compte tenu de ses qualifications, de son niveau de responsabilité et des performances individuelles.

Les membres du personnel du Groupe se répartissent, pour la Liaison Fixe, entre ESL pour le Royaume-Uni et ESGIE pour la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Espagne. Ceux exerçant des activités de transport de fret ferroviaire et de gestion des infrastructures portuaires sont employés par les entités du segment Europorte. ElecLink Ltd a recruté les équipes nécessaires au projet d'interconnexion électrique entre la France et le Royaume-Uni.

Les membres du personnel peuvent également être détachés auprès d'autres sociétés du Groupe. La société employeur facture ensuite à chacune des sociétés du Groupe les charges de personnel qui lui incombent. Les cadres dirigeants du Groupe sont pour l'essentiel salariés de GET SE.



Enjeux sociaux les plus significatifs

L'engagement du Groupe se focalise sur les enjeux sociaux jugés les plus significatifs, tels qu'identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité :

- La sécurité des employés, voyageurs, marchandises et des sites, ainsi que la performance et la fiabilité du matériel et des infrastructures :
- Le bien-être au travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle ;
- La mise en œuvre de formes efficaces de dialogue social avec les employés ;
- Les conditions de travail ;
- L'emploi et le développement de l'attractivité.

6.2.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Enjeux et politique du Groupe

La sécurité et la sûreté des sites, la sécurité des salariés, des voyageurs et des marchandises, ainsi que la performance et la fiabilité du matériel et des infrastructures ont été identifiées par les parties prenantes du Groupe lors de l'exercice de matérialité comme étant des enjeux prioritaires pour le Groupe. De nombreux dispositifs et procédures, régulièrement renforcés, sont en place au sein du Groupe et de ses entités pour assurer et améliorer la sûreté et la sécurité :

- La sûreté est définie par le Groupe comme la protection contre les risques qui viennent de l'extérieur, provenant plus particulièrement d'actions intentionnelles et malveillantes;
- La sécurité correspond à la protection contre les risques provenant des défauts, des dommages, des erreurs et des dangers, à caractère physique, émotionnel, psychologique, etc.

La santé des salariés correspond pour le Groupe à un état complet de bien-être physique, mental et social, qui est favorisé dans l'entreprise par le suivi, l'écoute et par des actions de prévention, mises en œuvre par le service de santé au travail (suivi des aptitudes, entretiens infirmiers, cellule assistance psychologique, campagnes de vaccination, amélioration des conditions de travail et prise en compte de la pénibilité, etc.).

Les performances en matière de sécurité font l'objet d'un suivi régulier dans un processus d'amélioration continue et de mise en place, le cas échéant, des actions correctives nécessaires. Le Groupe a mis en place des politiques et procédures en matière de santé et sécurité et de bien-être de ses collaborateurs SAFD (Hygiène et Sécurité) et OENV (Opération Environnement).

La sécurité était au cœur même de la conception de la Liaison Fixe. Le système de transport atteint un niveau de sécurité reconnu comme bon et conforté par le retour d'expérience, mené depuis le début de l'exploitation. Les dispositifs de santé et sécurité mis en place par le Groupe permettent de garantir aux salariés des conditions de travail en conformité avec les législations en vigueur dans chacune de ses implantations et les politiques des ressources humaines de chaque filiale.

Dans le but de tester les plans d'intervention des services de secours et leur bonne coordination, dans l'éventualité d'un accident dans le Tunnel, le Groupe et les pouvoirs publics organisent chaque année un vaste exercice de sécurité « grandeur nature » : le Binat (comme binational). Tenu en janvier 2018, le dernier exercice Binat était le 28ème depuis la construction du Tunnel et le 21ème depuis l'ouverture des services en 1994. La France a rempli cette année son rôle d'État pilote pour les besoins de l'exercice.

Le Groupe valorise ainsi, le renforcement des comportements appropriés et met en place un ensemble de procédures adaptées, afin d'assurer un usage efficace de l'infrastructure et de ses équipements. La maîtrise de l'ensemble de ces domaines de risques fonde la performance globale en matière de sécurité.

A l'instar de la sécurité, la santé constitue une préoccupation majeure et permanente du Groupe. Sa politique en la matière est fondée sur la transparence, la discipline et la concertation à tous les niveaux de l'entreprise. Elle est communiquée à tous et revue en fonction de l'expérience acquise.

En France, une charte sur le traitement des risques psychosociaux au sein de l'entreprise a été mise en place en avril 2009 pour les salariés ESGIE. Elle établit la démarche choisie par l'entreprise pour faire face aux cas de souffrances au travail. Conformément à cette charte, une commission a été créée pour prévenir et traiter les risques psychosociaux au travail et une cellule psychologique a été mise en place en juillet 2015 avec les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La commission se réunit tous les trimestres avec plan d'actions associées. ESGIE a également signé en juillet 2015, un accord d'entreprise relatif aux dons de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade, étendu aux conjoints et aux collègues gravement malades en situation d'isolement précaire.

Actions et moyens mis en œuvre

Organisation

Au sein du conseil d'administration, le comité de sécurité et de sûreté veille à ce que les dispositifs et procédures propres à assurer la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes soient en place. L'activité et les missions de ce comité sont décrites en section 4.2.5 du présent Document de Référence. Par ailleurs, chaque segment du Groupe dispose de sa propre direction sécurité et développement durable, qui a pour principale mission de définir les objectifs de sécurité de l'entreprise et de garantir la mise en œuvre et l'application de l'ensemble des règles de sécurité. Elle est aussi en charge de mesurer la performance au sein des différents services, l'objectif étant de maintenir un milieu de travail sûr et salubre. Un suivi régulier des performances sécurité est assuré par chacune des entités dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue et de déploiement d'actions correctives éventuellement nécessaires.



Les principales dépenses de sûreté pour 2017 pour la Liaison Fixe (sécurisation du Système) ont été d'environ 19 millions d'euros net (19 millions d'euros en 2016 et 29 millions d'euros en 2015).

Sécurité des installations

Le système de gestion de la sécurité des entités françaises d'Europorte titulaires d'une licence d'entreprise ferroviaire est imposé par la législation des différents pays dans lesquels des activités sont exercées.

Le système d'exploitation des Navettes a été conçu sous le contrôle de la Commission Intergouvernementale (CIG) et du Comité de Sécurité. Chaque phase de la conception initiale a été examinée par la CIG et a fait l'objet d'une déclaration de non objection.

La CIG et le Comité de Sécurité ont été mis en place en vertu du Traité de Cantorbéry et du Contrat de Concession et sont chargés de superviser pour le compte des États la construction et l'exploitation du Système. À ce dispositif, s'ajoutent désormais les audits et inspections réalisés par des représentants issus des deux délégations française et britannique du Comité de Sécurité.

Les mesures et éléments de sécurité sont mis à jour de manière régulière et font partie du Système de Gestion de la Sécurité, qui garantit la validité de l'autorisation d'exploitation délivrée par la CIG, conformément au cadre législatif et réglementaire issu de la transposition de la directive européenne 2004/49/CE du 29 avril 2004, dite directive sur la sécurité ferroviaire.

Plus généralement, le Système fait l'objet de projets détaillés relatifs aux questions de sûreté et de maintien de l'ordre pour répondre aux exigences des autorités françaises et britanniques. Ces mesures de sûreté ont été renforcées dans le contexte géopolitique de ces deux dernières années, comme indiqué au chapitre 3 du présent Document de Référence.

Les mesures de sécurité et de sûreté propres aux Trains à Grande Vitesse Voyageurs et aux services de Trains de Fret ont été développées par les opérateurs ferroviaires en concertation avec les États qui les ont approuvées. Les opérateurs ferroviaires collaborent avec le Groupe en sa qualité de gestionnaire de l'infrastructure pour la mise en œuvre et l'amélioration continue de ces mesures de sécurité. Des sas de contrôle automatisés des passeports intégrant une technologie de reconnaissance faciale sont devenus opérationnels pour les Eurostar au départ de la gare du Nord, à Paris¹⁴. Des sas identiques sont utilisés à la gare Saint-Pancras de Londres depuis juin 2016. Ces sas automatiques vérifient l'identité du voyageur à l'aide de la technologie de reconnaissance faciale. Après Londres et Paris, Eurostar prévoit d'installer les mêmes sas à la gare de Bruxelles-Midi.

Depuis 2016, les pouvoirs de régulation économique de la CIG ont été transférés aux deux régulateurs français et britannique (ARAFER et ORR). Les contrôles et les conditions de circulation des Entreprises Ferroviaires utilisatrices sont désormais du ressort de l'ARAFER et de l'ORR.

La sécurité : la priorité de la Liaison Fixe

Le Tunnel dispose d'une équipe de 48 spécialistes des missions de secours qui patrouillent 24 heures sur 24 dans la galerie de service. Depuis 2011, quatre stations SAFE sont opérationnelles dans les intervalles centraux du Tunnel, de telle sorte qu'en cas d'incendie à bord d'une Navette Camions, le train de 800m de long puisse se rendre rapidement sous l'une des stations. Le Tunnel est la seule infrastructure de ce type au monde à être équipée d'un tel dispositif.

Sûreté des sites

Les tentatives d'intrusion sur le site de Coquelles (Hauts-de-France) ont diminué en 2017 par rapport à 2016 et 2015, grâce notamment, à la mise en place par le Groupe d'un programme important avec le soutien des États français et britannique, responsables du contrôle des frontières. Ce plan d'actions pluriannuel est décrit en section 1.6.2 du présent Document de Référence.

Santé et sécurité au travail

L'ensemble des événements de sécurité est enregistré et analysé, afin de faire l'objet de recommandations puis de plans d'actions. Par ailleurs, différents indicateurs de sécurité sont suivis de manière continue et systématique, notamment par le comité de sécurité et de sûreté au niveau du conseil d'administration, afin de veiller à l'amélioration de la performance globale, notamment concernant les indicateurs de sécurité des salariés et des sous-traitants et du système de transport.

Une place importante est également donnée au retour d'expérience, dont la mise en œuvre est systématique au sein des filiales du Groupe après un exercice ou un événement significatif. Le retour d'expérience permet de tirer les enseignements nécessaires pour l'avenir et contribue à faire évoluer efficacement les modes d'organisation dans le but de les rendre plus efficients.

Le Groupe veille tout particulièrement à ce que ses procédures et ses règles de sécurité et de sûreté soient appliquées par ses sous-traitants, auxquels il est demandé un engagement contractuel de respect de la réglementation et législation sur le travail. Ceux-ci sont tenus par ailleurs d'appliquer les mêmes règles de sécurité que celles des salariés du Groupe quand ils sont présents sur les sites des différentes filiales. Ils sont tenus également de suivre une formation de sécurité, avant d'obtenir les autorisations d'accès aux sites du Groupe ou des clients du Groupe. Les sous-traitants sont, en outre, soumis, à la fois à des audits et des suivis de chantiers. Socorail, adresse aux sous-traitants des questionnaires d'agrément et d'évaluations annuelles, ainsi que la politique et les objectifs de l'entreprise en matière de sécurité et de santé. En cas d'écart de sécurité, des actions correctives sont mises en place, qui peuvent être accompagnées d'avertissements, de pénalités ou de suspensions de l'activité ou d'une exclusion. En dépit de ces efforts et de cette vigilance, le risque d'accident ne peut être totalement évité, comme indiqué en section 3.1.2 du présent Document de Référence.

Chaque filiale déploie des procédures et des programmes d'actions en vue de limiter et de prévenir les risques prépondérants liés aux activités de ses collaborateurs et d'améliorer leur qualité de vie au travail.

¹⁴ Source: communiqué Eurostar 15 février 2017.





Un comité dédié à l'amélioration des conditions de travail

En France, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont en place et ont pour mission de veiller à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT analyse les risques professionnels et vérifie – y compris par des enquêtes et des inspections – le respect des règles en vigueur et est consulté avant toute modification importante des conditions de travail.

Au Royaume-Uni, un occupational health service joue un rôle essentiel dans la prévention des maladies professionnelles par l'éducation, la promotion en matière de santé et à la mise en place de mesures de contrôles appropriés destinés à améliorer les conditions de travail. Composé de représentants des salariés et de responsables de l'entreprise, le comité vise à promouvoir la sécurité au travail et à améliorer les conditions de travail.

Sur le plan médical, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques auprès de la médecine du travail et peuvent, indépendamment de ces examens, bénéficier d'un examen à leur demande. Pour ESGIE en France et ESL au Royaume-Uni, le Groupe assure la permanence dans ses locaux d'un médecin de travail et de deux infirmières chargés du suivi médical des salariés.

Par ailleurs, Getlink a poursuivi en 2017 ses actions en matière de santé et sécurité à travers l'organisation de sessions de sensibilisation et de formation à destination de ses collaborateurs :

- Europorte a organisé la 6^{ème} édition de la Semaine de la Sécurité sur le thème « comportement et facteur humains ». En 2017, le comité de direction d'Europorte a effectué plus de 60 visites de sites, partout en France pour des échanges riches sur la sécurité du personnel, les incidents liés au non-respect des procédures et aux incidents matériels.
- Une campagne de sensibilisation, intitulée « La sécurité fait son cinéma », a été lancée par la direction générale de la Liaison Fixe en 2016, et s'est poursuivie en 2017. Basée sur des vidéos de format court diffusées sur l'intranet de l'entreprise, cette campagne vise à susciter une prise de conscience plus grande autour de la sécurité, à promouvoir et à partager les meilleures pratiques. La Liaison Fixe a organisé plusieurs autres événements en 2017 :
 - La mobilisation des mangers de proximité avec une très forte présence sur le terrain (plus de 75 %);
 - Des échanges avec les fournisseurs et les personnels pour un partage des expériences sécurité ;
 - Une application de reporting automatisée avec une fréquence mensuelle ;
 - Une application mobilité revue pour collecter les événements sécurité.

Résultats de l'année

Accidents du travail avec arrêt		2017		2016
Taux de fréquence ¹	✓	7,4	✓	8,6
Taux de gravité ²	✓	0,6	\checkmark	0,6

¹ Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents avec arrêts survenant durant l'année, aux effectifs du Groupe et des intérimaires multiplié par 1 000 000 et divisé par le nombre d'heures travaillées et payées.

Toutes les informations identifiées par le signe 🗸 ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Le Groupe a ainsi enregistré en 2017 une baisse du taux de fréquence des accidents de travail à 7,4 (contre 8,6 en 2016 et 11,0 en 2015).

Par ailleurs, en France, 17 dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle ont été déposés par des salariés (16 dossiers pour ESGIE et un dossier pour Socorail), au cours de l'année 2017. La plupart de ces demandes concernent des troubles musculo squelettiques.

Le Groupe n'a connu aucun accident mortel de ses salariés au cours de l'exercice 2017.

6.2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL

Enjeux et politique du Groupe

Groupe Eurotunnel SE, conformément à ses engagements dans le cadre du Global Compact, s'engage à prévenir toute forme d'esclavage moderne, de traite des êtres humains ou de travail des enfants au sein de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Ses politiques et ses procédures reflètent sa volonté d'agir de manière éthique et intègre dans toutes ses relations d'affaires.

