

Alcatel Lucent

Rapport

Développement Durable

2015

Développement durable

1	Alcatel-Lucent rejoint Nokia	2
2	Notre approche du développement durable : l'innovation responsable	2
3	Notre engagement auprès des parties prenantes	10
4	Pratiques éthiques	13
5	Environnement	19
6	Notre capital humain	27
7	Société et philanthropie	38
8	Chaîne d'approvisionnement	40
9	Indicateurs développement durable	43
10	Article 225 du Grenelle II (10 juillet 2010)	51
11	Pacte Mondial des Nations Unies	55
12	Avis externe	56

1 Alcatel-Lucent rejoint Nokia

En avril 2015, Nokia annonçait son intention de créer un leader mondial des technologies de réseau en se portant acquéreur d'Alcatel-Lucent. Les deux entités ont officiellement commencé à opérer au sein d'une même structure dénommée Nokia le 14 janvier 2016.

Le présent rapport porte uniquement sur la performance développement durable d'Alcatel-Lucent en 2015. Il ne contient pas d'informations concernant la performance de Nokia.

2 Notre approche du développement durable : l'innovation responsable

Pour Alcatel-Lucent, développement durable est synonyme d'innovation responsable. Il a fait partie intégrante de toutes les activités du Groupe en 2015. En tant que spécialiste des réseaux IP, de l'accès très haut débit et des technologies *cloud*,

Alcatel-Lucent a maintenu ses efforts visant à rendre les communications plus innovantes, plus respectueuses de l'environnement et plus accessibles pour les populations, les entreprises et les gouvernements à travers le monde.

2.1 Nos priorités en matière de développement durable

En 2015, nos activités de développement durable se sont concentrées sur cinq priorités, conformément aux résultats de l'analyse de matérialité réalisée en 2014 (voir Section 2.2), avec l'approbation du Directeur Général et de l'Equipe dirigeante. Ces priorités étaient les suivantes :

Environnement

- Inspirer l'éco-innovation en proposant des technologies et des réseaux économes en énergie et respectueux de l'environnement qui répondent aux besoins croissants en haut débit.

Éthique

- Renforcer nos principes d'éthique dans toutes les activités de nos salariés, sous-traitants et prestataires, par une politique de tolérance zéro vis-à-vis des non-conformités.

Chaîne d'approvisionnement

- Travailler avec des fournisseurs et partenaires qui atteignent nos exigences en matière de développement durable et qui cherchent à améliorer leurs performances.

Notre capital humain

- Constituer un vivier international de collaborateurs hautement qualifiés, reflétant la diversité de notre capital humain et capable de satisfaire aux exigences de nos clients en termes de fiabilité et de qualité de service.

Inclusion numérique | La Fondation Alcatel-Lucent

- Aider les jeunes à innover dans un monde numérique.

2.2 Analyse de matérialité

L'analyse de matérialité vise à identifier des points essentiels afin de surveiller et d'ajuster comme il convient notre stratégie de développement durable, nos priorités et nos indicateurs de performance, selon les attentes de nos parties prenantes majeures internes et externes. En 2014, Alcatel-Lucent a effectué une analyse de matérialité, conformément à la stratégie de recentrage de son activité définie par le Plan Shift.

L'analyse de matérialité a permis d'examiner plus de 35 indicateurs ayant un impact sur la stratégie à court, moyen et long termes du Groupe. Ces indicateurs couvrent nos produits, services, clients, opérations, salariés, notre gestion du risque,

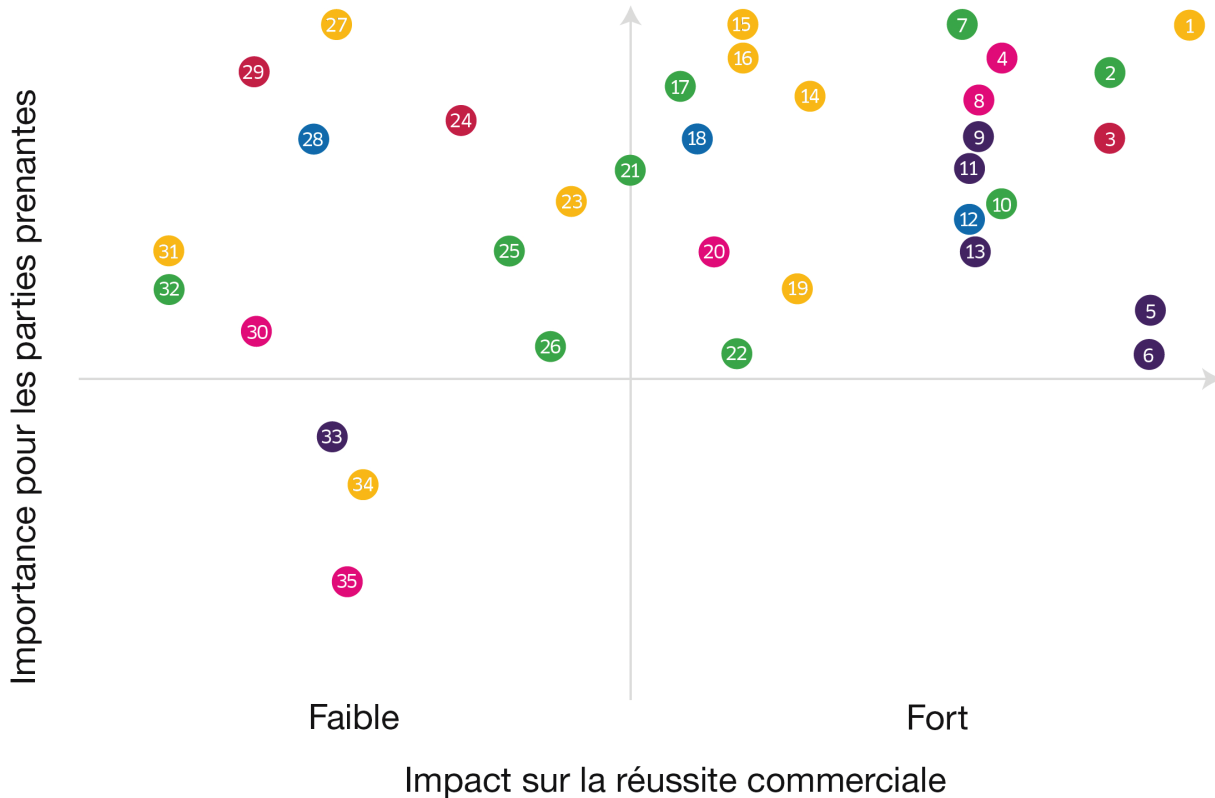
l'efficacité énergétique, l'éthique et la gouvernance, la sécurité des informations, les droits de l'homme, l'inclusion numérique, la diversité et les activités philanthropiques. Chaque indicateur a été soigneusement défini et évalué d'après son impact sur la réussite commerciale du Groupe, et par rapport aux attentes de nos principales parties prenantes. Pendant quatre mois, nous avons interviewé plus de 30 responsables clés du Groupe, ainsi que tous les membres de notre panel d'experts en développement durable.

L'analyse de matérialité a permis d'identifier les orientations clés suivantes : la protection de l'environnement (pour développer

des réseaux à faible consommation d'énergie), les pratiques commerciales éthiques (avec des besoins croissants en matière de protection et confidentialité des données), la chaîne

d'approvisionnement, le bien-être des salariés, la diversité et l'inclusion numérique.

Analyse de Matérialité



Innovation produit et environnement :

- 2. Sécurité produit
- 7. Environnement électromagnétique
- 10. Gestion responsable des produits
- 17. Efficacité énergétique des produits
- 21. Gestion des substances dangereuses
- 22. Émissions de gaz à effet de serre (opérations)
- 25. Émissions hors gaz à effet de serre (opérations)
- 26. Gestion des déchets
- 32. Protection de la biodiversité et de l'environnement
- 36. Communication produits
- 37. Emballages

Inclusion numérique :

- 4. Impacts environnementaux locaux
- 8. Inclusion et accès
- 20. Partenariats de R&D
- 30. Philanthropie et bénévolat
- 35. Investissement communautaire partagé

Éthique et conformité :

- 1. Propriété intellectuelle (infraction, fraude)
- 14. Sécurité des informations
- 15. Anti-corruption / Code de bonne conduite
- 16. Lois anti-trust et pratiques commerciales équitables
- 19. Politique publique relative aux pratiques commerciales équitables
- 23. Protection des données
- 27. Marketing responsable
- 31. Liberté d'expression et vie privée
- 34. Fiscalité
- 38. Gestion des risques environnementaux

Chaîne d'approvisionnement :

- 12. Diversité des fournisseurs
- 18. Pratiques de développement durable dans la chaîne
- 28. Traçabilité des matériaux

Capital humain :

- 5. Développement professionnel et rétention des talents
- 6. Satisfaction et engagement des salariés
- 9. Diversité globale
- 11. Non-discrimination et égalité
- 13. Santé et sécurité / bien être au travail
- 33. Liberté d'association / négociation collective

Gestion du développement durable :

- 3. Satisfaction client
- 24. Vision et stratégie de la responsabilité sociale de l'entreprise
- 29. Transparence, responsabilité reporting

En 2015, nous nous sommes appuyés sur les résultats de l'analyse de matérialité. Avec l'approbation de notre Directeur Général et de l'Équipe dirigeante, nous avons réajusté notre stratégie de développement durable et notre démarche d'innovation responsable. Pour chaque priorité majeure, nous avons établi un plan d'action visant à apporter des solutions à

des problématiques telles que l'efficacité énergétique, l'éthique, les droits de l'homme et la liberté d'expression, la confidentialité des données, la transparence de la chaîne d'approvisionnement, le bien-être des salariés, la diversité hommes-femmes et l'innovation sociale.

2.3 Notre stratégie de développement durable et notre cadre de reporting

En 2015, notre stratégie de développement durable et notre cadre de reporting ont été conformes aux exigences réglementaires, aux exigences des investisseurs et des clients, ainsi qu'aux cadres internationaux mondialement reconnus en matière de RSE, à savoir :

- Article 225 du Grenelle II (10 juillet 2010) : la loi française « Grenelle 2 » impose aux entreprises d'inclure dans leur rapport annuel des informations sur l'impact environnemental, social et sociétal de leurs activités, ainsi que sur leurs engagements en faveur du développement durable, les informations publiées devant être vérifiées par un organisme tiers indépendant (voir tableau de correspondance à la fin de ce chapitre).
- *Global Reporting Initiative* (GRI) : notre rapport développement durable est préparé conformément aux directives de reporting environnemental, social et sociétal du GRI. Ce dernier avait octroyé le niveau d'application B+ à notre rapport 2010. Les rapports 2011, 2012 et 2013 ont reçu le niveau d'application A+. Tous ces rapports ont été soumis au service « Niveau d'application » du GRI. Le rapport 2014 a été préparé conformément aux recommandations G4 du GRI, option *Core*. L'édition 2015 du rapport porte uniquement sur les exigences de la loi Grenelle II et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.
- Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) : en 2015, Alcatel-Lucent a basé ses activités de développement durable et son reporting sur les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies (voir tableau de correspondance à la fin de ce chapitre).
- EcoVadis : notre stratégie de développement durable s'appuie également sur le cadre EcoVadis, une évaluation annuelle obligatoire des performances développement durable des clients et fournisseurs. Cette évaluation repose sur les standards du GRI, du Pacte Mondial des Nations Unies, et de la norme ISO 26 000. En 2013, la distinction *Gold Recognition* nous a été décernée pour avoir obtenu un score de 71 sur 100, ce qui nous place dans les 2 % des meilleurs fournisseurs évalués, toutes catégories confondues. Début 2015, Alcatel-Lucent a obtenu un score de 81 sur 100 pour la troisième année consécutive, ce qui nous place dans le 1 % des meilleures entreprises évaluées, toutes catégories confondues. Notre performance 2016 est en cours d'évaluation alors que nous publions le présent rapport.
- *Dow Jones Sustainability Indices* (DJSI) : notre stratégie de développement durable s'appuie sur les principes directeurs de RobecoSAM DJSI. En 2015, pour la quatrième année consécutive, nous avons reçu le titre de *Industry Group Leader* pour le secteur *Technology Hardware & Equipment* avec un score de 92 sur 100. Alcatel-Lucent avait déjà été nommé leader du secteur Technologie des Communications (CMT) en 2011, et nommé *Group Leader* pour le secteur Équipement de communication en 2012, 2013 et 2014, avec des scores respectifs de 86 sur 100, 87 sur 100 et 91 sur 100 (le secteur *Technology Hardware & Equipment* inclut les équipements de communication, les équipements électroniques, les instruments & composants, les ordinateurs et périphériques, ainsi que la bureautique).
- *Carbon Disclosure Project* (CDP) : Alcatel-Lucent a préparé ce rapport 2015 conformément aux directives du CDP concernant la stratégie de lutte contre le changement climatique, la gouvernance, la performance et les exigences vis-à-vis des fournisseurs. En 2015, Alcatel-Lucent a reçu la note 100A pour la transparence et la performance, ce qui nous place parmi les entreprises de la Liste A. Alcatel-Lucent figure également dans la Liste A du classement climatique du CDP.
- *International Integrated Reporting Framework* (IIRC) : au cours de l'année 2014, Alcatel-Lucent a procédé à une évaluation des écarts pour intégrer le système IIRC dans le reporting de l'entreprise. En 2015, nous avons lancé une analyse spécifique pour quantifier la valeur d'une série de produits majeurs par rapport à des exigences d'économie d'énergie. Les conclusions sont en cours d'évaluation alors que nous publions le présent rapport.