En matière d'organisation du temps de travail, la politique du Groupe est déterminée par la recherche de compromis entre deux priorités majeures : d'une part, la volonté de satisfaire et servir au mieux les clients de l'entreprise et, d'autre part, le souci de préserver le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle de ses collaborateurs.

La politique du Groupe est guidée par un souci de flexibilité et de réactivité pour permettre à l'entreprise – plus particulièrement la Liaison Fixe – de fonctionner 24h sur 24, tous les jours de l'année, dans le cadre du Contrat de Concession.

² Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêt calendaires des effectifs résultant d'accidents du travail multiplié par 1 000 et divisé par le nombre d'heures travaillées et payées.



Actions et moyens mis en œuvre

Getlink veille au respect par toutes ses filiales de leurs obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail. Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour les salariés ESL est de 37 heures (ou 1 924 heures par an), selon le contrat individuel et les accords avec l'organisation syndicale Unite et les instances représentatives du personnel.

En France, le temps de travail des salariés (à l'exception de certains cadres supérieurs et dirigeants) est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire, qui ne doit pas, sur un an, excéder en moyenne 35 heures et en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

Résultats de l'année

Temps de travail

Répartition de l'effectif	2017	2016
Horaires décalés	67,1%	67,2%
Horaires administratifs	32,9%	32,8%
Temps partiel	6,2%	5,8%
Temps plein	93,8%	94,2%

Heures supplémentaires

Aucune entité du Groupe n'a recours de manière systématique aux heures supplémentaires. Le recours aux heures supplémentaires constaté correspond à des aléas inhérents à une activité de transport et à son organisation opérationnelle.

Indicateur : nombre d'heures supplémentaires

	2017	2016
Nombre d'heures supplémentaires	117 180	117 190

Absentéisme

	2017		2016
Taux d'absentéisme	4,5%	✓	4,5%

Le taux d'absentéisme de 4,5 % en 2017 est comparable à celui de 2016. La principale cause de l'absentéisme est la maladie, autre que la maladie professionnelle.

Des efforts sont cependant déployés par les filiales du Groupe pour réduire l'absentéisme. Un suivi des arrêts maladie est en effet assuré par la direction des ressources humaines, lesquelles ont mis en place des processus comprenant, notamment, des entretiens de ré- accueil des salariés dès leur retour au travail. Des plans d'actions sont par ailleurs élaborés pour attirer l'attention du personnel sur les conséquences de l'absentéisme en termes de désorganisation des services.

6.2.3 DIALOGUE ET RELATIONS SOCIALES

Enjeux et politique du Groupe

La mise en œuvre de formes efficaces de dialogue social avec les salariés a été identifiée, lors de l'exercice de matérialité, comme un enjeu très important. Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Le Groupe a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs.



Actions et moyens mis en œuvre

Getlink a mis en place les instances de dialogue suivantes avec ses collaborateurs :

	Mission et fonctionnement	Actions 2017
Les comités d'entreprise Santé hygiène et sécurité	En France, chaque filiale dispose de son comité d'entreprise et de son comité hygiène et sécurité, qui se réunissent selon les règles de fonctionnement propres à chaque comité. Au Royaume-Uni, le Company Council et le Safety, Health and Environment Committee sont les 2 instances pour les salariés ESL avec lesquelles est instauré un dialogue permanent. Ces 2 comités se réunissent une fois tous les 2 mois.	9 réunions ont eu lieu au cours de l'année 2017 entre la direction ESGIE et les membres du CHSCT et 11 avec les membres du Comité d'entreprise. Le Company Council s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2017 et le Safety, Health and Environment Committee 6 fois au cours de la même année. 6 réunions ont eu lieu, en 2016, entre la direction ESL et les représentants du syndicat Unite.
Le comité d'entreprise européen de la Liaison Fixe (CEE)	Véritable instance transnationale, le CEE de la Liaison Fixe est un lieu d'information, de consultation, d'échanges de vues et de dialogue. Le CEE intervient en complément des représentations nationales du personnel existantes, dans le cadre de prérogatives qui lui sont propres. Réuni ordinairement 2 fois par an, le CEE de la Liaison Fixe est informé et, le cas échéant, consulté sur des questions transnationales ayant un impact sur les salariés de la Liaison Fixe. Le CEE du Groupe est composé de 16 membres titulaires et est informé sur les stratégies économique, financière et sociale du Groupe.	Aucune réunion n'a eu lieu en 2017.
Le comité de Groupe Getlink	Mis en place par accord unanime en date du 31 janvier 2014 entre la direction du Groupe et 4 organisations syndicales représentatives du personnel, le comité de Groupe a vocation à être une instance d'information réciproque, d'échanges de vues et de dialogue entre la représentation du personnel et la direction sur les orientations stratégiques et les enjeux sociaux majeurs. À ce titre, il est informé chaque année des évolutions observées, ainsi que des perspectives futures. Le comité de Groupe est composé de 6 représentants du personnel titulaires et de 6 représentants du personnel suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives. Il est complété d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative. Il se réunit 2 fois par an en réunion plénière sur convocation de son président ou de son représentant.	Le comité s'est réuni 2 fois en 2017 en présence du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général délégué (pour la seconde réunion) et du directeur des ressources humaines Groupe.
Le comité de la société européenne	Les représentants du personnel du Comité de la société européenne sont des salariés des filiales de Groupe Eurotunnel SE, élus ou désignés selon les règles applicables au sein de l'État qui les emploie, pour une durée de 4 ans, à compter du 1er janvier 2015. Le comité est composé de 12 représentants du personnel titulaires et de 12 représentants du personnel suppléants, désignés ou élus en application des règles en vigueur dans leur État d'embauche et est complété d'un représentant syndical par organisation syndicale représentée et ayant désigné des membres au sein du Comité de la société européenne. Le comité est informé formellement avant toute décision d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières de la société européenne et des éventuelles conséquences sur l'emploi. Ce comité se réunit 2 fois par an en réunion plénière ordinaire. Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles d'affecter les intérêts des salariés.	Le Comité s'est réuni 2 fois en présence, du Président-directeur général du Groupe (pour la seconde réunion), du Directeur général délégué, du Directeur général adjoint (pour la première réunion) et du directeur des ressources humaines Groupe, qui ont présenté les activités, les résultats financiers et les faits marquants du Groupe.
Le comité santé et bien-être au travail	Ce comité a été créé en 2015, suite aux enseignements d'une étude menée par un cabinet externe pour apprécier le bien-être et la santé au travail des salariés d'ESGIE. En complément du CHSCT, ce comité est chargé de réfléchir sur des actions ayant pour objectif d'améliorer les conditions et le bien-être au travail, avec un rôle d'observateur.	Le comité s'est réuni 5 fois en 2017.

Dialogue et communication interne

Le Groupe organise régulièrement des réunions entre les représentants du personnel et les membres de la direction. Ces dispositifs témoignent de la volonté du Groupe de renforcer la communication et le dialogue social en interne.

En complément, la communication interne a pour principale ambition de susciter et de nourrir l'engagement et la mobilisation de l'ensemble des salariés. Le Groupe entretient le dialogue et informe les salariés par différents outils (magazine, intranet, communication spécifique à certains projets...). La diffusion d'informations relatives à la stratégie, aux objectifs et aux résultats du Groupe, ainsi que la promotion de réalisations ou d'initiatives innovantes, constituent autant d'actions mises en œuvre pour informer en temps réel l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

L'enquête d'engagement menée en 2016 par Europorte appelée « Europorte et Vous », confiée à une société indépendante, a permis d'identifier des axes d'amélioration à la fois dans les modes de communication, les rapports humains dans l'entreprise et la vie au travail. Trois axes de progrès ont été identifiés, pour lesquels des actions ont été menées en 2017 : accompagner la mobilité, partager la stratégie de l'entreprise et favoriser la communication entre les services.

Résultats de l'année

Aucun mouvement collectif, ni aucune grève des salariés du Groupe n'a perturbé les opérations au cours de l'année 2017.

Bilan des accords collectifs

Au cours de l'exercice 2017, 12 accords d'entreprise et avenants ont été signés par les filiales du Groupe portant sur des thèmes, tels le droit à la déconnexion, l'aménagement des fins de carrières ou les négociations salariales. En France, les salariés ESGIE sont représentés par quatre organisations syndicales et relèvent d'un accord collectif dans le cadre d'une convention d'entreprise. Les salariés des filiales Europorte sont également représentés par quatre organisations syndicales et relèvent de deux conventions collectives.

Les salariés d'ESGIE sont soumis à des accords collectifs relatifs particulièrement aux 35 heures, au travail de nuit, à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, à l'intéressement, à l'égalité professionnelle et à des gains d'efficacité. En particulier, ESGIE a conclu quatre accords et avenants en 2017, portant sur le droit à la déconnexion, l'aménagement des fins de carrières, la prévoyance et frais de santé ainsi que et la négociation annuelle obligatoire. Les filiales Europorte ont conclu huit accords et avenants au cours de l'année 2017, portant sur les modalités d'organisation du temps de travail, les négociations salariales ou le compte épargne temps. ESL n'a conclu aucun accord en 2017.

Au Royaume-Uni, en vertu d'un accord volontaire de représentation syndicale unique signé en 2000 par ESL avec l'organisation syndicale Unite, l'ensemble des salariés ESL (à l'exception de l'encadrement) est représenté par Unite lors des négociations collectives, les salariés étant toutefois autorisés à adhérer à l'organisation syndicale de leur choix aux fins de leur représentation individuelle.

Œuvres sociales

En 2017 ESGIE, en France, a versé 0,8 % de sa masse salariale brute retraitée au comité d'entreprise, soit 621 048 euros pour le développement et la gestion de ses œuvres sociales (contre 580 702 euros en 2016). ESGIE contribue également, à hauteur de 0,2 % de sa masse salariale brute, au budget de fonctionnement du comité d'entreprise, soit 155 262 euros (contre 145 175 euros en 2016).

Au titre de l'exercice 2017, Socorail a versé 0,50 % de sa masse salariale annuelle brute à son comité d'entreprise pour le développement et la gestion de ses œuvres sociales et 0,20 % au titre de son fonctionnement (contre 0,56 % et 0,20 % en 2016) et Europorte France 0,42 % et 0,20 %.

Au Royaume-Uni, le Company Council, auquel ESL verse 0,8 % de sa masse salariale brute retraitée, a perçu, en 2017, pour le développement et la gestion de ses œuvres sociales 255 962 livres (contre 243 916 livres en 2016). ESL contribue également, à hauteur de 0,2 % de sa masse salariale brute, au budget de fonctionnement du Company Council, soit 63 990 livres (contre 60 979 livres en 2016).

6.2.4 EMPLOI

Enjeux et politique du Groupe

Getlink porte une attention particulière au recrutement et à l'emploi de ses collaborateurs, ainsi qu'à leur rémunération afin d'adapter le niveau des effectifs et les compétences aux justes besoins créés par les activités.

La pyramide des âges

Le Groupe poursuit ses travaux d'anticipation, en ce qui concerne la gestion de la pyramide des âges, en menant depuis plusieurs années une politique de recrutement visant notamment à rajeunir ses effectifs, tout en facilitant le transfert de compétences. Il s'engage par ailleurs à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail des seniors.

Recrutement

La politique de recrutement vise à doter le Groupe des meilleures compétences pour accompagner son développement. Fidèle à ses valeurs, le Groupe attache une grande importance, dans le processus de recrutement, à l'ouverture culturelle des candidats, à leur capacité à travailler en équipe et à leur volonté d'entreprendre.

Rémunération

La politique de rémunération du Groupe repose sur des rémunérations équitables et transparentes, qui assurent une parfaite cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise. La stratégie de Getlink consiste par ailleurs à partager son succès avec ses collaborateurs, afin de les associer à la croissance du Groupe.



La reconnaissance de la performance individuelle est un élément majeur de la stratégie de rémunération du Groupe, qui souhaite offrir à l'ensemble de ses collaborateurs une contrepartie motivante, afin de favoriser et fidéliser ses meilleurs talents. Les différences de rémunération entre les salariés sont justifiables et reflètent les responsabilités confiées, l'expérience et le potentiel de chacun.

Gestion des carrières

Attentif à la progression des performances de ses salariés, le Groupe considère l'entretien individuel annuel comme un outil indispensable de gestion des ressources humaines et fixe, par conséquent, à tous les responsables de l'entreprise l'objectif de 100 % d'entretiens.

Depuis 2015, le Groupe utilise une application informatique, Success Factors, qui permet la centralisation des données recueillies lors des entretiens annuels d'évaluation des cadres du Groupe. Cet outil mesure les besoins des différentes entités à court, moyen et long terme et permet également d'évaluer le potentiel individuel et collectif du capital humain et le déploiement de celles-ci, de façon, selon le cas également, à pouvoir anticiper les modalités de succession aux postes clefs. Mis en œuvre pour traiter les données collectées lors des entretiens annuels des cadres, il a été étendu en 2017 à l'ensemble des collaborateurs de la Liaison Fixe, en France comme au Royaume-Uni.

Actionnariat salarié et participation

Le Groupe a mis en place un certain nombre de mécanismes relatifs à l'intéressement, la participation, les stock-options et les actions gratuites, qui sont autant de systèmes ayant vocation à associer chacun des salariés aux performances financières du Groupe.

Emploi temporaire et sous-traitance

Le Groupe a recours au travail temporaire principalement dans le cadre de remplacements de salariés absents pour maladie ou congés, ou pour gérer des pointes de trafic exceptionnelles. Le Groupe fait également appel à des sous-traitants pour gérer les activités ne relevant pas de son cœur de métier ou nécessitant des compétences spécifiques.

Actions et moyens mis en œuvre

Le Groupe a mis en place différentes mesures en réponse au risque de décalage entre le développement de ses activités et les ressources humaines nécessaires pour mettre en œuvre sa stratégie.

Recrutement

Le Groupe tend à privilégier les contrats à durée indéterminée témoignant de sa volonté à s'engager durablement avec ses collaborateurs et de leur garantir une situation pérenne.

Getlink s'est engagé depuis 2014 aux côtés de Réseau Alliances, en faveur d'un programme d'accompagnement à l'emploi de jeunes diplômés.

Rémunération

Un système de bonus reposant pour moitié sur des indicateurs de sécurité et de qualité de service et pour moitié sur le résultat de *cash flow* peut se traduire par le versement d'une prime d'un montant maximum de 6 % des salaires annuels de base pour l'ensemble du personnel de la Concession.

Depuis quatre ans, les salariés du Groupe reçoivent (depuis deux ans sous forme dématérialisée) leur Bilan Social Individuel détaillant la rémunération globale et l'ensemble des avantages dont ils bénéficient.

Actionnariat salarié et participation

Le Groupe poursuit sa politique volontariste d'actionnariat salarié visant à associer l'ensemble des salariés à la réussite collective. Le conseil d'administration a ainsi procédé à différentes attributions gratuites d'actions au bénéfice de l'ensemble du personnel salarié de GET SE et des sociétés ou groupements qui lui sont liés (à l'exclusion des dirigeants ou mandataires sociaux de GET SE), comme indiqué en note E.5 des états financiers consolidés figurant en section 2.2.1 du présent Document de Référence.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés des filiales françaises de GET SE ont la possibilité d'investir en actions ordinaires dans un plan d'épargne Groupe via un Plan Commun de Placement d'Entreprise (PCPE) « actionnariat Eurotunnel ». Les sommes investies dans ce fonds bénéficient d'un abondement dans les limites des plafonds légaux en vigueur. Au 31 décembre 2017, 1 755 375 actions ordinaires étaient détenues dans le cadre de ce plan, représentant 0,32 % du capital alors en circulation.

Les salariés du Groupe prennent part en termes de participation et d'intéressement aux résultats. C'est ainsi, qu'en France, un avenant aux accords d'intéressement a été mis en place pour Socorail pour la période allant de 2015 à 2017 et un accord couvrant la période de 2017 à 2019 pour Europorte SAS. Pour 2017, le personnel ESGIE a bénéficié de 2 010 euros de prime d'intéressement.

Bien que le dispositif légal d'intéressement ne soit pas transposable au Royaume-Uni, les salariés d'ESL bénéficient néanmoins d'un système de prime collective qui a permis le paiement de 923 livres par salarié en 2017 (1 035 livres par salarié en 2016). Lors des négociations salariales de 2017, un bonus supplémentaires de 600 livres par employé a été convenu en quise d'ajustement du bonus 2016.

Alternance

Chaque année, les différentes entités du Groupe offrent des opportunités de formation par alternance. Des contrats ont été à cet effet signés avec différents établissements secondaires et universitaires tant dans les Hauts-de-France que dans la région parisienne.

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

Dans ce domaine, Europorte participe à une démarche de collaboration avec E2C Grand Lille (École de la Deuxième Chance Grand Lille), avec pour objectif d'aider à l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes de 18 à 25 ans sans qualification et sans emploi, en offrant par exemple des contrats de professionnalisation, des formations en alternance ou des stages en entreprise.

En 2017, deux sessions de recrutement de contrat de professionnalisation ont été organisées entre le CIFFCO, Pôle Emploi et le Groupe.

Le Groupe accueille, au sein de ses différentes filiales, des stagiaires, des apprentis et des jeunes en contrats de professionnalisation. En France, 281 stagiaires, apprentis et jeunes en contrats de professionnalisation ont été accueillis en 2017. De plus, la Concession a accueilli des jeunes diplômés dans le cadre du Volontariat International en Entreprises, ce dispositif qui permet aux entreprises françaises de confier à un jeune (jusqu'à 28 ans) une mission professionnelle à l'étranger.

Nombre de personnes	2017		2016
Apprentis	82		87
Contrats de professionnalisation	105		85
Stagiaires	94		104
Total ✓	281	✓	276

Dans le prolongement de son engagement et de sa mobilisation en faveur de l'employabilité des jeunes, le Groupe a participé en 2017, à de nombreux forums dédiés au recrutement, afin de présenter ses activités et de proposer des offres d'emploi ou des stages (salon « Jeunes d'Avenirs », forum « Job d'avenirs », septième édition des Jobs Transfrontaliers à Fréthun et salon Sport Permis Emplois de FACE Calaisis).

Diversité et égalité des chances

Le Groupe s'est ouvertement engagé à lutter contre les discriminations dans sa Charte Éthique et Comportements et à travers des politiques des ressources humaines équitables en matière de recrutement, de rémunération et de formation. De plus, le Groupe est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et adhère pleinement à ses dix principes fondamentaux, notamment ceux liés aux Droits de l'Homme et au droit du travail. La lutte contre les discriminations au sein du Groupe repose également sur des politiques de ressources humaines élaborées pour garantir une égalité de traitement et de chance à l'ensemble des salariés et ce, à tous les stades de leur carrière professionnelle. Pour prendre ses décisions, le Groupe ne se fonde pas sur des critères liés au sexe, la nationalité, la religion, l'origine ethnique, les opinions politiques ou les activités syndicales. Les seuls critères de choix valables que le Groupe reconnait sont les qualités professionnelles, les qualifications et compétences de chacun.

En particulier, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier important de la politique de diversité du Groupe. Le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par l'application d'une politique équitable en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération et de promotion. Les politiques de ressources humaines de chaque entité du Groupe rappellent le principe intangible d'égalité entre les sexes et la Charte Éthique et Comportements destinée à tous les collaborateurs du Groupe décrit les principes qui doivent, en matière de respect des personnes, inspirer le comportement de chaque salarié, parmi lesquels, le principe de non-discrimination est des plus importants.

Le handicap est une autre dimension importante de la politique de diversité du Groupe, qui soutient l'insertion, la formation professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, le Groupe mène diverses actions et développe des partenariats avec les acteurs économiques, le secteur et les acteurs locaux en faveur de l'emploi. Depuis 2015, le Groupe a mis en place un partenariat avec l'association « Capital Filles », qui a pour but de créer des marrainages entre des professionnelles et des jeunes filles de lycées techniques pour promouvoir l'accès des femmes à des filières traditionnellement masculines. En 2017, 6 parrainages ont été noués au sein du lycée Léonard de Vinci de Calais.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a ainsi été conclu, en juin 2009, par ESGIE avec les organisations syndicales pour une durée indéterminée.

Au Royaume-Uni, un système de rémunération « Rate for the job » ainsi que la méthode HAY (qui mesure notamment l'importance et la difficulté relatives des responsabilités confiées) pour le personnel salarié ESL assurent une rémunération équitable.

En même temps qu'il favorise le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le Groupe collabore avec le secteur protégé et adapté en faisant appel à des entreprises d'insertion par le travail de personnes handicapées et / ou à des centres d'aide par le travail. C'est ainsi qu'un accord, toujours en cours, a été conclu en 2010 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés entre l'AFAPEI (Association Frontalière des Parents et Amis de l'Enfance Inadaptée) et ESGIE. Le 23 juillet 2013, une convention cadre de partenariat a été signée entre le Groupe et l'Association des Paralysés de France (APF Entreprises), par laquelle le Groupe s'engage à solliciter l'APF pour toute prestation entrant dans ses domaines de compétence. Dans le cadre de ce partenariat, ESGIE a fréquemment sollicité l'APF pour différentes prestations. Cette collaboration assure une activité à temps plein pour quatre personnes en contrat à durée indéterminée.

Comme en 2016, le Groupe a mené en interne, en 2017, plusieurs actions de sensibilisation sur le handicap avec la société spécialisée « Made in TH », incluant, un ambassadeur dédié, l'organisation d'une permanence mensuelle sur site, la conduite d'entretiens et la mise en place de mesures d'accompagnement. Par ailleurs, une action de formation a été mise en place dans le cadre d'un partenariat entre le Groupe et une agence de travail temporaire d'insertion spécialisée dans



l'accompagnement des personnes handicapées. Parallèlement, une autre action a été conduite avec la Direccte des Hautsde-France, qui a permis l'insertion d'un travailleur handicapé pour un contrat de prestation d'un an. Europorte sous-traite le nettoyage des vêtements de travail auprès d'un établissement de service d'aide par le travail pour la région Nord-Ouest. Cette alternative sera examinée lors du renouvellement des contrats dans d'autres régions.

Résultats de l'année

Au cours de l'exercice, le Groupe a connu une hausse de près de 2 % de son effectif par rapport à 2016. Cette tendance est plus précisément enregistrée au niveau de la Liaison Fixe avec une hausse de près de 4 %.

Effectifs et répartition géographique

Nombre de personnes	31 décembre 2017		31 décembre 2016
France	2 452		2 435
Royaume-Uni	948		901
Total	3 400	✓	3 336

Au 31 décembre 2017, le Groupe employait 3 400 collaborateurs. 72,1 % de l'effectif est employé en France et 27,9 % au Royaume-Uni (2016 : 73,0 % et 27,0 % respectivement).

Répartition des effectifs hommes / femmes

Nombre de personnes	31 décembre 2017		31 décembre 2016
Hommes	2 587	✓	2 556
Femmes	813	✓	780

Au 31 décembre 2017, le personnel féminin du Groupe est de 23,9 % de l'effectif total (2016 : 23,4 % et 2015 : 22,7 %). Cette répartition s'explique par la spécificité des métiers du Groupe, particulièrement ceux de la maintenance ferroviaire. Égalité homme / femme

Au 31 décembre 2017, le nombre des femmes dans l'effectif du Groupe est de 813. Leur proportion au sein de la population cadre est de 185 femmes, soit un taux d'encadrement de 22,76 % (2016 : 22,37 %).

Répartition des effectifs par tranches d'âges

Nombre de personnes	31 décembre 2017	31 décembre 2016
<25 ans	125	134
25 à 29 ans	338	325
30 à 34 ans	368	323
35 à 39 ans	298	308
40 à 44 ans	422	463
45 à 49 ans	748	751
50 à 54 ans	533	498
55 à 59 ans	365	346
60 à 64 ans	169	161
65 ans et plus	34	27

À la fin de l'exercice 2017, plus de 24 % des effectifs du Groupe sont âgés de moins de 35 ans et environ 46 % sont âgés de moins de 45 ans. Le nombre de salariés de 55 ans et plus est en légère progression par rapport à l'année précédente : ils représentent près de 17 % des effectifs contre 16 % en 2016. Quant aux salariés de plus de 59 ans, ils sont au nombre de 203, ce qui représente environ 6 % des effectifs (contre 188 en 2016, soit 5,6 %).

L'âge moyen des effectifs pour l'exercice 2017 est de ✓ 44 ans (2016 : 46 ans, 2015 : 45 ans).

Comme indiqué en section 6.2.4 du présent Document de Référence, le Groupe poursuit ses travaux sur la pyramide des âges.

Répartition des effectifs par catégorie

Au 31 décembre 2017, la part des cadres dans l'effectif Groupe est de ✓ 23,9 % parmi lesquels 22,7 % sont des femmes.



Recrutement

Nombre de personnes	2017	2016
Emploi à durée indéterminée	256	223
Emploi à durée déterminée	40	46
Total	296	269

Ainsi au 31 décembre 2017, sur la totalité des salariés recrutés, plus de 86 % des recrutements ont été réalisés sous forme de contrats à durée indéterminée. Le taux d'emploi précaire (contrat à durée déterminée / intérimaire) représente 6,7 % en 2017, contre 6,4 % en 2016.

Départs

Nombre de personnes	2017	2016
Licenciement	44	38
Licenciement économique	6	18
Rupture conventionnelle et accord mutuel	19	27
Démission	53	66
Départ à la retraite	35	34
Contrat arrivé à son terme	36	64
Transfert intra-groupe	14	16
Transfert hors Groupe	11	25
Période d'essai non concluante	12	14
Décès	3	6
Total	233	308

Dans un contexte de taux de rotation du personnel faible (comme indiqué ci-dessous), la balance entre les entrées (296) et sorties (233) est positive. Les démissions (23 % en 2017, 21 % en 2016, 22 % en 2015) constituent le premier motif de départ du Groupe pour les années 2016 et 2017.

Taux de rotation du personnel

Au cours de l'exercice 2017, le taux moyen de rotation du personnel pour le Groupe s'est établi à 5,8 %. Après une hausse en 2016 (7,1 %) due à des départs en plus grand nombre, notamment dans le segment Europorte, ce taux se retrouve en ligne avec la tendance historique (5,4 % en 2015, 5,2 % en 2014, 5,0 % en 2013 et 5,4 % en 2012).

Rémunération

En France, l'ensemble des salariés a bénéficié d'une augmentation collective du salaire de base et de toutes les primes liées aux conditions de travail à compter du 1^{er} janvier 2018 de 1,3 % pour les salariés ESGIE, de 1 % pour le personnel de Socorail, de 1 % pour les salariés d'EPP, de 1,2 % pour les salariés d'EPF et de 0,30 % pour les salariés de Europorte SAS.

Au Royaume-Uni, une augmentation collective des salaires et primes de conditions de travail de 2,4 % a été négociée entre la direction et l'organisation syndicale Unite pour ESL et est entrée en vigueur à partir du 1^{er} avril 2017.

Pour l'année 2017, les résultats se sont traduits, pour le personnel de la Liaison Fixe (ESGIE et ESL) par un bonus opérationnel de 1,38 % et un bonus financier de 0,72 %, soit un bonus général de 2,10 %. Un management bonus est par ailleurs versé au personnel cadre, à concurrence d'un pourcentage du salaire qui évolue avec le niveau hiérarchique.

Indicateur : masse salariale brute et charges salariales

En milliers d'euros	2017	2016
Masse salariale brute	149 723	146 403
Charges salariales	36 518	33 648

La consolidation est faite en euros selon le taux de change utilisé pour le compte de résultat de l'exercice. La masse salariale brute et les charges salariales couvrent 100 % de l'effectif au 31 décembre 2017.

Main d'œuvre extérieure à l'entreprise

	2017	2016
Effectif moyen mensuel intérimaire	230	215
Charges de sous-traitance (en milliers d'euros)	78 061	72 521



Emploi et insertion des salariés handicapés

En France, le taux d'emploi des travailleurs handicapés en 2017 pour ESGIE, EPF et Socorail, calculé par rapport aux données figurant dans la déclaration annuelle obligatoire d'emploi transmise à l'Association nationale chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), est, respectivement, de 3,37 %, 0,69 % et 0,79 % (2016 : 4,06 %, 0,75 % et 0,69 % et 2015 : 3,73 %, 0,45 % et 0,92 %).

Au Royaume-Uni, bien qu'en l'absence de statut de « travailleur handicapé », il ne soit pas possible de fournir des données chiffrées relatives à cet indicateur, il n'en demeure pas moins que les entités britanniques sont soumises, comme l'ensemble du Groupe, aux mêmes engagements et principes fondamentaux de la Charte Éthique et Comportements du Groupe en matière d'égalité. De même, elles appliquent une politique d'opportunités égales qui vise à assurer, comme au sein des filiales françaises, un traitement identique à tous les salariés sans distinction aucune.

6.2.5 FORMATION

Enjeux et politique du Groupe

Le Groupe, qui opère dans des métiers de haute technicité, a toujours placé la formation au premier plan de ses préoccupations.

L'axe principal de la politique de formation du Groupe est de renforcer les compétences clés de ses salariés et de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes, susceptible d'accompagner les évolutions des activités de l'entreprise. Accentuer une culture commune dans les domaines de la sécurité et de l'environnement et améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail demeurent ses priorités essentielles.

Actions et moyens mis en œuvre

Le CIFFCO, centre de formation, assure la gestion du plan de formation et la réalisation de formations pour la Concession et participe au développement du fret ferroviaire et des opérateurs ferroviaires de proximité. Il met en œuvre des actions de formation essentiellement dédiées à des activités du domaine ferroviaire sur le réseau ferré national ou sur d'autres réseaux, comme indiqué à la section 6.3.2 du présent Document de Référence.