2.4 Réalisations, progrès et objectifs de 2015

En 2015, nous avons continué à mesurer notre performance développement durable suivant les 14 indicateurs distincts du tableau de bord ci-dessous, classés par objectif. Ensemble, ces

indicateurs reflètent notre engagement de 2015 en matière d'innovation responsable, conformément au Plan Shift et aux principaux systèmes de reporting développement durable.

Tableau de bord 2015

Objectif : réduire l'impact de nos produits sur l'environnement

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
1. Améliorer l'efficacité énergétique fonctionnelle de notre technologie d'accès radio, qui fait désormais partie de notre portefeuille LightRadio™, d'au moins 75 % d'ici 2015 (par rapport à 2008).	2015	ATTEINT : l'efficacité d'énergie des configurations WCDMA standard a progressé de 190 % de 2008 à 2015.
2. Éliminer le PVC de tous les produits (sous réserve de l'existence de solutions de repli viables d'un point de vue technologique, environnemental et économique).	2015	ATTEINT : nous avons éliminé le PVC de nos produits lorsqu'il existait des solutions de repli viables d'un point de vue technologique, environnemental et économique. En 2015, nous avons réalisé un examen exhaustif du PVC encore utilisé dans nos produits, et nous avons coopéré avec nos fournisseurs pour identifier et remplacer ces éléments par des solutions exemptes de PVC.
3. Evaluer comment le portail environnemental (GWATT) permet de démontrer le défi environnemental auquel le secteur des TIC doit faire face à moyen et court termes et son impact sur les choix de déploiement de technologies.	2015	ATTEINT : plus de 28 000 visiteurs ont accédé à la plateforme depuis son lancement en avril 2014. Une troisième version pour des évaluations de produits dédiées est prévue en 2016.

Objectif : réduire notre empreinte carbone

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
4. Réduire de 50 % l'empreinte carbone absolue (équivalent CO ₂) associée à nos activités d'ici 2020 (par rapport à l'année 2008).	D'ici 2020	EN COURS : depuis 2008, nous avons réduit notre empreinte carbone de 46 %.

Objectif : notre capital humain

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
5. Procéder au lancement d'un module de sensibilisation et de formation des salariés pour atteindre les objectifs du Plan Shift.	2015	ATTEINT : en 2014, l'Université Alcatel-Lucent a conçu et lancé un module en ligne sur le Plan Shift. Chaque trimestre, nous avons aussi tenu les salariés informés via des courriels dédiés, des messages vidéo sur le site intranet et des rapports sur les progrès réalisés, communiqués lors de réunions à destination de tous les salariés.
6. Mettre en place un nouveau programme de récompense des performances (ABP) pour la direction et les salariés, qui repose sur des indicateurs de performance au niveau de l'entreprise, des segments d'activités/organisations et au niveau individuel, en lien avec la mise en œuvre des objectifs du Plan Shift.	2015	ATTEINT : le programme de récompense des performances a été lancé en février 2014. Il concerne plus de 32 000 responsables et collaborateurs pour l'année 2014. Ce programme récompense les salariés selon leur contribution à la réalisation des objectifs du Groupe et des différentes fonctions, ainsi que les performances individuelles mesurées dans le cadre du processus de gestion de la performance.

Objectif : parties prenantes

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
7. Continuer à promouvoir, <i>via</i> la Direction du Marketing, la mise en œuvre de politiques publiques favorisant l'accès très haut débit dans des pays clés à l'échelle internationale.	2015	ATTEINT : Alcatel-Lucent a promu activement ses politiques en matière d'investissement dans l'infrastructure et la technologie très haut débit au sein d'organisations multilatérales comme l'OCDE, la <i>Broadband Commission</i> , l'UIT, l'Association GSMA et le B20.
8. Continuer à promouvoir, auprès des autorités publiques et <i>via</i> la Direction du Marketing, des politiques exemplaires en matière de développement durable (particulièrement en matière de gouvernance) pour renforcer la législation et encourager les initiatives volontaires.	2015	ATTEINT : l'entreprise a participé à la coalition du B20 sur la lutte contre la corruption, qui a regroupé d'importantes parties prenantes et des groupes de travail influents dans des plateformes comme l'ICC, le Pacte mondial des Nations Unies et l'OCDE.

Objectif : philanthropie

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
9. <i>Via</i> la Fondation Alcatel-Lucent, définir une stratégie globale pour guider les activités en matière de philanthropie, en lien avec le Plan Shift.	2015	ATTEINT : en mai 2014, la Fondation Alcatel-Lucent a redéfini sa mission et sa stratégie et identifié deux nouvelles priorités, en lien avec la stratégie industrielle de l'entreprise énoncée dans le Plan Shift.

Objectif : éthique et conformité

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
10. Déployer un processus de revue et d'approbation du Code de bonne conduite pour les salariés à l'échelle mondiale, avec un objectif minimum de 90 % de couverture.	2015	ATTEINT : Plus de 94 % des salariés ont complété la revue et l'approbation annuelles du Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent.
11. Déployer une formation sur l'intégrité dans les affaires, pour un lancement auprès des salariés du Groupe.	2015	ATTEINT : Plus de 94 % des salariés ont suivi le programme de sensibilisation à l'intégrité professionnelle en 2015, qui comprend des modules sur le conflit d'intérêts, la lutte contre la corruption, le harcèlement, la fraude et d'autres sujets liés à la conformité.
12. Communiquer sur les droits de l'homme auprès des salariés et accroître la sensibilisation globale concernant les problématiques liées aux droits de l'homme.	2015	ATTEINT : En 2015, des informations sur le programme et la politique du Groupe en matière de droits de l'homme ont été intégrées au module de sensibilisation sur l'intégrité professionnelle et dans les examens du Code de bonne conduite afin d'accroître la sensibilisation concernant les principes et les actions liés aux droits de l'homme au sein d'Alcatel-Lucent.

Objectif : chaîne d'approvisionnement

ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCES	STATUT 2015
13. Lancer un programme de vérification anti-corruption des fournisseurs.	2015	ATTEINT : nous avons terminé le déploiement du programme de vérification anti-corruption. La vérification est enclenchée lorsqu'une demande pour créer un nouveau compte fournisseur ou pour ajouter un nouveau site à un compte fournisseur existant est transmise à notre base de données fournisseurs.
14. Mettre en place un programme de traçabilité pour déterminer l'origine des minerais en provenance de zones de conflit.	2015	ATTEINT : en 2015, 52 % des fournisseurs qui ont participé à notre étude ont été en mesure de retracer entièrement l'origine de leurs minerais, contre 27 % en 2014.

2.5 Gestion du développement durable

En 2015, les activités de développement durable d'Alcatel-Lucent ont été gérées par les instances suivantes :

- **Le Comité de direction**

La Directrice de la Marque et du Développement Durable a participé à certaines réunions du Comité de direction. En collaboration avec le Directeur Général et l'Équipe dirigeante, les priorités, la stratégie et les indicateurs clés du Groupe en matière de développement durable, ont été validés et les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs ont été présentés. Elle a également revu les risques et opportunités potentiels et formulé des recommandations au Comité de direction sur les sujets émergents et critiques pour l'entreprise en matière de développement durable.

- **Le Comité Stratégique du Développement Durable**

Dirigé par la Directrice de la Marque et du Développement Durable, le Comité Stratégique du Développement Durable, qui incluait des experts des fonctions clés de l'entreprise, parmi lesquelles les Ressources Humaines, la direction Intégrité & Conformité, les Opérations, la Stratégie, les Bell Labs, la Qualité & les Risques. La Direction Technique (*Chief Technology Office* - CTO) et la Direction du Marketing faisaient également partie de ce comité, ainsi que divers représentants des segments d'activités. Ce Comité se réunissait physiquement ou virtuellement chaque trimestre. Il participait à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie, des indicateurs de suivi et des objectifs de développement durable du Groupe, et identifiait les principaux risques et opportunités commerciales à prendre en compte dans la performance et les activités de développement durable de l'entreprise.

- **Le panel d'experts en développement durable**

Ce comité consultatif a rassemblé des parties prenantes majeures d'Alcatel-Lucent autour de la stratégie et des indicateurs développement durable de l'entreprise tout au long de l'année, et a émis des informations et recommandations relatives aux risques et opportunités clés. Ce panel était constitué de clients majeurs, d'un investisseur, d'un fournisseur clé, d'un représentant du gouvernement, d'un représentant d'ONG et d'un représentant d'une agence de notation. Il était présidé par la Directrice de la Marque et du Développement Durable, avec le soutien des membres du Comité de direction et des membres du Comité stratégique du développement durable. Un conseiller externe intervenait également en tant que modérateur. Les cinq réunions de 2015 se sont concentrées sur les priorités dégagées de l'analyse de matérialité réalisée l'année précédente : efficacité énergétique, protection des données, gestion de chaîne d'approvisionnement responsable, diversité et inclusion numérique/philanthropie. À chaque réunion, un membre désigné du panel d'expert a présenté des activités et attentes relatives à un sujet donné, en encourageant l'exploration d'opportunités concrètes de partenariat.

- **L'équipe développement durable**

Cette équipe a défini et piloté la mise en œuvre de la stratégie et des initiatives de développement durable de l'entreprise à l'échelle mondiale. Elle était également responsable du respect des exigences en matière de *reporting* et de la réglementation applicable à l'entreprise, et a mené un dialogue proactif avec les parties prenantes. La Fondation Alcatel-Lucent fait également partie intégrante de la fonction développement durable de l'entreprise.

2.6 Gestion de l'Environnement, Santé et Sécurité (ESS)

Au travers de notre politique ESS (Environnement, Santé et Sécurité), nous nous sommes employés à travailler en veillant à la préservation de l'environnement, ainsi qu'à la santé et la sécurité de nos salariés, prestataires, clients et communautés au sein desquelles nous avons opéré en 2015. Tenir cet engagement était l'un de nos principaux objectifs, ainsi qu'une responsabilité individuelle et collective.

Système de gestion de l'Environnement, santé et sécurité

En 2015, Alcatel-Lucent a continué à utiliser son système de gestion ESS pour faciliter l'application d'un modèle de gestion ESS commun. Ce système a été conçu pour identifier les risques, maintenir la conformité et promouvoir l'excellence de la gestion ESS. Moyen efficace de gérer les questions ESS liées aux produits, services et activités, ce système a également permis d'améliorer constamment les performances ESS de manière économique.

Ce système répondait aux besoins des clients exigeant des systèmes ESS certifiés par des tiers. Les décisions relatives à la certification par des tiers ont été prises au niveau local sur la base des risques et de leur nature, des demandes des clients et de l'avantage concurrentiel. Nous avons intégré cette même approche de la gestion ESS dans notre chaîne d'approvisionnement, afin de limiter l'impact global de nos activités.

Centralisation des informations environnementales

Les contributeurs désignés sur différents sites d'Alcatel-Lucent ont utilisé un outil de *reporting* en ligne pour fournir un compte-rendu approprié de la consommation d'énergie et d'eau, et des émissions de gaz à effet de serre directes, tel qu'indiqué sur les factures et justificatifs. L'utilisation de cet outil a permis d'améliorer l'exactitude et l'exhaustivité des données figurant dans notre rapport développement durable. Nous avons en outre réalisé un sondage en ligne envoyé à un échantillon de

collaborateurs responsables, au sein des différents sites Alcatel-Lucent, de la collecte, de l'analyse et de la publication d'indicateurs spécifiques sur la gestion des déchets.

Début 2015, notre parc immobilier comptait 429 sites, soit une surface totale de 2 528 951 m². Au cours de l'année, 38 nouveaux sites sont venus s'y ajouter et 77 sites ont été supprimés. En fin d'année, notre parc immobilier comptait 390 sites, soit une surface totale de 2 245 769 m². Nous avons donc réduit notre surface immobilière mondiale de 11 % en 2015. Les données de la totalité des sites de notre parc immobilier ont été entrées dans l'outil de *reporting*.

Empreinte carbone : Sur les 467 sites de notre parc immobilier en 2015, 196 étaient directement chargés de la saisie des données dans l'outil pour les catégories relevant des périmètres 1 et 2. Ces sites représentaient en moyenne 87 % de notre parc immobilier mondial et 80 % de nos effectifs. Pour les autres sites, sur lesquels nous n'avons aucun contrôle opérationnel, nous avons réalisé à l'aide d'algorithmes propres à l'entreprise des estimations des consommations d'électricité et de gaz naturel, ainsi que des pertes de réfrigérant et d'électricité transmise/distribuée, ceci afin d'obtenir un résultat couvrant la totalité de nos sites à travers le monde. Les informations des catégories relevant du périmètre 3 ont été fournies par les fonctions internes à Alcatel-Lucent et nos fournisseurs.

Gestion des déchets : 173 de nos 467 sites en 2015 ont été chargés de remplir le questionnaire en ligne sur la gestion des déchets. Le taux de réponse obtenu correspondait à 72,3 % des effectifs d'Alcatel-Lucent. Une extrapolation a été réalisée à partir des ratios par salarié afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés.

Pour en savoir plus sur la performance environnementale d'Alcatel-Lucent en 2015, reportez-vous à la section 9.1 « Indicateurs environnementaux ».