Résultats de l'année

	2017		2016
Nombre d'heures de formation	109 072	✓	84 508
Moyenne d'heures de formation	32	✓	25
Coût de la formation (en milliers d'euros)	4 411		4 025
Part de la masse salariale dédiée à la formation	2,95%		2,75%

En 2017, 109 072 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne 32 heures de formation par salarié, en augmentation de plus de 29 %. Ce sont les formations métiers (plus de 17 965 heures par rapport à 2016) et sécurité (plus de 5 332 heures par rapport à l'année 2016) notamment qui bénéficient de ces augmentations. Le coût de la formation, qui représente près de 2,95 % de la masse salariale, a atteint 4 411 494 euros en 2017 contre 4 024 579 euros en 2016.

6.3 LE TERRITOIRE

Présentation de la politique du Groupe

L'engagement sociétal est profondément ancré dans l'histoire et la culture du Groupe, qui entretient des liens de proximité avec toutes les communautés avec lesquelles il est en relation – clients, collectivités locales, partenaires économiques – en France, en Grande-Bretagne et en Europe.

Rappel des enjeux les plus importants

Cet engagement se concentre sur les enjeux jugés les plus importants, tels qu'ils ressortent dans le cadre de l'analyse de matérialité :

- La satisfaction et la fidélisation de la clientèle ;
- Le développement du ferroviaire et, notamment, le lien avec les réglementations ferroviaires nationales et européennes ;
- Le développement de l'emploi et de l'économie au niveau local.

6.3.1 SATISFACTION ET FIDÉLISATION DE LA CLIENTÈLE

Enjeux et politique du Groupe

L'exercice de matérialité a identifié la satisfaction et la fidélisation de la clientèle, ainsi que la gestion du trafic, de la capacité et de la disponibilité des lignes ferroviaires parmi les enjeux très importants pour le Groupe. La circulation des biens et des personnes apparaît parmi les enjeux importants.

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

Le Groupe place le client au cœur de sa stratégie de développement. Pour ses équipes, au sein de toutes ses filiales, la sécurité et la qualité de service constituent une priorité et une exigence à la fois quotidiennes et stratégiques. Ancré dans une culture binationale où la notion de « client » prévaut, le Groupe investit constamment dans l'adaptation de l'offre, la qualité de l'accueil, la ponctualité, la fluidité, le confort et la sécurité, autour d'un objectif central : accroître constamment le haut niveau de qualité de service qui fonde sa croissance économique.

Actions et moyens mis en œuvre

Comme indiqué en section 1.6.2 du présent Document de Référence, le Groupe a déployé différentes actions pour répondre aux attentes de ses clients (bâtiments passagers, Flexiplus) et augmenter la capacité (trois nouvelles Navettes Camions, programme d'extension des terminaux à Coquelles et Folkestone...). Le Groupe s'est doté d'un plan digital ambitieux, en vue de fluidifier et personnaliser davantage ses échanges avec ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires, dans un souci affirmé d'améliorer l'expérience client. Construit autour des clients, des collaborateurs et des partenaires du Groupe, ce plan a pour objectif d'intégrer et de repenser la place du digital, tout au long du parcours client, d'améliorer l'offre aux clients et de poursuivre son développement.

La politique commerciale d'Europorte s'efforce de transformer l'approche traditionnelle du secteur du transport ferroviaire basée sur des trafics à court terme en des partenariats structurés à moyen terme.

6.3.2 PROMOTION DU FERROVIAIRE

Enjeux et politique du Groupe

La dépendance aux réglementations ferroviaires nationales et européennes a été identifiée par l'exercice de matérialité comme un enjeu très important pour le Groupe. Leader mondial de l'autoroute ferroviaire et du ferroutage, Getlink milite en faveur du ferroviaire, en tant que levier de développement des territoires bénéficiant d'une faible empreinte environnementale, comme indiqué en section 1.2.2b).

Actions et moyens mis en œuvre

Formation aux métiers du ferroviaire

Le CIFFCO, premier centre de formation privé dédié aux métiers du ferroviaire, créé en 2011 est une filiale détenue à 100 % par le Groupe, expert en matière d'exploitation ferroviaire. Le centre de formation CIFFCO est ouvert à tout opérateur ferroviaire, gestionnaire d'infrastructure ou entreprise industrielle qui souhaite lui confier la formation de son personnel.

Le CIFFCO dispose:

- d'une équipe franco-britannique experte en matière de formation ferroviaire ;
- d'un bâtiment entièrement dévolu à la formation ;
- d'un parc de 14 micro-simulateurs modernes et performants indispensables à l'apprentissage des conducteurs de train;
- d'une toute nouvelle plateforme d'apprentissage de formation à distance ;
- des agréments nécessaires pour exercer son activité de centre de formation ferroviaire; le CIFFCO est agréé par l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF) pour dispenser les formations aux fonctions de sécurité ferroviaires sur le réseau ferré national français. La formation de conducteur de train délivrée par le CIFFCO est enregistrée officiellement dans le répertoire national des certifications professionnelles français, ainsi que la formation des agents au sol. Elle permet la délivrance d'un titre professionnel reconnu par l'État français. Le CIFFCO est donc aujourd'hui le premier, et seul, organisme privé de formation en capacité à délivrer ces titres, à côté de l'opérateur public français.

Le 5 décembre 2017, l'EPSF a invité le Directeur Général du CIFFCO à présenter les actions et vision du centre de formation relatives à la transformation numérique appliquée à la formation.

Le CIFFCO s'est également investi dans un partenariat avec l'Association Activer des solutions pour le Fret Ferroviaire, 2A2F, qui promeut le fret ferroviaire et renforce son attractivité auprès des professionnels de la logistique.

Le CIFFCO a dispensé en 2017 à 419 personnes, venues de toute la France, mais aussi de Belgique, de Suisse et d'Italie (salariés du Groupe et d'entreprises extérieures), un total de 4 989 jours de formation ferroviaire. Au total, depuis l'ouverture du Centre, 272 agents au sol et près de 550 stagiaires conducteurs de train ont été formés, la moitié de l'activité s'effectuant avec des sociétés extérieures au Groupe.

Sur l'année, les formations ont principalement concerné les conducteurs de train de lignes et de travaux circulant sur le réseau ferré français, ainsi que les agents au sol et les agents effectuant les visites techniques des trains. Le CIFFCO contribue à la création d'emplois qualifiés et à l'insertion professionnelle. Il joue également un rôle moteur dans le développement du transport ferroviaire et de ses métiers et prend, plus généralement, part au développement économique et au rayonnement de la région Hauts-de-France. En 2017, le CIFFCO et ESGIE, ont, avec d'autres partenaires, accompagné, par une formation de sept semaines, des personnes en situation de handicap et en recherche d'emploi.

Fortement investi auprès des jeunes, le Groupe développe ses relations auprès des universités et écoles, afin de favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et une meilleure insertion des jeunes dans le monde professionnel :

- Mise en place et développement par Europorte d'une formation diplômante aux métiers de l'ingénierie et de la maintenance ferroviaire, en étroite relation avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM);
- Accord avec l'École Nationale des Ponts et Chaussées jusqu'en 2018 pour le financement d'une chaire d'enseignement et de recherche intitulée « Sciences pour le transport ferroviaire », consacrée à l'étude de l'activité ferroviaire. Cette chaire a pour finalité d'aborder la formation et la recherche sur des thématiques associées à l'infrastructure et au service



de transport. Cette initiative confirme la volonté du Groupe de partager son expertise pour faire avancer la science et l'innovation et de positionner le ferroviaire en métier d'avenir ;

- Partenariats avec l'Institut Catholique des Arts et Métiers (ICAM) et l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Lille, pour développer une nouvelle approche des métiers de la maintenance;
- Participation en novembre 2017 à l'opération « Professeurs en entreprises » initiée par la Fondation C Génial, fondation pour la culture scientifique et technique. Cette opération destinée aux enseignants (et autres membres de l'éducation nationale) du secondaire, permet, outre l'insertion professionnelle des jeunes, la valorisation des filières et des métiers scientifiques et techniques des entreprises visitées. Plusieurs responsables du matériel roulant de la Liaison Fixe se sont mobilisés en faveur de cette action.

Partenariats du Groupe pour le développement du ferroviaire

Le Groupe apporte à différents organismes publics aux niveaux européen, national et régional, son expertise dans la gestion d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires.

Le Groupe collabore également aux travaux du Comité Européen de normalisation, au sein du groupe de travail chargé de rédiger le projet de norme définissant la méthodologie de calcul des émissions de gaz à effets de serre des prestations de transport.

Le Groupe est membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. Des travaux présidés par le Groupe ont débouché sur des propositions pour la reconnaissance par l'État français de différents métiers de ce secteur d'activité en développement.

Le Groupe est également membre actif de I-Trans, pôle de compétitivité mondial et pôle référent pour le ferroviaire en France. Le directeur des ressources humaines Groupe participe en tant que pilote au groupe opérationnel du CAPFOR (cercle d'animation du projet Formation), qui vise à renforcer la cohérence des formations existantes avec les attentes des industriels, à créer un vivier de compétences en région et à développer des formations supérieures de haut niveau de rayonnement international.

6.3.3 DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Enjeux et politique du Groupe

Le développement de l'emploi et de l'économie au niveau local figurent parmi les enjeux importants identifiés lors de l'exercice de matérialité.

Getlink s'est inséré dans son milieu en le façonnant positivement. Pourvoyeur d'emplois, il participe directement et d'une manière soutenue au développement économique local et poursuit sa mission d'aménageur en concertation avec les parties prenantes. Partenaire engagé dans son environnement économique et social, le Groupe a toujours été un acteur économique et un employeur local de premier plan. De par sa mission, il s'inscrit pleinement dans une logique d'ancrage territorial.

Le Groupe estime que son engagement en faveur du territoire est primordial d'autant qu'il contribue à la performance globale de l'entreprise, au climat interne, à la cohésion sociale et à la fidélisation de ses salariés.

Pour être à la hauteur de ces enjeux, le Groupe s'engage à tisser des liens avec toutes les communautés locales en apportant un soutien actif aux associations, écoles, universités et organisations avec lesquelles il collabore étroitement des deux côtés de la Liaison Fixe. Cet engagement repose notamment sur le dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes.

La décision du Royaume-Uni de quitter l'Union Européenne, qui interviendra officiellement le 29 mars 2019, constitue un enjeu important pour le Groupe. Les conséquences économiques ainsi que les risques du Brexit pour le Groupe dépendront, comme indiqué en section 3.1.1 du présent Document de Référence, de l'issue des négociations entre les deux parties.

Actions et moyens mis en œuvre

Le développement de l'emploi local

Le Tunnel est depuis plus de 20 ans un lien vital entre la Grande-Bretagne et l'Europe continentale. Sa mise en service s'est concrétisée par la création de plus de 8 000 emplois directs et indirects dans les régions du Kent et des Hauts-de-France et la réalisation d'infrastructures annexes de grande envergure dont notamment, de nouvelles autoroutes, lignes ferroviaires à grande vitesse, gares internationales.

Comme indiqué en section 1.1.4 du présent Document de Référence, EY a publié un rapport évaluant la contribution économique du Tunnel au commerce et au tourisme ainsi que son rôle dans la croissance économique du Royaume-Uni. Getlink continue, en application de la convention de revitalisation signée en 2006 avec l'État français, d'apporter sa contribution financière et son expertise à l'action de Calais Promotion, l'agence de développement du calaisis. Cette contribution est prioritairement affectée au soutien à la création d'emplois. De même, le Groupe apporte un soutien financier et une présence active aux rencontres Jobs Transfrontaliers, initiative locale encourageant la mobilité professionnelle des jeunes entre la France, le Royaume-Uni et la Belgique.

Engagé auprès de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), qui vient en aide aux plus démunis, le Groupe encourage les initiatives et mobilisations de ses collaborateurs dans des projets humanitaires ou caritatifs. Plusieurs contrats de travail à mi-temps ont été signés depuis 2013 entre la filiale ESGIE et une personne accompagnée par FACE Calais.

D'autres partenariats de sous-traitance et de service ont par ailleurs été signés entre ESGIE et des entreprises locales, afin de développer l'emploi et de garantir l'ancrage territorial des activités du Groupe. Ces partenariats ont représenté environ 1 530 équivalents temps plein (ETP) en 2017 pour différentes prestations, notamment de services.

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

Le développement de l'économie locale

Dans le cadre de sa mission d'aménageur, il a été confié à la filiale du Groupe, Euro-Immo GET, en janvier 2013, par la commune de Sangatte Blériot Plage, l'aménagement de l'éco village balnéaire et du golf de la Porte des Deux Caps. Ce projet prévoit, outre un golf de standing international et un hôtel de haute gamme, un programme immobilier de type éco quartier avec la construction de 500 logements.

Les réserves foncières du Groupe à Coquelles (Pas-de-Calais) ont été progressivement transformées en une Zone d'Aménagement Concertée (ZAC) de 700 hectares qui inclut entre autres un centre commercial accueillant en moyenne 6 millions de visiteurs par an.

En France, l'ensemble Europorte développe des activités de traction ferroviaire de fret qui participent au maintien en exploitation ou à la remise en service de lignes ferroviaires et des gares de triage qui n'étaient plus utilisées, ainsi qu'à la remise en service de lignes à trafic restreint. Cela étant, à défaut de volonté politique des acteurs investis en matière de développement des infrastructures de transport, la dégradation progressive, voire la disparition progressive des réseaux capillaires pourrait, comme indiqué au chapitre 3 du présent Document de Référence, fortement impacter les revenus d'Europorte France qui réalise une part importante de son activité avec le transport de céréales.

Dans le cadre d'une convention assimilable à un partenariat public privé, le Groupe participe, aux côtés de l'État, de la région Hauts-de-France, de la CIC Côte d'Opale, de la communauté urbaine de Dunkerque et de SNCF Réseau, au financement des études préalables à la modernisation de la ligne ferroviaire Fréthun-Calais-Dunkerque, une modernisation qui prévoit notamment l'électrification de la ligne et l'augmentation de l'offre des sillons dévolus au fret.

Actions solidaires

Acteur majeur de son environnement naturel, économique et humain, le Groupe exerce sa responsabilité sociale par des engagements concrets et des actions solidaires tournés vers la communauté :

- Versement depuis 2010 de 10 % du loyer des terrains du parc éolien du site de Coquelles au Secours Populaire, qui les distribue sous forme de « bons d'énergie » à plusieurs familles du Pas-de-Calais. Arrivée à échéance, la convention de Partenariat qui lie le Groupe et le Secours Populaire a été reconduite pour deux années supplémentaires (2017-2019).
- Soutien actif à la Fondation de la 2^{ème} Chance, reconnue d'utilité publique et vouée à la réinsertion des personnes ayant traversé de lourdes épreuves de vie.

Le Comité d'Entreprise de la Concession apporte régulièrement son soutien à des actions solidaires soutenues activement par des collaborateurs.

Mécénat

Le Groupe apporte un soutien financier au World Forum de l'Économie Responsable de Lille. Initié par Réseau Alliances, celui-ci a comme ambition de provoquer une économie mondiale responsable, en faisant connaître les bonnes pratiques d'entreprises qui exercent et contrôlent d'une manière responsable leur activité.

6.3.4 BONNES PRATIQUES : ÊTRE UN ACTEUR LOYAL ET RESPONSABLE

Enjeux et politique du Groupe

La mise en place d'un code éthique et la politique d'achats responsables ont été identifiés comme un enjeu important dans le cadre de l'analyse de matérialité. Le Groupe s'engage à développer un climat de confiance et des relations loyales avec l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes.

Actions et moyens mis en œuvre

Éthique

Dans sa Charte Éthique et Comportements, arrêtée par le conseil d'administration en 2013, le Groupe définit des règles communes en matière de respect des personnes, de loyauté de la concurrence, de contrôle interne, de préservation de l'environnement.

Le Groupe opère comme un ensemble d'entités dans divers secteurs d'activités et zones géographiques. Ces principes d'action et ces lignes de conduite sont applicables à l'ensemble des salariés du Groupe et de ses filiales, ainsi qu'à leurs sous-traitants et fournisseurs. Le non-respect des règles éthiques ou du code de déontologie par les salariés du Groupe peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Le Groupe a renforcé son dispositif de lutte contre la corruption, comme indiqué ci-dessous et en section 3.4.2.

Relations avec les fournisseurs

Les relations entre Getlink et ses fournisseurs dépassent le simple achat de biens et de services. Conformément aux principes érigés par la Charte Éthique et Comportements, la procédure ACHA 0019 (code de déontologie) énonce les normes éthiques du Groupe. Ces normes assurent non seulement la conformité avec les lois et règlements applicables, mais au-delà des critères légaux, permettent de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur. Chaque acheteur ou collaborateur du Groupe s'engage à respecter le code de déontologie et à rechercher des fournisseurs qui partagent ses engagements. Les procédures d'appel d'offres garantissent l'égalité de traitement des fournisseurs lors des consultations.

Porteuses des valeurs et des engagements du Groupe en matière de RSE, les directions achats des différentes entités ont pris des mesures qui, au-delà de la référence faite dans tous les nouveaux contrats à la Charte Éthique et Comportements du Groupe, visent à exiger de leurs fournisseurs le respect de ses principes fondamentaux et de souscrire à la Politique de Conformité (article 23). L'article 23.2.1 engage le fournisseur à respecter la règlementation française en vigueur en matière de corruption, ainsi que la loi britannique sur la corruption, notamment le « Bribery Act 2010 » au Royaume-Uni.



La dimension développement durable est intégrée par les Concessionnaires dans le processus d'appel d'offres pour les contrats de sous-traitance sur leurs sites de la Liaison Fixe. Un engagement contractuel des sous-traitants est attendu sur le respect de la réglementation et législation sur le travail. Europorte opère principalement sur les sites de ses clients et ainsi, pour la gestion d'infrastructures portuaires, répercute les exigences des autorités portuaires dans ses propres contrats de sous-traitance.

Le Groupe est signataire depuis janvier 2012 de la charte Relations fournisseur responsables. Cette charte se décline en dix engagements pour des achats responsables, permettant d'assurer une vraie relation partenariale entre les donneurs d'ordres et leurs fournisseurs, dans le respect des droits et devoirs respectifs. Getlink participe en outre aux comités de pilotage de la charte et du label « Relations fournisseur responsables » et manifeste clairement sa volonté de s'inscrire dans cette démarche de labellisation en prolongement de la mise en œuvre des dix engagements de la charte. De plus, l'ethics and compliance steering committee a travaillé à la mise en place d'une politique anti-corruption Groupe sur laquelle le comité éthique et gouvernance du conseil d'administration, puis le conseil d'administration se sont prononcés et qui vise à renforcer la diffusion des règles de conduite faisant l'intégrité et l'éthique du Groupe. Une formation « anti-corruption », sous forme de parcours digitalisés, pour faire connaître et appliquer les bonnes pratiques en matière de lutte anti-corruption, a été mise en place en 2017. Elle a été ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

6.4 LA NATURE

Présentation de la politique du Groupe

Dans un monde aux ressources naturelles limitées, les entreprises ne pourront assurer leur pérennité qu'au prix d'efforts constants pour maîtriser leur consommation énergétique et réduire l'impact de leurs activités sur l'environnement. Pour Getlink, c'est une évidence : il ne peut y avoir de succès sur le long terme sans une maîtrise renforcée de ses impacts environnementaux.

Enjeux les plus matériels

L'engagement environnemental du Groupe se focalise sur les enjeux jugés les plus matériels, tels qu'identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité :

- la politique générale en matière de gestion de l'environnement et notamment la formation des salariés en matière d'environnement;
- la gestion des consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables ;
- la politique d'économie circulaire et la gestion des déchets ;
- le Tunnel et son système de transport ferroviaire présentent des atouts environnementaux intrinsèques;
- une liaison entièrement souterraine qui évite toute interaction avec le milieu marin ; et
- une traction électrique provenant à 90 % d'origine nucléaire ou hydraulique, qui induit une faible pollution atmosphérique et des émissions de gaz à effet de serre beaucoup moins importantes que les énergies fossiles.

Europorte a renforcé, sous l'impulsion du Groupe, sa démarche environnementale. En complément de la mise en place d'un reporting transparent des prélèvements et rejets sur l'environnement, une phase d'identification des impacts des activités des entités françaises d'Europorte sur l'environnement a été conduite en 2013, qui a permis la mise en place d'un certain nombre d'actions pour limiter ces impacts :

- optimisation des consommations énergétiques afin de réduire l'impact sur l'effet de serre;
- prise en compte des critères environnementaux dans la définition des programmes de maintenance des locotracteurs (fuites d'huile ou émanations de particules liées aux moteurs). Fin 2017, 42 % du parc de Socorail est désormais équipé de moteurs nouvelle génération;
- mise en place de filières de tri / collecte et traitements adaptés pour les différents types de déchets produits;
- choix de produits respectueux de l'environnement ;
- création de zones vertes pour le stationnement et les opérations de maintenance des engins ;
- amélioration de la gestion des situations accidentelles en lien avec ses clients;
- sensibilisation du personnel aux gestes éco-citoyens.

Europorte a organisé en 2017 sa première « Green Week », qui a permis de rappeler l'engagement d'Europorte dans la baisse de son empreinte environnementale et de promouvoir auprès des collaborateurs les bons comportements écocitoyens sur différents thèmes tels que l'économie d'énergie, l'économie d'eau, le tri des déchets dans leur travail mais aussi, dans leur vie quotidienne.

6.4.1 POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

L'exercice de matérialité a permis de classer la politique générale en matière d'environnement parmi les enjeux prioritaires et la formation des salariés sur l'environnement parmi les enjeux importants pour le Groupe.

Gouvernance / pilotage

Au-delà de la conformité aux contraintes légales et réglementaires pour laquelle une veille est assurée et diffusée chaque mois, les Concessionnaires, fidèles à leur engagement constant en faveur de l'environnement, ont créé dès 2006 une direction de la sécurité et du développement durable.

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

La politique générale des filiales Europorte comporte un volet environnemental qui précise l'implication d'Europorte dans la maîtrise de ses impacts environnementaux, notamment en matière de consommation d'énergie. L'avancement du plan d'actions environnementales qui en découle est suivi régulièrement par le comité de sécurité Europorte et lors de revue de direction. Le déploiement et la mise en œuvre de ce plan sont pris en charge par la direction sécurité, qualité et environnement centrale d'Europorte et plus particulièrement le service qualité environnement, relayés par les animateurs qualité et sécurité régionaux.

Certifications et labels

Dès 2002, les Concessionnaires ont mis en place un système de management de l'environnement basé sur les exigences de la norme ISO 14001 et ont formé des correspondants et des auditeurs internes. Un article « Exigences environnementales » a par ailleurs été inséré dans les contrats des sous-traitants. Chaque année, des audits ciblés sont réalisés en France et au Royaume-Uni par la direction de la sécurité et du développement durable ; en 2017, six audits internes ont été menés auprès des prestataires.

Avec une démarche d'évaluation SQAS Rail (*Safety and Quality Assessment System*) tous les trois ans depuis 2014, pour l'ensemble de ses filiales, Europorte s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Cette évaluation vient compléter les certifications MASE et ISO 9001 indiquées à la section 3.1.2 du présent Document de Référence.

Dans le cadre des évolutions réglementaires découlant du Grenelle de l'Environnement, Socorail est certifié depuis 2013 EcoPhyto pour les prestations de désherbage assurées sur les réseaux ferrés de certains ports et sites industriels. Le système mis en place vise à une limitation de l'utilisation de produits phytosanitaires et une meilleure maîtrise de leurs impacts.

Prévention des risques

En application de la loi nº 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), les sites du terminal de Coquelles et de Sangatte constituent des ICPE du fait des éventuels dangers ou inconvénients que peuvent représenter pour la commodité du voisinage, la santé et la sécurité, la nature et l'environnement, les activités notamment de réfrigération, climatisation, stockage et utilisation de liquides inflammables, atelier d'entretien, peintures. Ces activités sont énumérées dans une nomenclature qui, en fonction de la gravité des dangers ou des inconvénients qu'elles peuvent engendrer, les soumet, soit à déclaration, soit à demande d'autorisation auprès de la préfecture du Pas-de-Calais et sont contrôlées par la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL). De même, en application de la loi nº 92-3 du 3 janvier 1992 sur l'eau, le Concessionnaire France Manche doit soumettre à autorisation de l'autorité administrative ses projets d'installations ou ouvrages situés en dehors du périmètre ICPE, ainsi que les travaux ou activités réalisés en dehors du périmètre ICPE, susceptibles de présenter des dangers pour la santé et la sécurité publique, de nuire au libre écoulement des eaux, de réduire la ressource en eau, d'accroître notablement le risque d'inondation ou de porter gravement atteinte à la qualité ou à la diversité du milieu aquatique.

S'agissant des dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, celles-ci ont été réalisées dès la construction du Tunnel. Le Système comprend notamment des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduaires, des bassins de rétention et des stations de traitement.

Le Groupe n'a pas constitué de provision pour risque en matière d'environnement, ni versé au cours de l'exercice, d'indemnité en exécution d'une décision judiciaire en matière d'atteinte à l'environnement. L'obligation de constituer une garantie financière, telle que définie par l'article L. 516-1 du Code de l'environnement pour couvrir d'éventuels dommages à l'environnement, ne s'applique pas aux activités du Groupe.

Le Groupe n'a été soumis à aucune amende de quelque nature que ce soit ni n'a été sujet à des rapports de non-conformité liés à ses activités.

Sensibilisation / formation des salariés

Dans le cadre d'un séminaire d'accueil dans l'entreprise, chaque nouveau salarié est informé de la politique environnementale de l'entreprise, ses objectifs et l'organisation mise en œuvre pour minimiser l'impact de son activité sur l'environnement. Le Groupe travaille par ailleurs à la mise en place d'une formation RSE digitale dont l'objectif sera de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux actions engagées dans les domaines de la responsabilité sociale et aux enjeux auxquels est confronté le Groupe.

6.4.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE ET POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE

Enjeux et politique du Groupe

L'exercice de matérialité a identifié la gestion des consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables parmi les enjeux très importants pour le premier et importants pour le second.

Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe conduit une stratégie ambitieuse qui associe le développement de son cœur d'activité, le transport transmanche et la croissance externe, au-delà de la Liaison Fixe, dans ses deux grands métiers et domaines d'expertise : la gestion des infrastructures et les opérations ferroviaires. Getlink et ses filiales regroupées dans l'ensemble Europorte développent ainsi dans toute la France et le Royaume-Uni une offre globale de transport ferroviaire de marchandises et de services logistiques correspondants.



Actions et moyens mis en œuvre

Mesure des émissions

Le Groupe a mis en place une politique de suivi et de gestion des émissions de gaz à effet de serre de ses filiales et ce, en anticipation de la parution des décrets d'application de l'article 228 – Il de la loi dite « Grenelle 2 » relatifs à l'information que doit obligatoirement fournir toute personne qui commercialise ou organise une prestation de transport, sur la quantité de dioxyde de carbone émise par le ou les modes de transport utilisés pour réaliser cette prestation. Afin de mieux répondre aux exigences de transparence qu'impose l'article 173 de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, le Groupe a entrepris une étude visant à identifier les principaux postes émetteurs de gaz à effet de serre qui, au-delà de la Liaison Fixe, devra permettre de fournir pour le prochain exercice une analyse qualitative détaillée.

Le Groupe est certifié par The Carbon Trust Standard depuis 2009. La maîtrise de la gestion des émissions de gaz à effet de serre a fait l'objet d'un audit en 2011 par cette organisation indépendante qui a établi à 2010 le « point zéro » en matière d'émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble des activités du Groupe. En 2017, le Groupe a obtenu, sur le périmètre de la Liaison Fixe, le renouvellement de la certification Carbon Trust Standard pour sa politique et ses résultats en matière de réduction de son empreinte carbone sur la période 2015-2016.

Par ailleurs, le Groupe est le seul opérateur transmanche à avoir réalisé et publié un bilan carbone. En France, comme au Royaume-Uni, un bilan carbone complet de la Liaison Fixe avait été entrepris dès 2007 selon la méthode développée par l'ADEME. Ce bilan carbone avait permis d'identifier les principaux postes émetteurs de gaz à effet de serre dans l'activité de la Liaison Fixe. Le plan d'action mis en œuvre à la suite du bilan avait porté sur les deux principaux postes : la consommation d'énergie électrique et fossile et les émissions diffuses de fluides frigorigènes, qui représentent ensemble près de 80 % du bilan.

Au Royaume-Uni, les Concessionnaires ont réalisé, en tant que gestionnaires d'une infrastructure d'importance majeure pour l'économie britannique et sur demande du ministère britannique de l'agriculture et de l'environnement (Department for Environment, Food and Rural Affairs) et conformément au Climate Change Act 2008, une étude sur la résilience de leur infrastructure face au changement climatique prévisible.

Conformément au protocole de Montréal de 1992, des actions sont mises en œuvre pour réduire l'émission de l'ensemble des gaz amenuisant la couche d'ozone. Le halon est en cours de démantèlement des infrastructures de la Liaison Fixe. Les gaz réfrigérants utilisés dans les canalisations de refroidissement de Sangatte et Shakespeare Cliff ont également été remplacés en totalité pour la partie française et pour moitié pour la partie britannique par de nouveaux groupes froids, sans grand effet négatif sur l'environnement et présentant une meilleure performance énergétique.

Offre client

Le Groupe s'engage résolument comme un leader du transport écoresponsable et met son expertise et son leadership au service de ses filiales et de ses clients, afin de les aider à réduire l'empreinte carbone de leurs activités.

Un éco comparateur, disponible sur le site Internet de la Liaison Fixe, permet aux clients de calculer l'émission de CO₂ moyenne économisée en utilisant les Navettes Camions.