OHSAS 18001

Alcatel-Lucent a conservé la certification de son système de gestion ESS pour la norme *Occupational Health and Safety Management Systems* (OHSAS) 18001 :2007 et la norme *International Organization for Standardization* (ISO) 14001 :2004. En 2015, le Groupe a étendu son système de gestion ESS pour intégrer Alcatel-Lucent Nouvelle-Zélande, où ses activités de Wellington ont obtenu la certification OHSAS 18001 :2001. Au Royaume-Uni, le système de gestion ESS a été rassemblé sur un seul site, à Bristol, au lieu de trois précédemment.

Programme d'audit de conformité ESS

Ce programme avait pour objectif de vérifier la mise en œuvre des programmes ESS sur nos sites et lieux d'intervention sur le terrain et de juger de leur efficacité. Il donne à la Direction Générale la garantie que l'organisation fonctionne conformément à la politique ESS. Les sites et lieux d'intervention ont fait l'objet d'une évaluation par rapport à divers critères, dont des normes Alcatel-Lucent, des normes internationales, ainsi que des réglementations nationales et locales.

En 2015, dans le cadre de notre stratégie d'audit ESS, des audits spécifiques ont été réalisés pour des sous-traitants aux États-Unis, en Espagne, au Portugal, en France, en Belgique, en Argentine, au Mexique, en Équateur, au Pérou, au Chili, au Qatar, en Afrique du Sud, en Australie et en Chine. Ces audits ont été réalisés, entre autres, sur les sites d'Alcatel-Lucent à Vimercate (Italie), Murray Hill (États-Unis), Villarceaux (France), RFS Shanghai (Chine) et ASB Shanghai (Chine).

2.7 Risques environnementaux

Risques associés au changement climatique

Toute entreprise ayant une présence internationale est susceptible d'être exposée à des phénomènes météorologiques extrêmes associés au changement climatique. Beaucoup de nos produits sont par conséquent conçus pour résister à des conditions extrêmes, et nous développons et personnalisons, avec l'aide de nos clients, des caractéristiques produits qui répondent à leurs besoins spécifiques. Tout au long de l'année, nous avons maintenu des procédures à destination de nos équipes d'installation et d'ingénierie afin de garantir leur sécurité lors d'activités sur le terrain. Ces procédures, qui incluent la composante climatique, sont régulièrement examinées et mises à jour en fonction des besoins.

Provisions et garanties relatives aux risques environnementaux

Nous avons maintenu notre politique et notre pratique quant au respect des exigences environnementales, ainsi que notre

engagement d'offrir aux salariés des lieux de travail sûrs et sains, qui ne portent pas préjudice à la santé ou à la sécurité des communautés dans lesquelles nous opérons. Le Groupe pense avoir respecté toutes les lois et réglementations en termes d'environnement, de santé et de sécurité, et a obtenu tous les agréments pour les activités liées à ses opérations et ses produits.

Nous reconnaissons la possibilité d'avoir à engager à l'avenir des dépenses dépassant largement nos prévisions pour couvrir des responsabilités environnementales, pour garantir la conformité aux lois et réglementations actuelles ou futures en matière d'environnement, de santé et de sécurité, ou pour entreprendre toute action corrective nécessaire. L'impact futur des problèmes environnementaux, notamment les responsabilités potentielles, les nouvelles exigences en matière de *reporting* environnemental et de carbone, et l'évolution de la tarification des émissions carbone, est souvent difficile à estimer. Nous avons évalué l'impact de la tarification des émissions carbone sur nos données financières. Bien qu'il ne soit pas possible à ce stade d'établir de manière absolument certaine le

résultat des enquêtes et des mesures de correction, nous pensons que l'impact financier final de ces activités (net des provisions déjà constituées) n'aura pas d'effet négatif significatif sur notre position financière consolidée ou sur notre résultat d'exploitation.

Au 31 décembre 2015, le solde de nos principales provisions pour les risques environnementaux était de 67 millions d'euros.

Prévention et adaptation aux risques environnementaux

En 2015, 64 plans de continuité d'activité relatifs au parc immobilier (*Business Continuity Plan* – BCP) étaient en place pour couvrir les risques environnementaux ou d'autre nature pouvant générer une perte potentielle de fonctions critiques. Les BCP concernent les sites de plus de 500 salariés (ou plus de 200 dans les zones à risque élevé, sujettes aux séismes ou politiquement instables, par exemple). Ils couvrent toutes les fonctions critiques pour le parc immobilier, identifiées sur un site donné, nous permettant ainsi de réagir à diverses catégories de menaces. Certains BCP étaient gérés de manière centralisée dans le processus de gestion du Groupe pour faire face à des événements régionaux ou mondiaux spécifiques tels que les pandémies, tandis que les plans d'urgence locaux couvraient les sites individuels.

Lois et réglementations

Les activités, les installations et les produits d'Alcatel-Lucent sont soumis à des lois et réglementations internationales, nationales et locales dans tous les pays où le Groupe a opéré en 2015. Ces lois et réglementations imposent diverses limites, y compris concernant le déversement de polluants dans l'air et dans l'eau, et établissent des normes de traitement, de stockage et d'élimination des déchets solides et dangereux, ce qui peut nous obliger à dépolluer un site. Nous avons continué à engager des dépenses annuelles afin de nous conformer à ces lois et réglementations en 2015.

Tout au long de l'année, Alcatel-Lucent a surveillé les évolutions législatives, réglementaires ou autres susceptibles d'affecter nos activités, produits ou services du point de vue de

l'environnement, la santé et la sécurité. Des examens de conformité ont été réalisés régulièrement et des mesures correctives appropriées ont été mises en œuvre dès que des exigences légales, réglementaires ou autres ont été identifiées.

Enquêtes et actions correctives

Des enquêtes et actions correctives se sont poursuivies en 2015 dans de nombreuses installations, anciennes et actuelles, détenues ou exploitées par les entités historiques d'Alcatel et de Lucent. En 2015, Lucent Technologies Inc. (Alcatel-Lucent USA Inc.), nommé successeur d'AT&T, est resté partie potentiellement responsable dans de nombreux sites visés par le Superfund (fonds de réhabilitation de sites contaminés), conformément à la loi américaine de 1980 intitulée *Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act* (« CERCLA ») ou à des lois comparables aux États-Unis.

Dans le cadre d'un accord de séparation et de distribution avec AT&T et NCR Corporation (une ancienne filiale d'AT&T), Alcatel-Lucent USA Inc. a accepté d'assumer certaines responsabilités découlant principalement de, ou liées à, ses actifs et à son activité telle que menée à tout moment antérieur ou ultérieur à sa séparation d'AT&T, y compris les activités abandonnées ou cédées avant sa séparation d'AT&T. En outre, dans le cadre de l'Accord de séparation et de distribution, Alcatel-Lucent USA Inc. est tenu de payer une partie des éléments de passif éventuel dépassant certains montants payés par AT&T et NCR, y compris les responsabilités environnementales.

Pour plus d'informations sur cette question et notamment sur les coûts estimés pour la dépollution de la rivière Fox (site Superfund) dans le Wisconsin, aux États-Unis, se reporter à la section 6.5 « Obligations contractuelles et engagements hors bilan », sous-section « Engagements spécifiques de la société Alcatel-Lucent USA Inc. » du présent rapport. Dans les accords de séparation d'Alcatel-Lucent USA Inc. avec Agere et Avaya, ces sociétés ont convenu, sous réserve de certaines exceptions, d'assumer toutes les responsabilités environnementales liées à leurs activités respectives.

2.8 Risques fiscaux

Alcatel-Lucent a mis tout en œuvre pour se conformer aux lois et réglementations fiscales en vigueur dans tous les pays où le Groupe a opéré en 2015. Nous avons publié notre politique fiscale, au même titre que toutes nos principales politiques, sur notre site Internet. Alcatel-Lucent a utilisé une application en ligne, fournie par un tiers, pour assurer le suivi des litiges fiscaux et les zones d'incertitudes fiscales, dans le monde entier, en rendant compte des mouvements majeurs tant à la direction d'Alcatel-Lucent qu'à nos auditeurs externes, au moins une fois par trimestre. L'équipe fiscale a participé aux travaux du Groupe

en matière d'évaluation et de gestion des risques (ERM, *Enterprise Risk Management*) et nous avons sur notre tableau de bord ERM en fin d'année un dossier concernant un audit fiscal complexe en cours depuis l'été 2012.

Tout au long de l'année, nous avons suivi de près les avancées du projet BEPS (*Base Erosion & Profit Shifting*, érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfice) de l'OCDE, en particulier en ce qui concerne la rémunération de la propriété intellectuelle et les obligations de *reporting* fiscal de pays à pays.

3 Notre engagement auprès des parties prenantes

3.1 Dialogue et action

En 2015, le dialogue avec les parties prenantes est resté la pierre angulaire de notre approche RSE. Alcatel-Lucent a dialogué avec diverses parties prenantes majeures du secteur privé et public. Il s'agissait en particulier de clients, d'investisseurs et de membres de la société civile, mais aussi des salariés. Ce dialogue avait pour but de répondre de manière collective aux défis mondiaux imposés par le changement climatique, l'inclusion numérique, les droits de l'Homme (comme la liberté d'expression et la protection de la vie privée), les pratiques commerciales éthiques et l'évolution de l'économie numérique.

Toutes nos interactions avec nos partenaires ont eu lieu dans la transparence la plus complète ; elles se sont révélées constructives et porteuses d'actions significatives. Ces interactions ont pris la forme de discussions directes via notre panel d'experts en développement durable, de programmes communs, ou de participation à des forums mondiaux et des conférences. Nous avons également organisé des échanges en ligne via le Blog d'Alcatel-Lucent, Twitter et YouTube, ainsi que notre réseau social interne, *Engage*. Dans toutes ces interactions, nous avons appliqué les structures de gouvernance et les politiques d'éthique et de conformité appropriées.

3.2 Principaux engagements auprès des parties prenantes

Le tableau suivant présente les principales réalisations d'Alcatel-Lucent en matière d'engagement auprès des parties prenantes, notamment la fréquence des activités par type et par groupe

d'intervenants. Y figurent également des sujets et enjeux clés, et la façon dont le Groupe les a traités.

PARTIE PRENANTE	ENGAGEMENTS	RÉSULTATS 2015
Salariés	Notre plateforme de réseau social <i>Engage</i> Outil <i>Our Talent Dialogue</i> Réunions collectives Réunions des 200 principaux responsables de l'entreprise Classement <i>Top10 Women</i> Communications intranet Initiative numérique <i>You Made My Day</i> Service de messagerie texte <i>Text-Me</i> Programme radio <i>On the Air</i> Programme WebTV <i>InnoZap</i> Série intranet <i>Tip of the Month</i> Podcasts et vidéos Le blog Alcatel-Lucent, Twitter et YouTube	<ul style="list-style-type: none"> ● Notre plateforme de réseau social, saluée à l'externe, comptait plus de 47 000 membres et le nombre d'interactions par contenu ont augmenté de 6,8 % en 2015. <i>Engage</i> est accessible à tous les salariés, y compris la direction, et permet une communication ouverte, transparente et horizontale dans l'ensemble du Groupe. ● L'outil <i>Our Talent Dialogue</i> permet aux salariés de discuter de leurs objectifs avec leurs responsables d'équipe deux fois par an, et de suivre les progrès individuels. ● D'avril à décembre 2015, les membres de notre équipe dirigeante se sont rendus sur 30 sites majeurs du Groupe à travers le monde pour dialoguer en personne avec les salariés sur le rapprochement avec Nokia et l'avancement de l'intégration. Les réunions collectives incluaient des sessions de questions-réponses en direct. ● La réunion des 200 principaux responsables s'est tenue en septembre 2015, à Paris. Elle avait pour thème : Fiers de notre passé, inspirés par notre avenir (<i>Proud of our Past, Inspired by our Future</i>). Elle a permis à Rajeev Suri, Président et Directeur Général de Nokia, de prononcer une allocution riche en informations et de répondre aux questions posées. ● Au cours de cette deuxième année d'existence, le programme de leadership à destination des femmes, <i>Top10 Women</i>, a proposé un service de perfectionnement professionnel sur mesure à 10 femmes dans chaque région. ● Dans le cadre de notre programme de valorisation du travail des salariés, une nouvelle initiative numérique baptisée <i>You Made My Day</i> a été lancée en milieu d'année 2015. L'idée est d'offrir aux salariés un moyen d'exprimer leur reconnaissance vis-à-vis de collègues qui les ont aidés en leur envoyant un message personnalisé.