Depuis 2015, le Groupe met à disposition des clients voyageant à bord de voitures électriques des solutions de recharge rapides et gratuites, sur le site de la Liaison Fixe de Coquelles (Pas-de-Calais) et de Folkestone (Kent): en trente minutes, ils peuvent ainsi charger 80 % de la capacité des batteries (chargeurs universels) ou recouvrer plus de 250 km d'autonomie. Au total, 16 places dédiées sont utilisables simultanément sur les deux terminaux du Tunnel sous la Manche. Il s'agit là des seuls sites en Europe à offrir une offre aussi complète. Le nombre de clients empruntant la Navette Passager en voiture électrique est passé de 40 en 2014, 800 en 2015, à plus de 3 500 en 2016 et à 5 805 en 2017. Il devrait être de plus de 6 000 en 2018.

Le Groupe continue d'améliorer sa démarche de responsabilité sociétale en encourageant ses salariés à se déplacer autrement pour les trajets domicile-travail à Coquelles par le lancement de trois nouvelles actions identifiées dans son Plan de Déplacements d'Entreprise : mise en place d'une navette de bus entre la gare TGV de Calais Fréthun et le terminal de Coquelles, d'une communauté Eurotunnel sur une plateforme digitale de covoiturage, conduite de voitures et vélos électriques et information sur les transports en commun. Le dispositif déjà mis en place comprend : parkings pour vélos, flotte de véhicules électriques et bornes de recharge, phase test de télé-travail. À Folkestone, 70 salariés ont déjà souscrit au programme gouvernemental « Cycle to work » mis en place en 2016 et nombre d'entre eux ont participé à la journée nationale « Cycle to work » le 13 septembre. Ces initiatives contribuent à minimiser l'empreinte carbone de l'entreprise et à développer le bien-être des salariés.

Depuis 2014, les filiales d'Europorte sont labélisées TK' Blue par l'agence European TK' Blue Agency, qui mesure le niveau d'engagement écoresponsable et permet d'apprécier les performances techniques, économiques, environnementales et sociales de l'offre de transport.

Politique énergétique

Depuis 2016, le Groupe travaille à la mise en place des actions d'amélioration des performances énergétiques identifiées lors des audits énergétiques complets des activités de la Concession.

Constatant la communauté de leurs intérêts, France Manche et EDF, ont décidé de s'engager dans un partenariat dont l'objectif est de favoriser des économies d'énergie.

L'achat de nouveaux wagons pour l'acheminement par le rail de semi-remorques routiers sur des autoroutes ferroviaires est considéré de ce point de vue comme une action en faveur de la réalisation d'économies d'énergie.



La mise en exploitation de la première nouvelle Navette Camions composée de 32 wagons d'autoroute ferroviaire, effective depuis fin décembre 2017, a permis de valoriser l'attribution des Certificats d'Économies d'Énergie (CEE) dans le cadre de l'opération CEE « Wagon d'autoroute ferroviaire ».

Depuis 2016, suite à l'installation de variateurs électroniques nouvelle génération moins consommateurs d'énergie, l'entreprise peut moduler la variation des ventilateurs de refroidissement. Enfin, fin 2017, la flotte de véhicules 100 % électriques circulant sur les terminaux de la Concession a atteint 39 unités.

Europorte France a mis en place une démarche éco conduite visant à sensibiliser les conducteurs de trains grandes lignes à l'impact de leur comportement de conduite sur les consommations d'énergie. Cette démarche prévoit également l'installation d'équipements techniques visant à réduire la consommation des locomotives, ainsi que des systèmes d'aide à la conduite, en fonction des caractéristiques du réseau et du train, permettant au conducteur de mieux appliquer la conduite économique. Depuis 2015, Europorte France utilise sept locomotives de moyenne puissance d'un nouveau modèle (Vossloh type DE18), qui pour une utilisation équivalente, permettent une réduction de la consommation de carburant de 15 à 20 %.

Les audits énergétiques réalisés pour Europorte en décembre 2015 par un organisme accrédité, ont permis d'identifier les opportunités de réduction de la consommation énergétique. Ainsi, une première expérience d'auto partage des véhicules de service a été mise en place dans la région lyonnaise. La société Arval a décerné en janvier 2016 le trophée de la mobilité éco responsable à Europorte pour cette initiative.

Résultats de l'année

Indicateur émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2 du protocole de Kyoto¹⁵)

Tonnes équivalent CO ₂		2017		2016
France		69 854		62 740
Royaume-Uni		29 335		22 106
Total	✓	99 189	✓	84 846

Le Groupe déploie des efforts constants pour limiter l'impact de ses activités sur l'environnement.

En 2017, le Groupe a enregistré une augmentation de ses émissions de gaz à effet de serre de 16,9 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est :

- d'une part, à mettre en perspective avec les réductions enregistrées les années précédentes; et
- d'autre part, à apprécier :
 - au niveau de la Liaison Fixe, dans le contexte de la mise en œuvre de l'élimination graduelle des halons, une décharge accidentelle pour des raisons de sécurité incendie et à une augmentation de l'approvisionnement en électricité en provenance du Royaume-Uni pour des raisons d'efficience de traction (plutôt qu'au mode étendu depuis la France l'électron britannique étant sept fois plus carboné que son équivalent français) ; et
 - pour Europorte, à une utilisation plus importante d'engins moteurs non électriques consommateurs de gasoil nonroutier (GNR) sur des lignes non électrifiées intégralement.

Cette tendance reste un phénomène épisodique puisque lié à des évènements à caractère exceptionnel (décharge de halon, augmentation de l'approvisionnement en électricité en provenance du Royaume-Uni) ou à des situations sur lesquelles le Groupe n'a aucune emprise. C'est le cas de la non électrification de certaines lignes du réseau ferré français qui impose aux filiales Europorte, dans le cadre de leurs opérations commerciales, l'utilisation de locomotives diesel pour parcourir les trajets non équipés de lignes électrifiées.

Les émissions avaient enregistré une baisse de 4,3 % entre 2013 et 2017, ce qui démontre la volonté constante, et dans la durée, du Groupe de limiter l'impact de ses activités sur l'environnement.

Des efforts sont d'ailleurs continuellement déployés pour réduire les consommations énergétiques du Groupe et par conséquent ses émissions de CO₂. C'est ainsi que les installations des systèmes de climatisation embarqués à bord des Navettes ont été équipés de puces GSM, qui permettent d'effectuer des relevés, toutes les deux heures, de la pression et de la température des groupes et par conséquent, de limiter les fuites en les détectant plus facilement et plus rapidement. Il est par ailleurs envisagé de remplacer certains de ces systèmes de climatisation embarqués.

Un investissement sur 2016 et 2017 a été par ailleurs consacré à l'achat de nouveaux systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (groupes HVAC système de ventilation et air conditionné) pour les Navettes Passagers (150 sur une flotte de 450) afin de pallier le vieillissement de ces équipements. Dans le cadre d'un projet de rénovation des Navettes Passagers un contrat a été conclu pour le prototypage complet du système HVAC.

Depuis la mise en service commercial de son service Navettes Camions, le Groupe a permis d'économiser près de 3,9 millions de tonnes de CO₂ par rapport aux ferries et depuis 2006, le Groupe a réduit de 55 % son empreinte carbone (scope 1 et 2) et ses émissions de gaz à effets de serre.

Émissions liées aux consommations d'énergie fossile dans les installations de combustion ou dans les véhicules de transport (scope 1) ainsi que les émissions fugitives de fluides frigorigènes, de SF6 et de halon 1301 (scope 1) et les émissions indirectes liées à l'achat d'électricité (scope 2).





Indicateur sources énergétiques

Source d'énergie	Consommation totale en 2017	Consommation totale en 2016	Unité
Électricité	570 049 202	561 376 759	kWh
Gaz naturel	8 079 345	7 691 510	kWh
Fuel (GNR)	8 822 595	7 094 666	Litres
Gaz de pétrole liquéfié	7 074	7 290	Litres
Gasoil	799 615	808 242	Litres
Essence	39 844	43 970	Litres

La hausse de 1,5 % des consommations d'électricité par rapport à l'année précédente est liée à la croissance du trafic Navettes. Des efforts sont cependant constamment déployés pour réduire ces consommations : il a été procédé, lors de rénovation ou maintenance des équipements, au remplacement, dans les ateliers de la Concession, de l'éclairage actuel par un éclairage LED plus économique, avec la mise en place de détecteurs de présence dans les bâtiments administratifs et les sous-stations. Une étude est par ailleurs en cours pour le remplacement de l'éclairage dans les ateliers de maintenance. Des efforts sont également déployés pour remplacer, les systèmes de chauffage par résistance électrique par des systèmes thermodynamiques plus économiques.

La consommation de fuel est en forte hausse (+24,4 %) par rapport à l'année passée, du fait d'une activité plus soutenue d'Europorte, sur des opérations de traction au moyen d'engins moteurs non électriques, sur des lignes non électrifiées intégralement.

La consommation de gaz naturel a connu une hausse de 5 %, essentiellement sur le segment Europorte, avec une hausse de près de 25 %, du fait de travaux de maintenance d'engins moteurs en ateliers, qui nécessitaient de maintenir un environnement en température constante.

Des efforts sont cependant constamment déployés pour réduire ces consommations. C'est ainsi que toutes les anciennes chaudières ont été remplacées, sur le terminal britannique, par des chaudières à condensation, plus économiques que les chaudières classiques.

Les consommations de GPL et d'essence ont connu une baisse, respectivement de 3 % et de 9,4 % par rapport à l'année précédente.

Indicateur consommation d'eau

Mètres cubes	2017		2016
Eau prélevée sur réseau public			
France	129 723		125 811
Royaume-Uni	144 978		122 777
Total ✓	274 701	✓	248 588
Eau prélevée sur nappe phréatique			
France	30 457		34 908
Royaume-Uni	0		0
Total ✓	30 457	✓	34 908

La consommation d'eau prélevée sur réseau public a augmenté de 10 % par rapport à l'année précédente, principalement due, pour la partie britannique de la Concession, à des changements de vannes du système de refroidissement en Tunnel et à une fuite d'eau accidentelle dans un atelier de maintenance Europorte. Cependant, afin de mettre en place, en 2020, un plan de réduction de l'eau consommée sur le périmètre de la Concession, un réseau de compteurs connectés a été déployé, en vue de mieux identifier les sources de consommation.

Les consommations prélevées sur nappe phréatique ont diminué au niveau du Groupe de 12,8 %, une baisse liée notamment à un dysfonctionnement d'un compteur sur un réservoir incendie du portail.

Par ailleurs, les prélèvements d'eau sont réalisés en tenant compte des contraintes légales.

6.4.3 ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

Enjeux et politique du Groupe

Selon les résultats de l'exercice de matérialité, la politique d'économie circulaire et la gestion des déchets figurent parmi les enjeux importants pour le Groupe qui applique une stratégie de collecte et traitement de déchets privilégiant la valorisation ou le réemploi. Les déchets produits sont essentiellement liés aux activités industrielles et leur nature et quantités peuvent fluctuer selon les années en fonction des projets conduits.

Il est à noter par ailleurs que de par la nature de ses activités, le gaspillage alimentaire n'est pas un enjeu matériel pour le Groupe. Ce sujet ne concerne que la restauration sur le site et les données relatives à ce sujet ne seront pas publiées pour l'exercice 2017.



Actions et moyens mis en œuvre

Pour la partie française de la Liaison Fixe, les déchets industriels dangereux et non dangereux sont triés afin d'être valorisés à près de 95 %. Ce processus a été possible grâce à l'émergence de nouvelles filières de combustible solide de récupération. Trois formes de valorisation sont possibles : la valorisation par amélioration du tri, le rachat de déchets puis exutoires, la valorisation ou reprise gratuite.

Pour Europorte, la génération de déchets provient quasiment exclusivement des activités de maintenance de matériel roulant ou d'infrastructure ferroviaire. Sur les sites industriels, la filière de gestion des déchets est généralement prise en charge par le client lui-même. Les activités pour lesquelles Europorte a mis en place une filière de gestion des déchets sont la maintenance des infrastructures ferroviaires portuaires (Dunkerque, Nantes-Saint Nazaire, Le Havre-Rouen), ainsi que l'atelier de maintenance des locomotives d'Europorte Proximité à Arc-les-Gray. Sur ces deux activités, le tri des déchets est assuré en interne et leur traitement confié à un prestataire.

Résultats de l'année

Indicateur déchets

Tonnes	2017		2016
Déchets industriels dangereux			
France	183		186
Royaume-Uni	221		168
Total ✓	404	✓	354
Déchets industriels non dangereux			
France	2 860		5 499
Royaume-Uni	2 824		1 688
Total ✓	5 684	✓	7 187

La production de déchets industriels dangereux a connu une hausse de 14 % par rapport à l'année dernière. Cette hausse est due, pour ESL, aux changements des intercepteurs (un dispositif de filtrage des hydrocarbures) et au traitement de piles et de batteries de lanternes, et, pour Europorte, à l'augmentation de l'activité d'un atelier de maintenance mécanique. En revanche les quantités de déchets non dangereux ont fortement diminué (près de 21 %) puisqu'en 2017, l'entreprise n'a pas procédé aux abattages effectués en 2016 pour des raisons de sécurité.

Le bruit occasionné par les activités commerciales et de maintenance fait également l'objet d'un suivi attentif autour des terminaux. Une étude passée avait démontré que les activités de la Liaison Fixe ne créent aucun dépassement des normes de bruit, que ce soit en limite de propriété ou en zone d'émergence réglementée et ce, de jour comme de nuit. Les mesures avaient été effectuées conformément à (i) l'annexe technique de l'arrêté ministériel du 23 janvier 1997 relatif à la limitation des bruits émis dans l'environnement par les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) sans déroger à aucune de ses dispositions et (ii) la norme NF S 31-010 de décembre 1996 relative à la caractérisation et au mesurage des bruits de l'environnement méthode expertise.

De par la nature de ses activités, la thématique de consommation de matières premières et l'amélioration de l'efficacité dans leur utilisation est une thématique qui n'est pas pertinente pour le Groupe.

6.4.4 PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Enjeux et politique du Groupe

Dans le domaine de la biodiversité, Getlink agit en conformité avec l'esprit et la lettre de la Convention sur la diversité biologique dont l'un des buts principaux est la conservation de la biodiversité et l'utilisation durable de ses éléments.

Actions et moyens mis en œuvre

Disposant de réserves foncières importantes en France et au Royaume-Uni, les Concessionnaires ont implanté dès la construction du Tunnel des espaces naturels de plusieurs dizaines d'hectares dédiés à la préservation et au développement de la biodiversité. En France, les espaces naturels sont situés dans le périmètre de la Concession et ne sont donc pas ouverts au public. Les « Jardins ordonnés » situés en bordure du terminal de Coquelles, avec leurs sept hectares de plans d'eau, constituent une aire de repos très appréciée des espèces migratrices et un espace de nidification essentiel pour de nombreux oiseaux.

Au Royaume-Uni, le site de Samphire Hoe constitue un exemple concret de la volonté du Groupe d'agir en faveur de la biodiversité et pour la protection de l'environnement. Réserve naturelle d'une trentaine d'hectares au pied des falaises de Douvres, Samphire Hoe est née de la réutilisation de cinq millions de mètres cube de craies et de marnes extraites du sous-sol de la Manche durant le forage du Tunnel. Cette bande de terre gagnée sur la mer a été progressivement transformée en réserve naturelle. La gestion quotidienne de cet espace protégé est confiée à l'association White Cliffs Countryside Partnership (WCCP), qui reçoit le soutien de nombreux bénévoles de la région du Kent. Le partenariat entre les Concessionnaires et le WCCP a reçu en 2017 son treizième Green Flag Award® consécutif, récompensant la haute qualité écologique de cette réserve naturelle.