PARTIE PRENANTE	ENGAGEMENTS	RÉSULTATS 2015
Clients	<p>Panel d'experts en développement durable</p> <p>Forum BT <i>Better Future Supplier</i></p> <p>Le Plan Shift</p> <p>Programme d'enquête sur la satisfaction client</p> <p>Système de gestion de la qualité (QMS)</p> <p>Réunions lors d'événements majeurs tels que le <i>Mobile World Congress</i> et le <i>Broadband World Forum</i></p> <p>Revue d'activités et audits sur le développement durable</p> <p>Initiatives <i>ad hoc</i> telles que le Groupe de dialogue interentreprises du secteur des télécommunications sur les droits de l'homme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● L'entreprise a veillé à communiquer ouvertement et le plus efficacement possible avec ses salariés, notamment <i>via</i> les médias sociaux et les outils <i>Text-Me</i> et <i>On the Air</i>, pour qu'ils restent au fait de l'actualité du Groupe. En 2015 a également été lancé un nouveau programme de WebTV dédié à l'innovation et baptisé <i>InnoZap</i>, ainsi qu'une série sur les bonnes pratiques intitulée <i>Tip of the Month</i>. ● Trois des clients fournisseurs de services internationaux et clients du Groupe – membres du Panel d'experts en développement durable d'Alcatel-Lucent – ont donné leur avis sur notre stratégie et notre performance, présenté leurs propres programmes et indicateurs de performance, et recherché des opportunités de partenariat concrètes. ● Au printemps 2015, Alcatel-Lucent a été invité à participer au forum <i>Better Future Supplier</i> (BFSF) de BT afin d'aider notre client à réaliser ses objectifs de développement durable et à diviser par trois son empreinte carbone totale. La première partie de ce programme consistait à évaluer avec précision les activités de développement durable d'Alcatel-Lucent selon les mesures du BFSF, tant au niveau mondial que local. Après cette première étape d'évaluation, BT a classé Alcatel-Lucent parmi ses fournisseurs les plus performants. Ce programme se poursuivra en 2016 dans l'objectif d'améliorer le processus de chaîne d'approvisionnement, de déterminer la valeur des produits phares du Groupe en termes de développement durable dans les réseaux de BT, et d'explorer comment renforcer les solutions de communication de BT dans ce domaine à l'aide de l'innovation des Bell Labs. ● Alcatel-Lucent a continué à travailler avec les clients (fournisseurs de services, très grandes entreprises, acteurs de plateformes réseau, câblo-distributeurs, certains secteurs d'investissement gouvernemental dans les réseaux IP, l'accès très haut débit et la technologie <i>cloud</i>) afin de répondre à leurs besoins en communications. ● Dans le cadre de notre programme d'enquête sur la satisfaction client, nous avons conduit 333 entretiens en personne, ce qui nous a permis d'entrer en contact avec nos 34 principaux comptes (qui représentent 80 % de notre chiffre d'affaires). Notre système de gestion de la qualité comprend la certification aux normes TL 9000 de 108 sites, dans 49 pays et pour 35 catégories produits différentes. Nous avons renouvelé notre certification pour la période 2013-2016. ● En 2015, 1100 rencontres et visites clients ont eu lieu à l'occasion du <i>Mobile World Congress</i>. ● Nous avons organisé 823 événements clients dans nos <i>Executive Briefing Centers</i>. ● Nous avons répondu à plus de 50 questionnaires de nos clients sur le développement durable, fait réaliser des audits dans nos sites du monde entier, et participé à des revues d'activités et de performance en matière de développement durable. ● Nous avons poursuivi le travail avec sept de nos clients pour échanger des bonnes pratiques <i>via</i> le groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications sur la liberté d'expression et le respect de la vie privée.
Fournisseurs	<p>Exiger, Évaluer, Améliorer</p> <p>Principes du Code de conduite de l'EICC et du Pacte Mondial des Nations Unies</p> <p>Exigences en matière de lutte contre la corruption</p> <p>Programme de traçabilité des produits et minerais en</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nous avons continué à exiger de nos fournisseurs qu'ils respectent des règles de développement durable précises, en les intégrant dans les conditions d'achat contractuelles ; nous avons évalué leur performance en matière de développement durable <i>via</i> des évaluations et audits sur site et nous les encourageons à améliorer cette performance en soutenant les efforts de ceux pour lesquels cette notation n'atteint pas le niveau attendu ● 80% des fournisseurs actifs évalués <i>a minima</i> satisfaisants pour leur performance en matière de développement durable.

PARTIE PRENANTE	ENGAGEMENTS	RÉSULTATS 2015
	provenance de zones de conflit	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons travaillé avec les fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent les principes du Pacte mondial des Nations Unies et le Code de conduite de l'EICC. Nous avons mis en place un processus de vérification de la conformité pour tous nos fournisseurs. Ce processus comporte deux niveaux de vérification selon le profil de risque. Nous avons interrogé plus de 360 fournisseurs sur les minerais en provenance de zones de conflit afin de déterminer l'origine des composants clés et nous avons publié notre deuxième rapport à ce sujet. <p>Alcatel-Lucent a invité un fournisseur de premier plan à participer à notre panel d'experts en développement durable, afin qu'il donne son avis sur notre stratégie et notre performance.</p>
Autorités et institutions publiques	Promotion des programmes relatifs à l'accès très haut débit	<ul style="list-style-type: none"> Alcatel-Lucent a travaillé avec près de 40 gouvernements et autorités publiques, en particulier dans les pays émergents, pour promouvoir les avantages des programmes relatifs à l'accès très haut débit et à l'inclusion numérique. Alcatel-Lucent a invité une collectivité locale à participer au panel d'experts en développement durable, afin qu'il donne son avis sur notre stratégie et notre performance.
Organisations multilatérales et industrielles	Promotion des programmes relatifs à l'accès très haut débit Efficacité énergétique et changement climatique Télé médecine Conformité et pratiques commerciales équitables dans le secteur des télécommunications	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons travaillé au sein de la Commission sur le haut débit des Nations Unies et de l'UIT sur des thèmes tels que l'accès très haut débit, l'efficacité énergétique, le changement climatique et le développement durable en général. Dans le contexte de la COP21, nous avons travaillé avec la Table ronde des industriels (<i>European Round Table – ERT</i>) pour participer au débat mondial sur la tarification des émissions de carbone et, en particulier, sur l'influence que peut avoir cette tarification pour stimuler l'innovation et les investissements visant à réduire les rémissions de carbone, tout en contribuant à limiter le réchauffement climatique dans le monde à 2°C maximum, conformément à l'objectif de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (UNFCCC). Nous avons coopéré avec les Nations Unies, l'UIT et l'<i>Inter-American Development Bank</i> dans le cadre de vastes projets de télé médecine au Sénégal et au Mexique. Afin de promouvoir et déployer la télé médecine dans des pays en développement et émergents, nous avons travaillé en étroite collaboration avec d'autres organisations comme la GSMA, la Fondation des Nations Unies, l'USAID et la Banque mondiale. Nous avons engagé un dialogue avec le Pacte Mondial des Nations Unies et l'organisation <i>Transparency International</i> sur l'établissement de règles équitables en matière de conformité et de pratiques commerciales pour le secteur des télécommunications. Nous avons signé l'appel à l'action du Pacte Mondial des Nations Unies sur la lutte contre la corruption et participé à son sommet annuel et à son groupe de travail à New York, aux États-Unis.
ONG et société civile	Fondation Alcatel-Lucent Droits de l'homme, protection de la vie privée et liberté d'expression	<ul style="list-style-type: none"> Alcatel-Lucent a invité une ONG majeure à participer à notre panel d'experts en développement durable, afin qu'elle donne son avis sur notre stratégie et notre performance. La Fondation Alcatel-Lucent a lancé 22 partenariats avec des associations à but non lucratif afin de développer la formation des jeunes aux outils numériques dans des pays stratégiques pour notre activité et importants pour nos salariés.

PARTIE PRENANTE ENGAGEMENTS		RÉSULTATS 2015
		<ul style="list-style-type: none"> En octobre 2015, nous avons lancé un programme majeur baptisé <i>Youth Innovation</i> en partenariat avec l'UNESCO et <i>MakeSense</i>. Nous avons échangé avec des ONG de premier plan telles qu'<i>Access Now</i>, CDT, GNI, IHRB et <i>Privacy International</i> au sujet des droits de l'homme. Ces échanges ont eu lieu dans le cadre du Groupe de dialogue interentreprises du secteur des télécommunications qui a par ailleurs continué de coopérer avec la GNI afin de discuter de questions de liberté d'expression et de protection de la vie privée. Alcatel-Lucent a présidé le Groupe de dialogue interentreprises du secteur des télécommunications d'avril à octobre pour finaliser la fusion de ce dernier avec la GNI et créer ainsi une organisation TIC représentant véritablement de multiples parties prenantes et ayant pour vocation d'atténuer les risques en matière de liberté d'expression et de protection de la vie privée dans le monde entier.
Investisseurs	Réunions régulières Publication trimestrielle des résultats financiers Assemblée annuelle des actionnaires Rapport financier annuel avec document de référence 20-F Rapport développement durable	<ul style="list-style-type: none"> Alcatel-Lucent informe régulièrement ses actionnaires et ses investisseurs potentiels sur la stratégie, les activités et les résultats financiers de l'entreprise, en se référant à son Plan Shift dans les publications trimestrielles des résultats financiers. Nous avons interagi régulièrement avec nos investisseurs à l'occasion de rencontres individuelles pour discuter d'aspects spécifiques de notre performance en matière de développement durable dans les cinq domaines prioritaires identifiés par l'analyse de matérialité. Alcatel-Lucent a invité un investisseur clé à participer à notre panel d'experts en développement durable, afin qu'il donne son avis sur notre stratégie et notre performance. Nous communiquons sur les informations financières et les activités de l'entreprise dans notre rapport financier annuel appelé Document de Référence. De plus, nous consacrons un chapitre du Document de référence au développement durable et publions annuellement notre rapport développement durable.
Communautés locales	Philanthropie Alphabétisation numérique des jeunes, en particulier des jeunes femmes, dans les communautés défavorisées.	<ul style="list-style-type: none"> La Fondation Alcatel-Lucent a offert 0,9 million de dollars US à des programmes de bienfaisance qui ont concerné plus de 47 000 personnes de communautés locales du monde entier. Plus de 2 500 salariés ont ainsi consacré 10 400 heures de bénévolat à ces programmes. Nous avons continué à soutenir des organisations et programmes locaux consacrés à l'éducation et à l'alphabétisation numérique des jeunes, en particulier dans le domaine de l'innovation. Au cours des quatre années de notre programme <i>ConnectEd</i> qui s'est achevé en 2015, nous avons offert une formation à 22 575 jeunes, dont 58% de filles.

4 Pratiques éthiques

4.1 Notre approche en matière d'éthique et de conformité

Alcatel-Lucent a continué d'appliquer une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute violation des règles de conformité, ainsi que d'exiger une intégrité totale dans toutes les actions de ses salariés en 2015. Les activités du Groupe en matière d'éthique et de conformité ont été contrôlées par un Conseil de l'Éthique & de la Conformité créé en février 2007. Celui-ci se composait de la Direction de la Conformité et de représentants des services

juridiques, financiers, ressources humaines, communication, audits, opérations et services d'investigation, ainsi que du bureau de la conformité et de l'intégrité. Ce Conseil s'est réuni chaque trimestre afin de superviser la conception et le déploiement d'un système intégré d'éthique et de conformité à l'échelle du Groupe Alcatel-Lucent.

4.2 Système de gestion de l'éthique et de la conformité

Nous avons commencé en 2007 la mise en œuvre d'un vaste programme Éthique et Conformité destiné à promouvoir une conduite éthique conforme aux critères les plus stricts de nos clients, parties prenantes et salariés. Ce programme a pour vocation première de prévenir et de déceler les infractions aux politiques internes ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur, et d'instaurer une culture d'entreprise éthique à travers le Groupe. Le programme Éthique et Conformité s'est appuyé sur :

- une structure complète de gouvernance de la conformité ;
- le Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent ;
- une hotline Conformité et d'autres systèmes de signalement pour l'ensemble de l'entreprise ;
- des politiques, procédures et contrôles ;
- des pratiques de suivi et d'audit ;
- une évaluation annuelle des risques de non-conformité (avec des plans d'action et d'amélioration permanente) ;
- des dispositifs de sensibilisation et de formation ;
- des dispositifs de communication favorisant une culture de la « parole » ;
- une procédure mondiale de résolution des problèmes de non-conformité.

4.3 Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent et hotline Conformité

Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent

Le Code de bonne conduite est disponible en vingt deux langues sur notre site intranet et peut être consulté par des tiers, sur notre site Internet. En 2015, tous les salariés et les collaborateurs non salariés de l'entreprise ont été invités à prendre connaissance du Code de bonne conduite, à attester de leur compréhension de ce code et à s'engager à le respecter. Plus de 94 % d'entre eux se sont conformés à ce processus d'engagement.

Hotline Conformité

Disponible dans 114 pays, la *hotline* Conformité d'Alcatel-Lucent est accessible 24h/24 et 7j/7. Notre politique de non-représailles stipule qu'aucune mesure hostile ne sera prise à l'encontre de collaborateurs signalant de bonne foi toute violation présumée des lois en vigueur ou des politiques internes.

Tout signalement effectué *via* la *hotline* Conformité fait l'objet d'une vérification préalable afin de déterminer l'organisation la plus compétente pour le traiter. La plupart de ces signalements

sont examinés par les services d'enquêtes internes, avec l'appui d'autres équipes telles que le service juridique, les responsables régionaux de la Conformité, les Ressources humaines et les services d'Audit, selon le cas.

La *hotline* Conformité a recensé 425 signalements pour l'exercice 2015. Après enquête, 90 cas (dont 49 déjà en cours d'investigation avant 2015) ont été corroborés/confirmés, et 80 d'entre eux ont entraîné des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'année dernière, 30 signalements portaient sur des allégations de harcèlement (notamment sexuel) ou de discrimination, et 36 cas potentiels de harcèlement ou de discrimination ont été clos au cours de l'année (dont 16 déjà en cours d'investigation avant 2015), 6 d'entre eux ont été corroborés/confirmés.

Aucun signalement n'a porté sur des violations de nos engagements en faveur des droits de l'homme, de la liberté d'expression et de la protection de la vie privée.

4.4 Conformité aux lois sur la concurrence

La politique d'Alcatel-Lucent exige que tous les contrats soient obtenus uniquement sur la base de la qualité des produits, des services et du travail des collaborateurs. Notre Code de bonne conduite ainsi que nos procédures et directives définissent précisément comment respecter les lois sur la concurrence (lois antitrust aux États-Unis). Nous respectons la législation relative au commerce international, notamment les lois applicables en matière d'importation, d'exportation et de sanctions commerciales, ainsi que toutes les réglementations en vigueur dans les pays où nous intervenons.

Les salariés concernés participent à des programmes de sensibilisation spécialisés, dispensés en ligne ou par un animateur.

Nous exigeons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent également notre politique relative aux lois sur la concurrence. Les infractions aux lois sur la concurrence peuvent être signalées *via* la *hotline* Conformité d'Alcatel-Lucent.

4.5 Sensibilisation et formation

En 2015, le programme de sensibilisation à la conformité et à l'intégrité d'Alcatel-Lucent nous a permis de continuer à informer les collaborateurs sur leurs responsabilités personnelles et professionnelles en vertu du Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent, pour instaurer ainsi un engagement envers les règles de déontologie les plus strictes. Les modules de sensibilisation ont été mis à jour selon les besoins internes et l'évolution des réglementations.

Nous avons également poursuivi la mise en œuvre d'une démarche globale de sensibilisation aux questions d'éthique et de conformité, dans le cadre de laquelle nous avons déployé sept modules spécialisés obligatoires en fonction des responsabilités professionnelles des salariés. Ceux-ci ont

spécifiquement porté sur le contrôle des exportations, les accords de sécurité nationale, la protection des données personnelles spécifiques aux SI/TI, les logiciels libres/*open source*, l'environnement, la santé et la sécurité, et la prévention du harcèlement et de la discrimination. Des formations complémentaires recommandées sur les questions relatives à la sécurité des informations, à la confidentialité des données pour les Ressources humaines, à l'environnement, et à la santé et la sécurité ont également été dispensées. Ce programme de sensibilisation s'est ajouté à l'obligation pour chaque salarié et collaborateur non salarié de valider le module intitulé « Engagement en faveur de l'intégrité », consacré à l'étude du Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent.

4.6 Actions mises en œuvre pour prévenir la corruption

La lutte contre la corruption est l'une des principales priorités de l'entreprise en matière de conformité. Seule la qualité de nos produits, de nos services et de nos équipes doit nous permettre de remporter des contrats. Nous ne proposons jamais de rétribution pour obtenir ou conserver un marché, et aucun de nos représentants ou partenaires n'est autorisé à effectuer des versements illicites en notre nom. Notre opposition à la corruption s'affirme au plus haut niveau de l'entreprise. Elle est sans équivoque et définitive, et nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute violation de ces règles. Nous avons mis en œuvre des processus et des programmes de sensibilisation pour prévenir tout risque potentiel de commission occulte et de corruption. Alcatel-Lucent interdit formellement toute forme de corruption et améliore en permanence ses programmes et procédures pour y inclure des exigences claires en matière de lutte contre la corruption.

Notre programme de lutte contre la corruption vise à apporter la garantie que nos salariés connaissent et respectent nos 6 procédures internes ainsi que les lois en vigueur, à l'image du *Foreign Corrupt Practices Act* (loi des États-Unis réprimant la corruption d'agents étrangers) et du *Bribery Act* (loi du Royaume-Uni réprimant la corruption). Les grands principes de notre programme de lutte contre la corruption incluent :

- une veille législative et réglementaire permanente ;
- une auto-évaluation annuelle du programme et l'élaboration de plans d'amélioration ;
- une évaluation annuelle des risques de non-conformité, accompagnée de plans de gestion des risques ;
- une présentation de rapports de suivi réguliers au Comité de direction ;
- la poursuite du déploiement d'un outil en ligne permettant de s'assurer que les donations, déplacements et hébergements sont conformes aux politiques de lutte contre la corruption ;
- une gestion exhaustive des risques associés aux tierces parties concernant les ventes et autres, *via* la mise en place à

l'échelle internationale d'un outil d'enregistrement des tierces parties et d'un processus de vérification et de sélection des tiers accessible en ligne.

La Politique de gestion des risques, de sélection et de vérification des tiers (ainsi que les processus d'approbation associés) est révisée chaque année afin d'intégrer toutes les évolutions réglementaires, ainsi que les enseignements tirés de l'année précédente.

Les résultats consolidés sont régulièrement communiqués à tous les intéressés, y compris à la Direction Générale, aux Comités en charge de la conformité, composés de responsables des Ventes, des Finances, du Juridique, des Ressources humaines et de la Conformité, constitués dans les différentes régions et segments d'activités, afin d'évaluer la conformité en matière de prévention de la corruption. Par ailleurs, les responsables conformité de chaque organisation opérationnelle présentent à la Direction de la Conformité des rapports de suivi trimestriels sur la mise en œuvre continue des plans d'action.

Faits marquants 2015

Toutes les organisations (y compris les régions, les branches d'activités et les fonctions centrales) d'Alcatel-Lucent ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption. Pour garantir une parfaite homogénéité à travers le Groupe, les membres du Comité de direction ont examiné, approuvé et consigné les rapports d'évaluation concernant leurs unités opérationnelles respectives.

Alcatel-Lucent a mis à jour huit documents de procédure relatifs à la lutte contre la corruption, afin de les mettre en adéquation avec les procédures plus strictes et les outils mis en place en 2014. Le déploiement complet de l'outil en ligne de gestion des cadeaux et parrainages, divertissements et déplacements, ainsi que la mise en œuvre des modules de sensibilisation associés sont intervenus début 2015.

4.7 Protection de la vie privée

Alcatel-Lucent a poursuivi en 2015 son engagement à respecter les attentes et les droits individuels en matière de vie privée, et à protéger les données personnelles de tout accès, utilisation, conservation ou divulgation non autorisé. Nous avons mis en place une structure organisationnelle complète en charge de veiller à la protection de la vie privée et des données personnelles (*Privacy & Data Protection – P&DP*) et composée comme suit.

Directeur de la Protection de la Vie privée (Chief Privacy Officer - CPO)

Le Directeur de la Protection de la Vie privée était le principal responsable chargé de veiller à ce qu'Alcatel-Lucent dispose d'une stratégie P&DP cohérente et efficace, en ligne avec la stratégie générale de l'entreprise, et accompagnée d'un programme de conformité P&DP.

Responsable du Programme de Conformité P&DP

Le Responsable du Programme de Conformité avait pour principale responsabilité d'établir et d'exécuter le programme de conformité P&DP ; à ce titre, il siégeait au comité de pilotage P&DP.

Conseiller Juridique en protection de la vie privée

Cette personne veillait à ce que les différents acteurs P&DP bénéficient de tout le support et de tous les conseils juridiques nécessaires, tout au long de l'année.

Comité de pilotage P&DP

Créé en 2010, ce comité avait pour mission d'assurer la supervision globale de la conception et de la mise en œuvre du programme de protection de la vie privée au sein des différentes fonctions du Groupe. Il s'est réuni plusieurs fois au cours de l'année et était composé du CPO, du Conseiller Juridique en protection de la vie privée et d'autres responsables de la Direction Technique, et des services Sécurité, Développement durable, Ressources humaines et IS/IT.

Équipe de protection de la vie privée (Data Privacy Team - DTP)

Cette équipe multidisciplinaire était chargée des tâches et activités quotidiennes destinées à aider les différentes unités opérationnelles et leurs équipes de projets à évaluer et gérer les risques en matière de protection de la vie privée et des données personnelles. Elle a également veillé à ce que les membres du **réseau de correspondants en charge de la protection de la vie privée**, en tant que représentant des filiales d'Alcatel-Lucent, disposent des informations nécessaires pour effectuer leurs propres analyses de conformité vis-à-vis des lois locales et mettre en œuvre les actions requises localement (ex. : dépôts de dossier aux autorités en charge de la protection des données personnelles, ou préparation des messages nécessaires pour les partenaires sociaux et les utilisateurs).

L'année dernière, dans le cadre de ses activités annuelles, le responsable du programme de conformité P&DP a :

- procédé à une évaluation et élaboré un plan d'amélioration associé ;
- défini des politiques, procédures et directives pour satisfaire aux réglementations et aux exigences des clients ;
- conçu et déployé des modules de formation destinés à des publics spécifiques (par exemple : RH, IS/IT, Ventes, R&D), en complément du Code de bonne conduite ;
- mis à disposition différentes ressources de sensibilisation et de formation, parmi lesquelles des FAQ (Foire aux questions) et des scénarios *What if?*, dont certains ont été publiés pour des occasions spéciales, comme la Journée internationale de la protection des données personnelles, qui a lieu chaque année ;
- surveillé en permanence les évolutions des réglementations relatives à la protection des données personnelles, ainsi que les changements de réglementation dans des domaines tels que l'Internet des objets, le *cloud* et le *Big Data*.

Concernant spécifiquement l'année 2015, le responsable du programme de conformité P&DP a également :

- réalisé une évaluation interne afin de déterminer comment cette équipe interne pourrait aider plus efficacement les équipes d'Alcatel-Lucent à se conformer aux lois locales en vigueur relatives à la protection des données personnelles ;
- analysé les obligations liées à la protection des données relatives à un échantillon de documents de demandes de renseignements (RFI), d'appels d'offres (RFP) et de demandes de devis (RFQ) adressés par des clients, afin de mieux cerner les attentes de ceux-ci et de préparer des réponses normalisées pour le compte de nos équipes Avant-Ventes et Ventes ;
- présenté aux membres du panel d'experts en développement durable l'approche d'Alcatel-Lucent en matière de protection de la vie privée et des données personnelles, à l'occasion d'une réunion consacrée à l'éthique et à la conformité (un représentant d'Orange a pour sa part exposé l'approche adoptée par son entreprise pour gérer les questions similaires en ce qui concerne les utilisateurs finaux et les consommateurs).

Alcatel-Lucent opérant dans un modèle B2B (*business-to-business*), ses activités de protection de la vie privée sont restées focalisées sur ses salariés. Toutefois, Alcatel-Lucent a défini une politique relative à la protection de la vie privée et des données personnelles qui est accessible au bas de chaque page de son site Web. Cette politique s'applique à toutes les activités d'Alcatel-Lucent et de ses filiales, ainsi qu'à tous les sites Web Alcatel-Lucent gérés par ou pour le compte d'Alcatel-Lucent et/ou en rapport avec la politique relative à la protection de la vie privée et des données personnelles. Cette politique ne s'applique pas aux activités des consommateurs, Alcatel-Lucent n'ayant pas de relations commerciales directes avec le grand public.

Suite au rapprochement de Nokia et d'Alcatel-Lucent, des sessions de travail sur la conformité en matière de protection des données personnelles ont été organisées tout au long du second semestre de l'année entre les deux groupes, sous la forme d'un sous-programme spécifique entrant dans le cadre du programme global d'intégration relatif aux questions juridiques et

de conformité. Ces sessions ont eu pour objet de permettre aux deux entreprises de mieux cerner leurs valeurs, politiques et modèles de gouvernance respectifs, ainsi que d'identifier différents autres aspects, en vue d'assurer la réussite de l'intégration d'Alcatel-Lucent et Nokia.

4.8 Groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications sur la liberté d'expression et le respect de la vie privée

Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme énoncés par John Ruggie, sur lesquels repose le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer », ont été entérinés en juin 2011. Ces principes déterminent le devoir des gouvernements – tenus de protéger les droits de l'homme – et la responsabilité des entreprises – tenues de respecter ces droits dans leurs activités internationales et leur écosystème. En 2012, Alcatel-Lucent a mis à jour sa politique relative aux droits de l'homme pour l'aligner sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et a désigné un Directeur de la Conformité (*Chief Compliance Officer* – CCO) qui est représentant des droits de l'homme au sein du Groupe au niveau de la direction.

En 2013, dans le cadre de nos processus internes, nous avons élaboré des processus de vérification relatifs aux droits de l'homme pour les propositions commerciales matérielles et élargi nos engagements dans ce domaine pour nos revendeurs. Nous avons également créé et déployé un module de formation multilingue destiné à nos salariés afin de les sensibiliser aux principes des droits de l'homme à travers l'entreprise. Ces mesures ont été déployées en 2014 et 2015.

L'entreprise a poursuivi le déploiement de ses processus de vérification des tiers en matière de sécurité géographique et de conformité. Elle s'engage également dans un processus de surveillance permanent de sa chaîne d'approvisionnement afin d'évaluer les principaux aspects relatifs aux droits de l'homme.

Sur le plan extérieur, nous avons renforcé notre collaboration avec le Groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications (ID, www.telecomindustrydialogue.org), qui rassemble neuf opérateurs télécoms et fournisseurs internationaux. Ceux-ci se rencontrent depuis 2011 pour débattre des droits en matière de liberté d'expression et de vie privée dans le secteur des télécommunications. En 2013, les membres de ce groupe de dialogue ont lancé conjointement les 10 principes directeurs relatifs aux télécommunications, à la liberté d'expression et à la protection de la vie privée dont les mesures de mise en œuvre pour Alcatel-Lucent sont détaillées dans le tableau ci-dessous. En 2015, Alcatel-Lucent a présidé le groupe de dialogue d'avril à octobre, apportant une meilleure visibilité des problèmes des fournisseurs concernant la liberté d'expression et la protection de la vie privée, notamment en matière de chiffrement, et intensifiant la collaboration avec la *Global Network Initiative* (GNI) dans le but de développer une approche unifiée, commune aux multiples parties prenantes concernées, en matière de respect des droits de l'homme dans le secteur des TIC. Nous avons également supervisé la publication du rapport annuel du groupe de dialogue (disponible à l'adresse <http://www.telecomindustrydialogue.org/wp-content/uploads/Telco-Industry-Dialogue-Annual-Report-2015.pdf>) et organisé en avril 2015 une importante conférence ayant réuni de nombreuses parties prenantes. Celle-ci a eu pour objet de présenter les réalisations et les travaux du groupe de dialogue à plus de 30 entreprises et organisations composées d'investisseurs et d'organismes multilatéraux tels que l'OCDE et l'UNESCO, mais aussi d'agences de notation et de pairs du secteur des télécommunications.