Samphire Hoe accueille chaque année plus de 80 000 visiteurs. Depuis 2014, un nouveau centre d'accueil, financé conjointement par Getlink et le Heritage Lottery Fund, permet aux groupes scolaires de disposer en toutes saisons d'un espace pédagogique équipé.



Les Concessionnaires se sont également engagés – toujours en partenariat avec l'association WCCP – à entretenir et préserver le site de Doll's House Hill, la partie abrupte au-dessus des installations du terminal de Folkestone dont la faune et la flore font partie d'un site d'intérêt scientifique particulier (Site of Special Scientific Interest – SSSI).

Par ailleurs, le sol et la végétation d'un espace boisé à Biggins Wood ont été prélevés sur l'emplacement du terminal de Folkestone et réinstallés à proximité, pour conserver ce témoignage de la forêt primaire britannique.

6.5 TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LA GRI 4

Grenelle 2 – article R. 225-105-1	Équivalent GRI G4	Intitulé	Équivalence chapitre 6 du Document de Référence
INFORMATIONS SOCIALES			
Emploi			
Effectif total	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Effectifs et répartition géographique
Répartition des salariés par sexe	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Répartition des effectifs hommes/femmes
Répartition des salariés par âge	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Répartition des effectifs par tranches d'âges
Répartition des salariés par zone géographique	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Effectif et répartition géographique
Embauches	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Recrutement
Licenciements	LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	6.2.4 Emploi : Départs
Rémunérations	LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni aux salariés à temps partiel, par principaux sites opérationnels.	6.2.4 Emploi : Rémunération
Évolution des rémunérations	LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni aux salariés à temps partiel, par principaux sites opérationnels.	6.2.4 Emploi : Rémunération
Organisation du travail			
Organisation du temps de travail	LA	Droit du travail.	6.2.2 Conditions de travail : Temps de travail
Absentéisme	LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe.	6.2.2 Conditions de travail : Absentéisme
Relations sociales			
Organisation du dialogue social	HR4	Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit. Équivalence Charte Éthique et Comportements : pages 2 et 3	6.2.3 Dialogue et relations sociales
Organisation du dialogue social	LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective. Équivalence Charte Éthique et Comportements : pages 2 et 3	6.2.3 Dialogue et relations sociales : Bilan des accords collectifs
Santé et sécurité			
Conditions de santé et de sécurité au travail	LA5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis.	6.2.1 Santé et sécurité : Santé et sécurité au travail
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales en matière de santé et sécurité au travail		Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats.	6.2.1 Santé et sécurité : Santé et sécurité au travail

Grenelle 2 – article R. 225-105-1	Équivalent GRI G4	Intitulé	Équivalence chapitre 6 du Document de Référence
Taux de fréquence des accidents du travail	LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe.	6.2.1 Santé et sécurité : Accidents du travail
Taux de gravité des accidents du travail	LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	6.2.1 Santé et sécurité : Accidents du travail
Maladies professionnelles	LA7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité.	6.2.1 Santé et sécurité : Accidents du travail
Formation			
Nombre total d'heures de formation	LA9 / LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle. Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière.	6.2.5 Formation
Égalité de traitement			
Politique et actions diversité – égalité des chances	LA12 / EC5 / EC7	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 2	6.2.4 Emploi : Diversité et égalité des chances
Egalite hommes / femmes	LA13	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 2	6.2.4 Emploi : Diversité et égalité des chances, Égalité homme/femme
Emploi et insertion de personnes handicapées	LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité.	6.2.4 Emploi : Emploi et insertion des salariés handicapés
Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité	LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 2	6.2.4 Emploi : Diversité et égalité des chances
Promotion et respect des stip	oulations des c	onventions fondamentales de l'OIT	
	LA et HR	Pratiques en matière d'emploi et travail décent / Droit de l'Homme. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 2	6.1.1. Origine de la démarche RSE et engagements de Getlink
DONNES ENVIRONNEMENTA			
Politique générale en matière			
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales. Le cas échéant démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Approche managériale	Éléments d'information expliquant comment une organisation prend en compte un ensemble de problématiques de façon à fournir un contexte pour la compréhension de sa performance dans un domaine donné. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 6	6.4.1 Politique générale en matière environnementale
Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement.	Approche managériale	Éléments d'information expliquant comment une organisation prend en compte un ensemble de problématiques de façon à fournir un contexte pour la compréhension de sa performance dans un domaine donné. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 6	6.4.1 Politique générale en matière environnementale
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.	EN31	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	6.4.1 Politique générale en matière environnementale : Prévention des risques



Grenelle 2 – article R. 225-105-1	Équivalent GRI G4	Intitulé	Équivalence chapitre 6 du Document de Référence
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sauf risque de préjudice sérieux)	EN29 / EN34	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des lois et des réglementations environnementales. Nombre de griefs concernant les impacts environnementaux déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs,	6.4.1 Politique générale en matière environnementale : Prévention des risques
Pollution			
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	EN23/ EN24 / EN25	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement. Nombre et volume des déversements substantiels. Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes des annexes I, II, III et VIII ;de la Convention de Bâle, et pourcentage de déchets exportés.	déchets : Indicateur Déchets
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	EN24	Nombre et volume total des déversements substantiels,	6.4.3. Économie circulaire et gestion des déchets
Économie circulaire			
Prévention et gestion des dé			
Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	EN23 / EN25	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes des annexes I, II, III et VIII de la Convention de Bâle et pourcentage de déchets exportés.	Non applicable
Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire		N/A	Non applicable
Économie circulaire			
Utilisation durable des resso		Volume total d'agu prélové par course	6.4.2 Changement
Consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales.	EN8 / EN9 / EN10	Volume total d'eau prélevé par source Sources d'approvisionnement en eau très touchées par les prélèvements Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée	6.4.2 Changement climatique et politique énergétique : indicateur consommation d'eau
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	EN1/EN2	Consommation de matières en poids ou en volume Pourcentage de matériaux provenant de matières recyclées	
Consommation d'énergie et mesures prises en compte pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	EN3 / EN6 / EN7	Consommation énergétique au sein de l'organisation Réduction de la consommation énergétique Réduction des besoins énergétiques des produits et services	6.4.2 Changement climatique et politique énergétique : Indicateur sources énergétiques
Utilisation des sols	EN5 / EN6 / EN7		6.4.2 Changement climatique et politique énergétique : Politique énergétique
Changement climatique			
Les postes significatifs d'émissions de Gaz à effet de serre	EN15 à EN21	Émissions directes de gaz à effet de serre (SCOPE 1) Émissions indirectes de gaz à effet de serre (SCOPE 2) liées à l'énergie Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (SCOPE 3) Intensité des émissions de gaz à effet de serre Réduction des émissions de gaz à effet de serre Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone NOx, SOx et autres émissions atmosphériques substantielles Total des rejets d'eau, par type et par destination Poids total de déchets, par type et par mode de traitement Nombre et volume total des déversements substantiels.	6.4.2 Changement climatique et politique énergétique : Indicateur émission de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2 du protocole de Kyoto)
Adaptation aux conséquences du changement climatique	EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	6.4.2 Changement climatique et politique énergétique

Grenelle 2 – article R. 225-105-1	Équivalent GRI G4	Intitulé	Équivalence chapitre 6 du Document de Référence	
Protection de la biodiversité				
Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité		Sites opérationnels détenus, loués ou gérés dans des aires protégées ou y étant adjacents, ainsi qu'en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées. Description des impacts substantiels des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées. Habitats protégés ou restaurés. Nombre total d'espèces menacées figurant sur la liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction.	6.4.4 Protection de la biodiversité	
	_	DU DÉVELOPPEMENT DURABLE		
Impact territorial, économiqu			2225/	
En matière d'emploi et de développement régional	EC7/EC8	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services. Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts.	6.3.3 Développe- ment du territoire : Développement de l'emploi local, Développement de l'économie locale	
Sur les populations riveraines ou locales	SO1 / SO2	Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations des impacts et des programmes de développement. Activités avec d'importantes conséquences néfastes, réelles et potentielles sur les communautés locales.	6.3.3 Développe- ment du territoire : Développement de l'emploi local 6.3.4 Bonnes pratiques : être un acteur loyal et responsable	
Relations entretenues avec le	es personnes d	ou les organisations intéressées par les activités de la société		
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	G4-24 à G4-27	,		
Actions de partenariat ou de mécénat	EC1	Valeur économique directe créée et distribuée.	6.3.3 Développe- ment du territoire : Actions solidaires, Mécénat	
Sous-traitance et fournisseurs				
Prise en compte dans le politique achat des enjeux sociaux et environnementaux	EC6 / HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'Homme.	6.3.4 Bonnes pratiques : être un acteur loyal et responsable	
Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	S09	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société.	6.3.4 Bonnes pratiques : être un acteur loyal et responsable	
Loyauté des pratiques				
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	SO3 SO4 – SO5 /	Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifié. Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption. Cas avérés de corruption et mesures prises. Équivalence Charte Éthique et Comportements : page 3	6.3.4 Bonnes pratiques : être un acteur loyal et responsable	
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	PR1 / PR2	Pourcentage des catégories importantes de produits et de services pour lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués aux fins d'amélioration. Nombre total d'incidents de non-respect des réglementations et codes volontaires concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et des services pendant leur cycle de vie, par type de résultat.	6.2.1 Santé et sécurité Sécurité des installations : Sûreté des sites	



6.6 POLITIQUE RSE: PRINCIPES, ENJEUX ET ENGAGEMENTS

La RSE, au cœur de la stratégie du Groupe

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) suppose que les entreprises intègrent dans leur modèle économique et leur stratégie des problématiques environnementales et sociales. Démarche d'autorégulation volontairement adoptée à ses débuts, la RSE s'est inscrite ensuite dans un cadre réglementaire initié en France, dès 2001-2002, par la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques. La vérification des données sociales, sociétales et environnementales par un tiers indépendant est devenue plus tard obligatoire pour les entreprises françaises suite à la publication en 2012 du décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2 puis de l'arrêté du 13 mai 2013. Le Groupe a devancé cette obligation et sa démarche va au-delà de la simple vérification.

Le Groupe intègre la responsabilité sociale au cœur de ses activités et dans ses interactions avec les différentes parties prenantes internes et externes et affiche clairement ses engagements auprès de ses partenaires : salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, investisseurs, collectivités territoriales, administrations, associations et communautés. Fidèle à ses principes, il mène depuis plus de 20 ans une politique à la fois exigeante et concrète en faveur de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise qu'il exerce essentiellement dans trois domaines, qui sont autant d'axes stratégiques liés à ses activités :

- Les Hommes, c'est-à-dire chacun des 3 400 collaboratrices et collaborateurs du Groupe;
- La Nature, autrement dit l'environnement et les écosystèmes avec lesquels interagissent ses activités croissantes ;
- Le Territoire, ou toutes les communautés avec lesquelles le Groupe est en relation partout en France, en Grande-Bretagne et en Europe.

Le Groupe a élaboré une politique RSE qui s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands textes fondateurs internationaux : la déclaration universelle des droits de l'homme et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail.

Le conseil d'administration du Groupe et son Président-directeur général appuient sans réserve les principes énoncés dans ces codes et normes internationales. L'objectif de cette politique est de traduire ce soutien dans un ensemble de procédures opérationnelles qui définissent une approche commune pour toutes les entités du Groupe.

La conformité à cette politique sera surveillée et soumise en permanence à l'examen attentif du conseil d'administration du Groupe, soutenu par le comité développement durable. Celle-ci sera par ailleurs communiquée aux parties prenantes à travers les différents rapports annuels du Groupe.

Des objectifs RSE seront définis chaque année et feront partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe. Ils seront examinés et évalués lors des entretiens annuels individuels.

Chaque responsable sera chargé de veiller à ce que les principes énoncés soient communiqués, compris et respectés par tous les employés.

Les enjeux

Le Groupe a identifié cinq enjeux majeurs, qui répondent aux questions centrales énoncées par les grands textes fondateurs et les différents référentiels et normes internationaux (Global compact, GRI, ISO 26000). L'univers de ces enjeux est de plusieurs ordres : social, territorial, environnemental, économique et éthique.

- Les enjeux sociaux : respecter les droits des salariés.
- Les enjeux territoriaux : développer les liens de proximité avec le territoire.
- Les enjeux environnementaux : réduire l'impact de l'activité sur l'environnement.
- Les enjeux économiques : maîtriser les relations avec les clients.
- Les enjeux éthiques : poursuivre le développement des politiques et le partage des valeurs au sein du Groupe en relation avec les parties prenantes.

La maîtrise de ces enjeux a été et reste une priorité pour le Groupe qui, depuis son origine, s'est engagé dans une politique de responsabilité sociale qui concilie performance économique, équité sociale et protection de l'environnement dans une logique d'amélioration continue.

Enjeux sociaux

La maîtrise des enjeux sociaux passe, pour le Groupe, par un investissement total en faveur d'un environnement de travail qui favorise le développement et l'épanouissement personnels de ses collaborateurs. Les politiques des ressources humaines sont élaborées en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et de traitement entre tous les salariés. Dans sa Charte Éthique et Comportements, le Groupe s'est en effet engagé à lutter contre toutes les formes de discrimination. Dans cette même Charte, il réaffirme avec force son adhésion aux principes et valeurs de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du travail ainsi qu'aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact).

Pour accompagner le développement de ses collaborateurs et leur garantir un environnement de travail sûr et salubre, le Groupe fait de l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail une préoccupation majeure avec l'ambition renouvelée et affirmée du zéro accident. Attentif à la progression des performances de ses salariés, le Groupe considère l'entretien individuel annuel comme un outil indispensable de gestion des ressources humaines et fixe par conséquent à tous les responsables de l'entreprise l'objectif de 100 % d'entretiens.

Fortement investi auprès des jeunes, le Groupe développe ses relations auprès des universités et écoles afin de favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et une meilleure insertion des jeunes dans le monde professionnel. C'est ainsi

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

qu'un accord a été signé en janvier 2013 avec l'École Nationale des Ponts et Chaussées, qui porte création pour une durée de cinq ans d'une chaire d'enseignement et de recherche intitulée « Science pour le transport ferroviaire », consacrée à l'étude de l'activité ferroviaire. Cette chaire a pour finalité d'aborder la formation et la recherche sur des thématiques associées à l'infrastructure et au service de transport. Cette initiative confirme la volonté du Groupe de partager son expertise pour faire avancer la science et l'innovation et positionner le ferroviaire en métier d'avenir.

Le Groupe porte également une grande attention à la formation aux métiers du ferroviaire. Créé en 2011 par le Groupe, un centre international de formation ferroviaire, le CIFFCO, contribue à la création d'emplois qualifiés et à l'insertion professionnelle. Il joue un rôle moteur dans le développement du transport ferroviaire et de ses métiers et prend, plus généralement, part au développement économique et au rayonnement de la région Hauts-de-France.