Mise en œuvre des principes directeurs du Groupe de dialogue inter-entreprises

PRINCIPE DIRECTEUR	ACTIVITÉS D'ALCATEL-LUCENT EN 2015 :
<p>1. Créer les politiques adaptées et les réviser, sous supervision du conseil d'administration ou avec un niveau d'engagement équivalent, pour prévenir, évaluer et atténuer autant que possible les risques relatifs au non-respect de la liberté d'expression et de la vie privée associés à la conception, la vente et l'exploitation des technologies et des services de télécommunication.</p>	<p>Alcatel-Lucent a publié une version révisée de sa politique relative aux droits de l'homme, en adéquation avec les principes directeurs des Nations Unies. La responsabilité des actions touchant au respect des droits de l'homme, de la liberté d'expression et de la vie privée a été confiée à notre Directeur de la Conformité.</p> <p>En 2015, la Direction de la Conformité, les services d'enquêtes internes et la Direction Juridique, avec le concours du Directeur du Développement durable et la participation de la Direction du programme de lutte contre la corruption, ont progressivement déployé dans l'ensemble de l'entreprise des mesures dédiées à la vérification des partenaires commerciaux. Ces mesures, qui ont été examinées par la direction et le panel d'experts en développement durable, comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la vérification préalable des partenaires commerciaux ; ● la mise en place de dispositions juridiques pour les revendeurs ; ● la conception de formations pour tous les salariés ;

PRINCIPE DIRECTEUR	ACTIVITÉS D'ALCATEL-LUCENT EN 2015 :
	<ul style="list-style-type: none"> ● l'implantation dans la chaîne d'approvisionnement ; ● la sensibilisation et la participation des parties prenantes grâce au dialogue interentreprises et aux rencontres individuelles avec des investisseurs, des membres de la société civile et des représentants d'institutions publiques.
<p>2. Conduire régulièrement des études d'impact relatives au respect des droits de l'homme et utiliser des procédures de vérification, selon le cas, pour identifier, atténuer et gérer les risques relatifs au non-respect de la liberté d'expression et de la vie privée (qu'ils portent sur des technologies, produits, services ou pays particuliers), conformément aux principes directeurs présidant à la mise en place du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.</p>	<p>Avec l'aide de la Direction Juridique en charge de la Conformité, nous avons élargi nos procédures de vérification de la conformité et de contrôle des exportations afin d'identifier les risques d'atteinte à la liberté d'expression et au respect de la vie privée. Deux principaux cas ont été identifiés et analysés. Nous avons également examiné des risques technologiques, commerciaux et géographiques potentiels <i>via</i> notre <i>hotline</i> Conformité et nos procédures d'évaluation et de gestion des risques.</p>
<p>3. Créer des procédures opérationnelles pour évaluer et prendre en compte les demandes des pouvoirs publics pouvant avoir un impact sur la protection de la liberté d'expression et de la vie privée.</p>	<p>En tant que fournisseur d'équipements de télécommunication, nous recevons généralement des demandes des pouvoirs publics <i>via</i> les fournisseurs de services (nos clients). Nos procédures de contrôle des exportations et de la conformité offrent des mécanismes pour signaler et évaluer les demandes qui affectent nos activités.</p>
<p>4. En cas de demandes provenant des pouvoirs publics qui sont illégales ou liées à une utilisation supposée des produits ou de la technologie dans des buts illégitimes, adopter, lorsque possible, des stratégies pour les anticiper, y répondre et en limiter l'impact potentiel sur le respect de la liberté d'expression et de la vie privée.</p>	<p>Le Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent encourage le signalement des infractions - présumées ou constatées - à la loi ou à une politique de l'entreprise, notamment les utilisations illégales ou inappropriées des produits, à l'aide des méthodes de signalement des problèmes de conformité. En 2015, nous avons mis en place des vérifications supplémentaires à l'échelle régionale pour contribuer, en cas de demandes en ce sens des pouvoirs publics, à les anticiper, à y répondre et à en limiter l'impact potentiel sur le respect de la liberté d'expression et de la vie privée.</p> <p>Nous avons également poursuivi notre travail avec les principaux acteurs que sont les investisseurs, les organisations non gouvernementales et les organismes multilatéraux, afin d'accroître, à l'aide du dialogue interentreprises, la sensibilisation aux utilisations illégales ou inappropriées des produits et des technologies de télécommunication.</p>
<p>5. S'efforcer de garantir en toutes occasions la sécurité et la liberté du personnel de l'entreprise pouvant être exposé à des risques.</p>	<p>Le Code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent prévoit un engagement sans compromis en matière de protection de la santé et de la sécurité de nos salariés dans le cadre de leurs activités professionnelles.</p>
<p>6. Sensibiliser et former les salariés aux politiques et procédures applicables</p>	<p>Des outils dédiés relatifs au respect des droits de l'homme, de la liberté d'expression et de la vie privée ont été inclus dans le module obligatoire de sensibilisation des salariés au Code de bonne conduite de l'entreprise. L'obligation de valider ce module a également été étendue aux collaborateurs non salariés. Un module dédié, disponible en anglais, en français et en chinois simplifié, a en outre été déployé par l'Université Alcatel-Lucent.</p>
<p>7. Partager des connaissances et des idées avec tous les acteurs concernés pour améliorer la compréhension du cadre légal applicable et l'efficacité pratique de ces principes, ainsi que pour favoriser leur mise en œuvre et leur développement.</p>	<p>En tant qu'entreprise membre du Groupe de dialogue interentreprises, nous avons participé à des réunions régulières avec les principaux acteurs et rencontré des investisseurs ainsi que des représentants des pouvoirs publics et de la société civile, pour faire état de nos progrès et des défis en matière de respect des droits de l'homme. Partout où c'était possible, nous avons activement participé à des forums internationaux, échangé des idées lors de réunions bilatérales et exploité les plateformes de médias sociaux comme Twitter. Alcatel-Lucent a également présidé le groupe de dialogue d'avril à octobre 2015. Nous nous sommes en particulier attachés à intensifier la collaboration avec la <i>Global Network Initiative</i> (GNI). Nous nous sommes par ailleurs exprimés à l'occasion de la conférence <i>Ethical Corporation</i> qui s'est tenue en novembre 2015, afin de partager des bonnes pratiques en matière de respect des droits de l'homme.</p>
<p>8. Publier des rapports publics annuels et, selon les circonstances, communiquer sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes directeurs et sur les événements majeurs dans ce domaine.</p>	<p>Notre rapport développement durable et le site Web consacré à ce sujet renseignent en toute transparence sur notre mise en œuvre des principes directeurs du Groupe de dialogue interentreprises.</p>

PRINCIPE DIRECTEUR	ACTIVITÉS D'ALCATEL-LUCENT EN 2015 :
9. Éclairer le développement de politiques et de réglementations visant à favoriser le respect de la liberté d'expression et de la vie privée, seul ou en coopération, en utilisant toute l'influence du Groupe pour essayer d'atténuer les impacts négatifs potentiels de ce cadre réglementaire.	Au travers du Groupe de dialogue interentreprises et de sa collaboration avec la <i>Global Network Initiative</i> , nous avons partagé des informations avec les acteurs de l'industrie des télécommunications et des technologies pour influencer le développement de politiques et de réglementations favorisant la protection de la liberté d'expression et de la vie privée. Nous avons également ouvert le dialogue avec des organisations multilatérales, telles que l'UNESCO, des investisseurs et des agences de notation, ainsi qu'avec des membres de l'industrie des télécommunications pour échanger au sujet des défis à relever et des bonnes pratiques à mettre en place en termes de respect de la liberté d'expression et de la vie privée.
10. Étudier, en tant que groupe, les possibilités de mise en œuvre des mécanismes de réclamation, comme le stipule le principe 31 des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.	En 2015, le Groupe de dialogue interentreprises a diffusé des pratiques exemplaires et des outils relatifs aux mécanismes de règlement des griefs. Alcatel-Lucent a continué de fournir à tous ses salariés un mécanisme de règlement des plaintes très complet, accessible <i>via</i> la <i>hotline</i> Conformité.

5 Environnement

5.1 Politique environnementale globale

Approche du développement durable

Le secteur des TIC (Technologies de l'information et de la communication) peut jouer un rôle crucial dans la lutte contre le changement climatique. En 2015, Alcatel-Lucent a continué à tirer parti de ses innovations technologiques pour aider ses clients à relever leurs défis environnementaux, tout en réduisant son propre impact environnemental par le biais d'une approche tridimensionnelle :

- **Développer des réseaux éco-efficaces** : créer et commercialiser des produits, services et solutions qui contribuent à des réseaux entièrement éco-responsables.
- **Guider le secteur des télécoms** : apporter des réponses inédites pour lutter contre le changement climatique, au travers de partenariats de recherche et de forums ouverts et collaboratifs, tels que le consortium GreenTouch™, ainsi que par le biais des recherches des Bell Labs sur l'efficacité énergétique.
- **Réduire notre empreinte carbone** : réduire l'empreinte carbone absolue de nos activités de 50 % d'ici 2020, par rapport aux niveaux de 2008. Fin 2015, notre empreinte carbone avait baissé de 46 % par rapport à la référence de 2008.

Gouvernance en matière de développement durable

En 2015, la gestion des activités environnementales d'Alcatel-Lucent a été assurée par les trois organes suivants :

- La **Green Operations Sustainability Team**, qui a géré les initiatives en lien avec l'environnement et le changement climatique, en s'appuyant sur un réseau de responsables

locaux, les *Green Team Leaders*, pour assurer une communication exacte et en temps voulu des informations sur l'empreinte carbone, ainsi que la mise en œuvre des plans d'action appropriés au niveau local.

- **La Direction Environnement, Santé & Sécurité**, qui a pris en charge l'élaboration des politiques et des programmes de conformité, afin de répondre aux exigences des réglementations, des clients et du Groupe. Elle a fourni une aide technique à ses représentants locaux pour la mise en œuvre des programmes. Son système de gestion ESS a permis d'aligner la conformité, l'amélioration continue et les performances sur les bonnes pratiques du secteur.
- **La Direction Technique (CTO) et les Bell Labs**, qui ont géré les initiatives et objectifs environnementaux liés aux produits, services et solutions. Avec les équipes de recherche et les équipes produits, la Direction Technique et les Bell Labs se sont efforcés de minimiser l'impact environnemental des produits tout au long de leur cycle de vie, en développant et en déployant des processus de conception, des pratiques et des outils éco-responsables. Ils ont également cherché à déterminer comment mettre le secteur des TIC au service d'une économie à faible empreinte carbone.

Sensibilisation des salariés à l'éco-responsabilité

Afin de sensibiliser nos salariés aux questions relatives à l'environnement, la santé et la sécurité (ESS), nous avons :

- partagé nos progrès en matière de développement durable en diffusant des billets de blog, des podcasts et des sessions Twitter ;
- proposé une formation en ligne sur le thème de l'ESS ;

- organisé la Journée de la Terre, une campagne de sensibilisation *via* le site intranet d'Alcatel-Lucent et des événements sur site ;
- communiqué des informations ESS aux salariés par e-mail et *via* notre réseau social interne Engage ou notre site intranet relatif au système de gestion ESS ; et
- rénové notre parc immobilier, en veillant à ce que tous les nouveaux bureaux respectent les normes d'éco-efficacité les

plus élevées en matière de chauffage, de refroidissement et de recyclage.

Nous avons réalisé en 2015 une enquête auprès de 20 317 salariés dans le monde entier pour connaître leurs habitudes en matière de transport. Avec un taux de réponse de 24 %, cette enquête nous a permis d'évaluer les émissions de carbone générées par les déplacements des salariés. Nous avons également constaté que 57 % des salariés jugent les efforts d'Alcatel-Lucent en matière de protection de l'environnement bons ou excellents.

5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux

Gestion des matériaux

Mesures d'optimisation de l'utilisation des matières premières

Nous utilisons une approche basée sur l'analyse du cycle de vie (ACV) pour évaluer la consommation de matières premières tout au long de la vie des produits. Les données obtenues par cette analyse permettent d'apporter des améliorations continues pour optimiser l'utilisation des matières premières et l'efficacité énergétique à chaque étape : extraction des matières premières, prétraitement, fabrication des composants et produits intermédiaires, opérations finales de fabrication et d'assemblage, emballage, distribution et installation, utilisation, et réutilisation ou recyclage en fin de vie. Ces améliorations sont ensuite intégrées à nos bonnes pratiques en matière de conception respectueuse de l'environnement.

Voici quelques exemples de processus Alcatel-Lucent qui permettent d'optimiser l'utilisation des matières premières.

- **La conception axée sur la normalisation** réduit les stocks de pièces grâce à un recours accru aux meilleures références présélectionnées et à la réutilisation des pièces préconisées. Cette démarche du « meilleur choix » (références et pièces dites « golden ») garantit l'utilisation d'une liste de fournisseurs référencés/autorisés et la conformité à nos politiques relatives aux substances soumises à restriction et autres facteurs. Les pièces « golden » sont sélectionnées après une analyse complète, confirmées par des fournisseurs référencés, puis enfin approuvées par un groupe d'experts techniques et qualité. Ce catalogue de références pour une famille de matériaux, de composants ou de produits, vise principalement à diminuer la variété des pièces utilisées dans nos différents segments d'activités et divisions produits, ce qui permet de réduire les coûts, d'améliorer la qualité et la flexibilité, et d'accélérer la commercialisation. Les catalogues sont réactualisés selon un cycle de 12 ou 18 mois, en fonction de l'évolution technologique, pour en assurer l'exactitude et la pertinence dans notre secteur extrêmement dynamique. Fin 2015, Alcatel-Lucent utilisait environ 4 030 pièces « golden » dans les composants de ses produits. Dans les nouveaux produits développés en 2015, elles constituaient 61 % des matériaux utilisés dans une nomenclature – une réalisation importante du point de vue de la normalisation et de la simplification des produits.

- **La conception de produits éco-efficaces** offre des fonctionnalités supérieures (par exemple en termes de capacité, de service, de performance) par unité d'énergie consommée, avec un encombrement réduit, un poids inférieur et des types de matières premières plus homogènes. À titre d'exemple, la dernière version du routeur de cœur de réseau 7950 XRS *Extensible Routing System* (XRS) améliore son éco-efficacité grâce à une empreinte ressources fortement réduite et à sa conception optimisée au plan énergétique et thermique. Malgré son format compact, le routeur 7950 XRS-30 doté d'emplacements 400G peut offrir jusqu'à 16 téraoctets dans un rack standard. Du fait de l'accroissement ininterrompu du trafic réseau, ce type d'évolutivité va s'avérer crucial pour prolonger la durée de vie des équipements dans le réseau.
- **Des directives pour une meilleure sélection des matériaux** permettent un choix optimal durant la phase de conception. Nous avons par exemple développé une base de données et un outil de recherche pour aider les concepteurs à détecter et éviter d'utiliser les substances à risque lors du choix des composants et des matériaux pour leurs projets. Cet outil permet aux concepteurs de trouver rapidement des informations sur des milliers de substances. Il fournit notamment des éléments essentiels sur leurs restrictions d'utilisation en vigueur ou en préparation ainsi que sur les dangers et les préoccupations qui y sont associés. Grâce à ces données, les concepteurs sont à même de prendre les mesures nécessaires pour éviter la présence de ces substances dans les composants et les matériaux qu'ils choisissent pour le développement d'un produit. D'autres parties prenantes, et notamment les chercheurs, peuvent également utiliser cette base de données pour prendre connaissance des risques liés à une utilisation potentielle d'une substance particulière. L'outil est régulièrement mis à jour, à mesure que se font jour de nouvelles informations concernant les effets d'une substance sur l'environnement, la santé et la sécurité.
- **L'accélération de l'innovation** permet de commercialiser plus rapidement des avancées technologiques et environnementales, et d'accroître ainsi l'offre d'équipements éco-efficaces qui utilisent moins d'énergie et de matériaux. À titre d'exemple, la virtualisation des fonctions réseau (NFV) permet à la fois d'automatiser les réseaux et d'étendre ou de réduire rapidement les services. Les fournisseurs de services

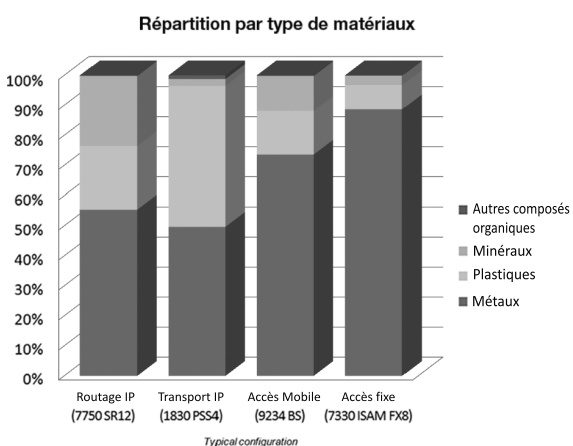
peuvent ainsi accélérer l'innovation et utiliser plus efficacement leurs ressources afin d'obtenir un meilleur retour sur investissement. La technologie NFV permet d'optimiser la livraison de services tels que la voix sur LTE, les communications Web en temps réel et les communications machine à machine. Elle permet également de diminuer les délais et les coûts de commercialisation d'autres services inédits. L'adoption d'équipements virtualisés ou partagés en lieu et place des équipements dédiés contribue aussi à réduire l'utilisation des ressources matérielles.

- **L'emballage des produits** a une incidence directe sur la consommation de matières premières nécessaires et les déchets générés durant la fabrication. Il influence également l'espace nécessaire pour transporter et livrer les produits, en augmentant par conséquent l'énergie consommée pour le transport. Alcatel-Lucent a collaboré avec un client de premier plan d'Amérique du Nord pour optimiser l'emballage et la livraison sur les sites clients de kits de tête radio distante (RRH). Les caisses carton (fond-ceinture-coiffe) modulables sur palette facilitent l'emballage et le déballage, offrent une plus grande hauteur d'empilement qui réduit les besoins en matériaux de protection, et améliorent l'efficacité du chargement sur une remorque de manutention standard tout en limitant le glissement durant le transport.

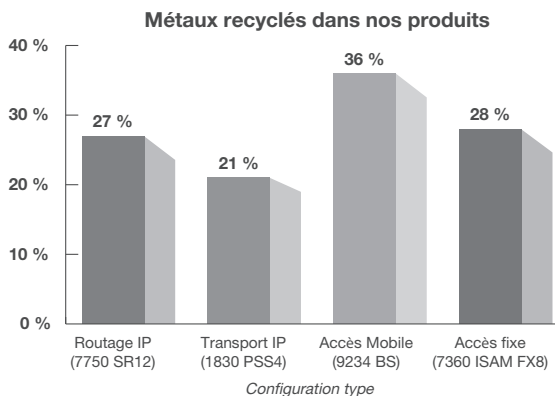
Composition de nos produits

En 2015, Alcatel-Lucent a mis sur le marché 135 425 tonnes d'équipements. Afin de garantir un usage optimal des matériaux dans notre processus de conception, nous nous sommes engagés à analyser la composition des matériaux constitutifs de nos produits et des matières recyclées que nous utilisons.

Voici une ventilation des types de matériaux entrant dans la composition de certains de nos produits finis :



Nous avons également étroitement collaboré avec nos fournisseurs de composants et de matériaux pour qu'un fort pourcentage de matériaux recyclés soit utilisé dans le traitement et la fabrication de matières premières. Voici le pourcentage de métaux recyclés généralement contenu dans les matériaux que nous utilisons :



Substances soumises à restriction

Nos politiques ESS couvrent nos obligations, exigences et normes mondiales en matière d'utilisation des substances dangereuses. Nous demandons à nos fournisseurs de se conformer aux mêmes normes : nos contrats contiennent des clauses imposant des exigences spécifiques quant aux substances interdites, restreintes, à éviter ou à nous signaler (pour en savoir plus, voir la Section 8.2 « Achats responsables » du présent chapitre).

Nous établissons des éco-déclarations pour toutes les introductions de nouveaux produits disponibles pour nos clients. Elles contiennent des informations sur les substances dangereuses concernées par les réglementations telles que la directive RoHS et la loi REACH. Chaque éco-déclaration mentionne également la disponibilité d'informations pertinentes sur le traitement des éléments concernés dans les centres de recyclage.

Nous mettons régulièrement à jour nos exigences relatives aux substances dangereuses afin d'y inclure de nouvelles règles et objectifs volontaires. Par exemple :

- **Polychlorure de vinyle (PVC)** : nous avons volontairement réduit l'utilisation de polychlorure de vinyle (PVC) depuis plusieurs années en reconnaissance des risques associés pour la santé humaine et l'environnement. En 2015, nous avons atteint notre objectif de supprimer le PVC de nos produits quand cela était techniquement et économiquement viable.

- **Métaux lourds** : nos produits respectent toutes les exigences de la directive RoHS et de la loi REACH applicables aux métaux lourds. Nous avons adopté cette règle de conformité européenne dans le monde entier – et tous nos nouveaux équipements d'infrastructure réseau mis en œuvre depuis 2010 sont soudés sans plomb, bien en avance sur l'expiration de l'exemption RoHS concernant les soudures au plomb dans les équipements d'infrastructure réseau.
- **Halogène** : nos produits ne contenaient pas d'hexabromocyclododécane (HBCD), un retardateur de flamme bromé, avant même son interdiction par la Convention de Stockholm fin 2014. Nous avons continué en 2015 nos recherches sur les matériaux de circuits imprimés sans halogène pour les assemblages sans plomb, ce qui nous a permis d'approuver plusieurs de ces matériaux pour la conception de nos produits. L'organisation systèmes radiofréquences (RFS) a poursuivi le développement et le déploiement des nouveaux types de câblage RF HybriFlex et RadiaFlex, donnant ainsi naissance à une famille de câbles LSZH (sans halogène et à faible émission de fumée) capables de répondre aux besoins techniques des clients et de supporter les milieux agressifs des sites où ils sont installés.

Nous investissons dans la R&D, des partenariats et des projets financés par des fonds extérieurs afin d'identifier et d'évaluer des matériaux alternatifs ayant un impact environnemental réduit (soit par une diminution de leur toxicité, soit par le prolongement du cycle de vie du produit). Cela concerne notamment des alternatives se substituant au PVC, des matériaux sans plomb et sans halogène, et des matériaux protégeant contre les flux et la corrosion. Notre historique de recherche et développement de pointe dans le domaine du sans plomb – en interne et *via* des partenariats – joue un rôle décisif pour convaincre le marché de la fiabilité des assemblages sans plomb, et pour aborder des points délicats tels que la fixation des appareils, les revêtements de surface, les alliages de soudure et les barbes d'étain.

Les projets de R&D dans ce domaine font appel à des collaborations avec des sous-traitants de premier plan, des fournisseurs de composants et matériaux, des consortiums industriels (ex. : iNEMI, UNOVIS AREA, HDPU) et des universités. Ces collaborations permettent de fournir les perspectives techniques les plus étendues et les plus pointues, afin d'aider le secteur à progresser et à évoluer, en réduisant l'impact environnemental des matériaux et produits électroniques.

Efficacité énergétique de nos produits

L'augmentation rapide du trafic haut débit – associée à l'explosion du nombre de consommateurs connectés, de terminaux et de services – pousse le secteur des TIC à introduire des technologies affichant une meilleure efficacité énergétique. Alcatel-Lucent s'est fixé l'objectif d'accroître l'efficacité énergétique de l'ensemble de son portefeuille de produits. Voici quelques exemples récents d'initiatives et de réalisations en matière d'efficacité énergétique dans nos secteurs d'activité.

- **Réseaux fixes** : ces dernières années, nous avons amélioré l'efficacité énergétique des cartes de ligne GPON de plus de 40 % grâce au développement et au déploiement de circuits intégrés spécifiques (ASIC). En outre, les réseaux POL (*Passive Optical LAN*) utilisant la technologie GPON fournissent de meilleures performances que les réseaux LAN traditionnels tout en réduisant les coûts de déploiement et d'exploitation. En particulier, la technologie POL avec GPON consomme moins d'énergie grâce à l'utilisation d'équipements moins gourmands en alimentation électrique et en refroidissement. La consommation d'énergie est ainsi réduite de plus de 50 % par rapports aux réseaux classiques – ce qui fait de cette technologie la solution la plus rentable et éco-responsable pour le déploiement d'une infrastructure LAN.
- **Routage IP** : nous avons conçu le routeur de cœur de réseau 7950 XRS avec l'objectif de limiter son impact environnemental. De nombreux aspects des systèmes d'alimentation et de refroidissement de ce produit se sont révélés être des premières dans le secteur. En plus de l'exceptionnelle efficacité énergétique que lui confèrent ses composants silicium FP3, le système 7950 XRS intègre des fonctions de gestion intelligente de l'énergie. Les opérateurs peuvent ainsi surveiller la consommation d'énergie de chaque élément afin de garantir le respect des seuils de sécurité en termes d'alimentation et de gérer les priorités de mise sous ou hors tension en cas de disponibilité limitée de l'alimentation électrique. Au nombre des améliorations cruciales, on peut citer le « clock gating » (déclenchement du signal d'horloge), une technique qui réduit dynamiquement l'alimentation des composants du système non utilisés, ainsi que les ventilateurs modulaires qui adaptent le refroidissement selon le besoin. Fort de ces innovations, le routeur 7950 XRS aide les opérateurs réseau à réduire l'impact environnemental tout en permettant de réaliser des économies sur le coût total de possession : un système 7950 XRS-20 à pleine charge consomme par exemple seulement un watt par gigabit de trafic commuté et n'occupe pas plus de 39 U dans un rack 19 pouces standard.
- **Transport IP** : la combinaison des technologies de routage et de transport optique de pointe permet d'obtenir d'importantes synergies en termes de coût et de performances, pour constituer un réseau plus agile, plus dynamique et plus intégré. Alcatel-Lucent a complété son portefeuille de commutateurs de service photoniques 1830 PSS avec des plateformes métropolitaines optimisées pour le cloud – les 1830 PSS-4 et PSS-16 de nouvelle génération ainsi que le nouveau 1830 PSS-8 – afin de satisfaire la demande de trafic croissante générée par la vidéo, le cloud et les *data centers*. Ces plateformes de transport à haut débit permettent de doubler la capacité des réseaux optiques métropolitains disponibles à ce jour, en réduisant dans le meilleur des cas l'encombrement de 50 % et la consommation électrique de 40 %. L'introduction de nouveaux circuits ASIC pour la refonte de nos cartes de ligne 10 Gbit/s et 40 Gbit/s a permis d'améliorer l'efficacité énergétique d'un facteur allant jusqu'à 58 % pour certaines configurations de plateforme 1830 PSS.