Enjeux territoriaux

Partenaire engagé dans son environnement économique et social, le Groupe a toujours été un acteur économique et un employeur local de premier plan. De par sa mission, il s'inscrit pleinement dans une logique d'« ancrage territorial », entendu, telle qu'une définition issue de l'ISO 26000 le précise, « comme le travail de proximité proactif d'une organisation vis-à-vis de la communauté, visant à prévenir et à résoudre les problèmes, à favoriser les partenariats avec des organisations et des parties prenantes locales et à avoir un comportement citoyen vis-à-vis de la communauté ».

Le Groupe a contribué à la création de plusieurs milliers d'emplois directs, indirects et induits dans le Kent et le calaisis et a, de par son rôle d'aménageur, fortement contribué à la dynamisation de l'économie locale aux deux sorties du Tunnel et à la transformation positive du milieu dans lequel il évolue.

Le Groupe a conscience que l'ancrage territorial ne se limite pas à assumer l'impact de ses activités sur le milieu mais qu'il induit un comportement responsable et citoyen. Aussi cherche-t-il constamment à renforcer son intégration dans son environnement immédiat à travers des engagements concrets et des actions solidaires tournées vers la communauté. Le Groupe milite par ailleurs en faveur de l'éducation et de la culture, conscient que le partage des connaissances est un facteur de plus grande égalité des chances.

Le Groupe estime que son engagement en faveur du territoire est primordial d'autant qu'il contribue à la performance globale de l'entreprise, au climat interne, à la cohésion sociale et à la fidélisation de ses salariés.

Pour être à la hauteur de ces enjeux, le Groupe s'engage à renforcer ses liens avec les communautés locales en apportant un soutien actif aux associations, écoles, universités et organisations avec lesquelles il collabore étroitement des deux côtés de la Liaison Fixe.

Enjeux environnementaux

Dans un monde aux ressources naturelles limitées, les entreprises ne pourront assurer leur pérennité qu'au prix d'efforts constants pour maîtriser leur consommation énergétique et réduire l'impact de leurs activités sur l'environnement. Pour Getlink, c'est une évidence : il ne peut y avoir de succès sur le long terme sans une maîtrise renforcée de ses impacts environnementaux.

Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe conduit une stratégie ambitieuse qui associe le développement de son cœur d'activité, le transport transmanche et la croissance externe, au-delà de la Liaison Fixe, dans ses deux grands métiers et domaines d'expertise : la gestion des infrastructures et les opérations ferroviaires.

Dès la construction du Tunnel, des dépenses ont été engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement. Le système comprend des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduaires, des bassins de rétention, des stations de traitement, etc. Par ailleurs, un système de management de l'environnement basé sur les exigences de la norme ISO 14001 a été mis en place dès 2002 par les Concessionnaires.

Pour 2018, le Groupe s'engage à agir en cohérence avec les principes du développement durable et conformément aux principes du Pacte mondial relatifs à l'environnement. Pour y parvenir, le Groupe s'engage sur quatre axes :

- Réduire les impacts environnementaux de ses propres opérations, en mettant l'accent sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre, la réduction de ses consommations d'énergie, l'accroissement de la flotte des voitures électriques et l'optimisation de la gestion des déchets;
- Sensibiliser le personnel aux gestes éco-citoyens ;
- Choisir des produits innovants et respectueux de l'environnement ;
- Renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité.

Au-delà de ces engagements, le Groupe portera une attention particulière à l'approche environnementale de ses fournisseurs, auxquels il sera demandé la mise en œuvre d'actions en faveur de la protection de l'environnement.

Enjeux économiques

Le Groupe place l'attention portée à chaque client au cœur de sa stratégie de développement. Pour ses équipes, au sein de toutes ses filiales, la qualité de service est une priorité et une exigence à la fois quotidiennes et stratégiques.

Ancré dans une culture binationale où la notion de « client » prévaut, le Groupe investit constamment dans l'adaptation de l'offre, la qualité de l'accueil, la ponctualité, la fluidité, le confort et la sécurité, autour d'un objectif central : accroître constamment le haut niveau de qualité de service qui fonde sa croissance économique. Avec une règle d'or : toute innovation, tout projet d'investissement doit démontrer son apport pour les clients avant d'être engagé. Cette démarche d'amélioration continue prend aujourd'hui un relief particulier, quand, plus de 20 ans après l'ouverture de l'exploitation, une nouvelle génération de clientèle se profile.



Cet engagement s'est concrétisé dès 2013 par le lancement d'importants projets dans les différentes filiales du Groupe, tels que la création d'une direction Expérience Clients, la rénovation des terminaux et des wagons des Navettes Camions, la téléphonie mobile dans l'ensemble du Tunnel, etc.

Premier opérateur ferroviaire privé en France et au Royaume-Uni, Europorte, une filiale du Groupe, fait la différence par la qualité de service.

Engagé dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe a conduit un projet de transformation de ses terminaux dont la capacité d'accueil a été élargie afin d'offrir, à partir de 2015, davantage de départs, de voies de péages, un parking sécurisé, autant d'initiatives pour répondre en toute fluidité à la croissance attendue du trafic camions.

La volonté du Groupe et de ses filiales, entreprises de service, demeure celle de maintenir pour 2018 une qualité de service au meilleur niveau. La satisfaction de ses clients est une priorité absolue pour le Groupe. Pour 2018, il fixe comme objectif central, pour la Concession, un taux de satisfaction clients pour l'activité passager de 90 % et de 85 % pour les conducteurs concernant l'activité commerciale camions.

Pour répondre aux enjeux de l'approvisionnement responsable, le Groupe a entrepris un travail d'identification et d'évaluation de ses principaux fournisseurs dans le domaine du développement durable.

Enjeux éthiques

Pour définir ses priorités, le Groupe échange et poursuit un dialogue permanent avec ses parties prenantes internes et externes parmi lesquelles ses salariés, ses clients, ses fournisseurs, ses actionnaires, les collectivités locales, les concurrents, les pouvoirs publics, les organisations syndicales. Ce dialogue aide le groupe à mieux cerner les évolutions sociétales et ses enjeux, à faire émerger de nouveaux sujets et à amorcer la réflexion sur des projets pilotes.

Le Groupe a pour ambition d'être une référence et un modèle au sein de l'industrie du transport en matière de responsabilité sociétale d'entreprise et entend maintenir son rôle d'acteur majeur du transport transmanche et sa position de leader mondial du ferroutage.

Cette ambition oblige à des engagements clairement énoncés. C'est ce qu'entreprend le Groupe, qui s'engage, à travers cette politique, à développer un climat de confiance et des relations loyales avec l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes. Il s'engage notamment à :

- Agir avec loyauté envers ses clients et partenaires ;
- Susciter, maintenir et encourager un dialogue ouvert avec les diverses parties prenantes;
- Renforcer son ancrage territorial;
- Respecter scrupuleusement les droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la Déclaration universelle des droits de l'Homme et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT :
- Rendre compte avec la plus grande transparence de ses résultats économiques, sociaux et environnementaux.

6.7 NOTE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

La démarche de reporting social et environnemental du Groupe s'appuie sur les informations sociales, environnementales et sociétales prévues dans l'article 225 de la loi française n° 2010-788 du 12 juillet 2010 dite « Grenelle 2 » et sur les principes de transparence de la Global Reporting Initiative (GRI).

La consolidation des données sociales pour le Groupe est conduite sous la responsabilité de la direction des ressources humaines du Groupe.

Période de consolidation du reporting RSE

La période retenue pour le reporting annuel des informations sociales et sociétales est l'année civile (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017).

La période retenue pour le reporting annuel des informations environnementales couvre une année glissante (du 1 er octobre 2016 au 30 septembre 2017), du fait de l'indisponibilité des données et des éléments de preuve auditables dans un délai compatible avec la date de publication du Document de Référence.

Périmètre de consolidation

La consolidation des données porte sur l'ensemble des entités du Groupe à l'exception d'ElecLink et de GET SE pour les données environnementales.

Choix des indicateurs

Les indicateurs ont pour objectif de suivre les engagements pris par le Groupe et les progrès réalisés en termes de performance environnementale et sociale. Ils ont été choisis par le Groupe pour leur pertinence par rapport à ses activités et pour répondre aux attentes des parties prenantes, ainsi qu'aux obligations réglementaires.

Les indicateurs sociaux présentés ont été choisis pour :

- mesurer les résultats de la politique des ressources humaines et les engagements du Groupe en matière sociale,
- tenir compte des spécificités culturelles et des disparités locales (législations nationales différentes, obligations légales variées, etc.).

6

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

Les indicateurs environnementaux présentés ont été choisis pour :

- répondre à la politique environnementale et refléter les démarches de progrès des différentes activités du Groupe ; ces indicateurs sont pertinents vis-à-vis des activités du Groupe,
- permettre de suivre les performances environnementales du Groupe sur ses enjeux environnementaux majeurs.

Consolidation et contrôle interne

Les informations sociales sont collectées auprès de chaque entité à travers le système informatique de remontée des données, incluant des contrôles de cohérence. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe et consolidées sur l'intégralité du périmètre par la direction des ressources humaines du Groupe.

Les informations environnementales sont collectées, auprès de chaque entité à travers le système informatique de remontée des données. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe et consolidées sur l'intégralité du périmètre par la direction des ressources humaines du Groupe.

Lors des consolidations des données sociales et environnementales, des contrôles de cohérence sont effectués au niveau Groupe. Des comparaisons avec les résultats des années précédentes sont effectuées. Les écarts jugés significatifs font l'objet d'une analyse et d'un traitement approfondi.

Les informations sociétales sont collectées, contrôlées et validées au niveau de chaque entité. Elles sont ensuite consolidées par la direction des ressources humaines du Groupe.

Précisions et limites méthodologiques sur les indicateurs collectés

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites du fait :

- de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales / internationales;
- de la représentativité des mesures effectuées ou encore de la disponibilité limitée de données externes nécessaires aux calculs;
- de la nature qualitative donc subjective de certaines données ;
- des modalités pratiques de collecte et de saisie de ces informations.

Consommation de gaz naturel

Les consommations de gaz naturel des sites des filiales Europorte ont été extrapolées sur la base d'un ratio consommations de gaz naturel / m² / jour. Ce ratio a été calculé à partir des sites équipés de compteurs.

Consommation d'électricité Europorte

Pour les locaux la consommation d'électricité est estimée sur la base d'une consommation moyenne par site et des surfaces des locaux de ces sites.

Pour les engins moteurs, la consommation d'électricité est estimée à partir des kilomètres parcourus par les engins moteurs, selon une méthodologie agréée par l'ensemble des parties (Europorte, RFF/Network Rail et le fournisseur d'énergie).

Émissions de gaz à effet de serre

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre est basé sur la méthodologie développée par le Carbon Trust. Pour certaines données entrantes relatives aux fluides frigorigènes, les facteurs d'émission sont basés sur les fiches sécurité produit. Les facteurs d'émissions utilisés pour convertir les consommations d'énergie sont l'ADEME pour l'électricité française et le DEFRA pour l'ensemble des autres consommations.

Déchets produits

Les déchets produits lors d'opérations réalisées sur les sites clients, reprises au titre du suivi de l'activité de nos donneurs d'ordres, sont exclus du périmètre de reporting.

Consommation d'eau

Les consommations d'eau, pour les sites des filiales Europorte non équipés de compteurs, ont été extrapolées en leur appliquant un ratio consommations d'eau en m³/ par jour et par salarié présent sur site. Ce ratio a été calculé à partir des sites équipés de compteurs.

Taux d'absentéisme

Dans le cadre du calcul du taux d'absentéisme pour les quatre entités françaises d'Europorte, le nombre d'heures planifiées est obtenu en multipliant l'effectif en équivalent temps plein par le nombre d'heures théoriques.

Formation

Le budget de formation résulte de la somme des coûts logistiques (lorsque disponibles), des coûts externes et du coût salarial associés.

Les charges salariales et les charges patronales sont reportées par les services des ressources humaines à partir des systèmes de paie.

Taux d'emplois non permanents

Les stagiaires et les contrats d'alternance sont exclus.

Contrôle externe

Soucieux de fournir une information fiable, le Groupe demande chaque année un avis à un organisme tiers indépendant sur la qualité de ses procédures de reporting et de remontée des informations sociales et environnementales. En 2017, l'audit





a été mené par le cabinet KPMG. Le rapport d'assurance 2017 exprime une assurance raisonnable sur trois indicateurs environnementaux et dix indicateurs sociaux (informations identifiées par le signe ✓) ainsi qu'un indicateur sociétal et une assurance modérée pour toutes les autres informations présentées dans le chapitre 6 du présent Document de Référence.

6.8 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2017

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant de la société Groupe Eurotunnel SE, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049¹⁶, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux procédures utilisées par la société (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE);
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE);
- d'exprimer, à la demande de la société et en dehors du champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées¹7 par la société et identifiées par le signe √ dans le chapitre 6 du rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels (Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre septembre 2017 et février 2018 sur une durée totale d'intervention d'environ treize semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé de sincérité et le rapport d'assurance raisonnable, à la norme internationale ISAE 3000¹⁸.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées au paragraphe 6.8 du rapport de gestion.

Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

¹⁷ Voir annexe.

¹⁸ ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.



Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes et présentées en Annexe :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées¹⁹ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 99 % des effectifs considérés comme grandeur caractéristique du volet social et 100 % des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques²⁰ du volet environnemental.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

3. Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations RSE

Nature et étendue des travaux

Concernant les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe 2 ci-dessus pour les Informations RSE considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi 99 % des effectifs et 100 % des informations environnementales identifiées par le signe \checkmark .

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe √.

Conclusion

À notre avis, les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe

ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

²⁰ Voir la liste des indicateurs environnementaux mentionnés en annexe.



Europorte, Eurotunnel Services GIE, Eurotunnel Services Ltd.



Fait à Paris La Défense, le 20 février 2018 KPMG S.A.

Philippe Arnaud Associé, Sustainability Services Fabrice Odent Associé

Annexe

Indicateurs sociaux	Niveau d'assurance	
Effectifs fin de période et répartition par genre		
Âge moyen		
Taux d'encadrement		
Taux d'emploi non permanent Nombre de stagiaires et d'alternants	Raisonnable	
Nombre d'heures de formation Moyenne d'heures de formation par personne		
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		
Taux de gravité des accidents du travail		
Taux d'absentéisme		
Indicateurs environnementaux	Niveau d'assurance	
Consommation d'eau		
Émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2	Raisonnable	
Quantité de déchets industriels dangereux et non dangereux générés		
Indicateur sociétal	Niveau d'assurance	
Indice composite	Raisonnable	
Informations qualitatives		
	Les conditions de santé et sécurité au travail	
Thèmes sociaux	L'organisation du dialogue social	
	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	
	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	
Thèmes environnementaux	Les consommations d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	
	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	
Thèmes sociétaux	Les mesures prises en matière d'emploi et de développement régional	
	Les actions de partenariat ou de mécénat	