Nos solutions de transport par voie hertzienne ont aussi bénéficié d'améliorations importantes. La plateforme Alcatel-Lucent 9500 *Microwave Packet Radio* (MPR) a été conçue dès l'origine en utilisant une technologie paquets pour optimiser à la fois le coût total de possession et l'encombrement – et elle peut, pour certaines configurations longue distance, offrir une efficacité énergétique supérieure de 109 % à celle de la précédente solution 9600 *Long-Haul System* (LSY).

- **Plateformes IP :** nos plateformes IP s'appuient sur la nouvelle génération de serveurs informatiques certifiés Energy Star® pour fournir une puissance de traitement accrue sans augmentation équivalente de la consommation électrique. Le serveur SurePay 8620 affiche par exemple un objectif d'amélioration de l'efficacité énergétique de plus de 50 % par rapport aux serveurs de la génération précédente.
- **Réseaux mobiles :** nous avons développé une démarche globale pour accroître l'efficacité énergétique de notre portefeuille d'accès radio. Au niveau de l'architecture des sites et des systèmes, nous avons préconisé la mise en œuvre d'architectures de sites distribuées basées sur des têtes radio distantes et le déploiement de réseaux hétérogènes, en utilisant des fonctions permettant d'activer ou de désactiver des *small cells* ou *macro cells* en fonction du volume de trafic. Concernant la conception des produits, les amplificateurs de puissance de nos stations de base macro permettent de moduler la consommation en fonction du trafic. L'efficacité énergétique est également prise en compte dans la conception de nos *small cells*. Nous nous sommes efforcés d'identifier des architectures matérielles éco-responsables, en choisissant des composants à faible consommation d'énergie et en offrant davantage de fonctionnalités pour un niveau de consommation énergétique donné. Selon notre évaluation interne, l'efficacité énergétique fonctionnelle de notre technologie d'accès radio W-CDMA s'est améliorée en 2015 de 190 % par rapport au niveau de 2008, dépassant ainsi largement notre objectif de 75 %.

Impact de nos produits sur la santé et la sécurité

Tout au long de l'année 2015, Alcatel-Lucent est resté fidèle à son engagement de répondre aux besoins de ses clients et de garantir la sécurité de ses salariés et du grand public, en poursuivant son programme d'évaluation des impacts sur la santé et la sécurité de tous les produits à toutes les étapes de leur cycle de vie. Nous avons notamment collaboré avec nos fournisseurs pendant la phase de conception pour éviter toute utilisation de matériaux dangereux. Nous avons veillé à ce que tous les matériaux soient préparés pour le transport conformément aux réglementations nationales et internationales en vigueur. Notre documentation technique fournit des instructions pour une utilisation des produits en toute sécurité, et les formations obligatoires suivies par le personnel d'Alcatel-Lucent Services couvrent toute une variété de sujets permettant d'assurer la sécurité sur les lieux de travail.

Par ailleurs, tous les produits Alcatel-Lucent émettant des radiofréquences (RF) sont tenus de respecter les

réglementations nationales portant sur l'exposition humaine aux émissions RF lors de la fabrication et de l'utilisation des produits. La conformité est déterminée par l'évaluation analytique ou la mesure de l'énergie RF émise.

Tous les déchets électroniques sont transportés vers des sites de traitement répondant aux exigences ESS. Sauf indication contraire, tous les déchets électroniques sont traités de façon à récupérer autant de matière recyclable que possible.

Sécurité dans l'environnement électromagnétique

Nous avons continué à suivre de près les questions sanitaires et réglementaires relatives aux communications mobiles, y compris celles liées à l'environnement électromagnétique. Cet effort a été notamment salué par le *Dow Jones Sustainability Index*, qui a accordé à Alcatel-Lucent le meilleur score possible dans la catégorie Champs magnétiques, et ce depuis 2006. Nous avons activement participé aux organismes internationaux de normalisation concernant l'évaluation de l'exposition. Nous avons fait en sorte que nos produits *macro cells*, *small cells* et Wi-Fi® soient conformes aux normes et réglementations nationales et internationales sur l'exposition aux radiofréquences.

Concernant l'exposition humaine aux transmissions de radiofréquences, notre position repose sur l'opinion de plus de 150 comités d'experts mandatés par des autorités nationales et internationales afin de mesurer l'avancement des connaissances scientifiques. Tous concluent que l'exposition à des champs électromagnétiques inférieurs aux seuils définis par la Commission internationale pour la protection contre les rayonnements non ionisants (CIPRNI), les commissions internationales reconnues par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) ou les recommandations similaires de l'*Institute of Electrical and Electronics Engineers* (IEEE), ne présente aucun effet établi sur la santé.

L'Aide-mémoire n°304 de l'OMS stipule que « compte tenu des très faibles niveaux d'exposition et des résultats des travaux de recherche obtenus à ce jour, il n'existe aucun élément scientifique probant confirmant d'éventuels effets nocifs des stations de base et des réseaux sans fil pour la santé ». Cette conclusion concerne toutes les technologies de réseaux mobiles déployées par Alcatel-Lucent, notamment les technologies CDMA, GSM, W-CDMA/UMTS, LTE et Wi-Fi.

Harmonisation des seuils d'exposition

Nous suivons l'évolution des connaissances scientifiques sur lesquelles reposent les limites d'exposition actuelles. Des comités d'experts tels que le Comité scientifique des risques sanitaires émergents et nouveaux de la Commission européenne ont conclu qu'il n'existait aucun effet établi sur la santé à des niveaux d'exposition inférieurs aux seuils définis par la CIPRNI.

Contribution à des initiatives internationales de normalisation

Nous soutenons le développement de critères d'évaluation de l'exposition humaine par le biais d'organismes internationaux de normalisation et d'associations industrielles telles que la GSMA.

Nous contribuons en particulier à la Commission électrotechnique internationale (CEI), à l'Union internationale des télécommunications (UIT) et au Comité européen de normalisation électrotechnique (CENELEC).

Gestion de la pollution et des déchets

Suivi et réduction des pollutions

Déchets

Nous avons réduit la quantité de déchets que nous générons de 42 % (soit 7167 tonnes) entre 2013 et 2015. En 2012, nous nous étions fixés comme objectif de réduire la proportion de déchets mis en décharge à 15 % d'ici 2015, contre 36 % en 2009 (le terme « déchets » désigne les déchets dangereux et non dangereux résultant de nos activités, à l'exclusion des déchets électroniques).

Total estimé de déchets dangereux et non dangereux mis en décharge

2013	24 %
2014	14 %
2015	20 %

Note : les totaux ci-dessus sont obtenus à partir d'une base extrapolée de données portant sur la production de déchets dangereux et non dangereux, le recyclage et le poids de mise en décharge.

Nous avons également appliqué une politique obligeant tous les sites, toutes les activités d'Alcatel-Lucent, et toutes ses sociétés communes qui génèrent ou traitent des déchets et des sous-produits incluant des déchets dangereux et des déchets électroniques à évaluer les possibilités de réutilisation des équipements de la marque Alcatel-Lucent à des fins de maintenance ou de revente, ainsi qu'à mettre en œuvre des principes et des mécanismes de prévention de la pollution et de réduction des déchets, tant au niveau des processus que des sites.

Rejets et émissions

Conformément aux lois et réglementations locales en vigueur, nous avons continué d'appliquer un processus de *reporting* des émissions atmosphériques et des rejets dans les eaux et les sols dans les pays où nous sommes présents. Aucune émission ni aucun déversement au-dessus des limites légales n'ont été à déplorer pour 2015.

Bruit

Nous surveillons également la conformité de nos opérations et activités avec les réglementations sur le bruit professionnel et le bruit ambiant. En 2015, aucun problème n'a été signalé et nous n'avons reçu aucun rappel à la loi en matière de bruit ambiant ou professionnel.

Collecte, reconditionnement et recyclage

Alcatel-Lucent propose des services de collecte, reconditionnement et recyclage pour tout type de produit de télécommunications, quel que soit le fournisseur. Les membres de notre réseau mondial de fournisseurs agréés collectent et recyclent les produits en fin de vie. Les clients utilisent un formulaire de demande en ligne pour organiser la récupération des équipements. En outre, nous participons autant que possible à des systèmes de récupération publics.

En 2015, l'entreprise a géré 4579 tonnes de déchets électroniques dont 95,4 % ont été recyclés ou revendus, 1,3 % ont été incinérés et 3,3 % ont été mis en décharge de façon sécurisée. Sur le total des produits recyclés ou revendus, 294 tonnes ont été reconditionnées et/ou revendues (dont 84721 cartes électroniques et 514 équipements configurés et remanufacturés en interne au sein d'Alcatel-Lucent). Nos partenaires agréés ont recyclé plus de 4077 tonnes de déchets.

Nous avons également évité la production de plus de 7189 tonnes de CO₂e en reconditionnant des équipements et des composants. En 2015, nous avons ajouté 6 nouvelles gammes de produits à nos activités de reconditionnement et de revente. Entre 2008 et 2015, le nombre total de gammes concernées est passé de 45 à 103.

Les réseaux de télécommunications de nos clients utilisent d'importantes quantités de batteries, afin de disposer d'une réserve d'électricité suffisante pour assurer leur stabilité. Aux États-Unis, Alcatel-Lucent a mis en place un programme de maintenance, d'installation, de récupération, de transport et de recyclage des batteries, pour que ces dernières soient gérées et recyclées comme il convient. L'objectif était d'éviter que les produits chimiques potentiellement dangereux des batteries au plomb n'entrent dans le flux de déchets et qu'ils puissent au contraire être réutilisés dans de nouvelles batteries. En 2015, Alcatel-Lucent a recyclé 417,9 tonnes de batteries au plomb provenant des réseaux de ses clients, soit 292,5 tonnes de plomb, qui sera réutilisé pour fabriquer de nouvelles batteries.

5.3 Innovation environnementale

Bell Labs

La consommation d'énergie des réseaux représente l'un des défis industriels majeurs de nos clients et du secteur des TIC en général. Les fournisseurs de services doivent faire face à la fois à des prévisions de croissance exponentielle du trafic sur les réseaux de communication, mais aussi à l'augmentation des coûts de l'énergie. En conséquence, ces derniers verront leurs dépenses opérationnelles et leurs factures énergétiques monter

en flèche sans un développement plus important de technologies à faible consommation d'énergie. L'accès à un réseau électrique stable et fiable pose un autre problème : il ne peut être considéré comme acquis dans les pays en voie de développement ou les zones rurales où la couverture électrique est médiocre voire inexistante, ou dans les régions où les déploiements massifs d'équipements réseau (*small cells*, par exemple) présentent des difficultés opérationnelles et des coûts importants.

Le programme *Network Energy Research* des Bell Labs, l'organisation d'Alcatel-Lucent dédiée à la recherche, était axé sur l'optimisation de la consommation énergétique des réseaux et l'introduction de solutions innovantes dans les produits d'Alcatel-Lucent. Ces travaux de recherche couvraient tous les grands aspects du réseau, dont l'accès fixe et mobile, les réseaux métropolitains et les cœurs de réseau, et la transmission optique. Ce programme porte sur les technologies, architectures et solutions qui :

- réduisent l'énergie requise par bit transmis (ex. : augmentation de l'efficacité énergétique) pour la transmission de données, le traitement et le stockage ;
- réduisent le gaspillage d'énergie dû à un manque d'efficacité et les frais (ex. : par une gestion thermique et un refroidissement plus efficaces) ; et
- permettent des déploiements hors réseau électrique, grâce à de nouvelles solutions de collecte d'énergie et des technologies de stockage d'énergie à haute densité.

Le programme étudie également des applications innovantes dans le secteur des TIC, pour les villes connectées et intelligentes, les smart grids (réseaux électriques intelligents), et la mobilité électrique.

En janvier 2015, les Bell Labs ont lancé la deuxième version de l'application GWATT (*Global "What if" Analyzer of NeTwork Energy Consumption*), qui prévoit l'impact futur du volume de trafic sur la consommation d'énergie des réseaux TIC. GWATT a pour vocation de favoriser un dialogue intelligent concernant le potentiel des nouvelles technologies en termes de développement durable ainsi que l'importance relative des différentes architectures et technologies sur la consommation d'énergie globale. Cet outil s'appuie sur des prévisions et une modélisation réseau fournies par :

- les Bell Labs ;
- le consortium GreenTouch ;
- le *Cisco Visual Networking Index* (VNI) ; et
- la *Global e-Sustainability Initiative* (GeSI).

Depuis son lancement, plus de 28 000 personnes ont accédé à l'application GWATT V2. Cette version offre plusieurs fonctionnalités nouvelles, et notamment la modélisation des flux de trafic d'applications et des transformations de réseau (*software-defined networking* et virtualisation des fonctions réseau par exemple).

Consortium GreenTouch™

La consommation d'énergie et les émissions de carbone des réseaux touchant la totalité du secteur des TIC, la stratégie « réseaux à énergie zéro » des Bell Labs se base sur une large collaboration avec les fournisseurs de services, les fabricants d'équipements, les organismes de recherche et les universités. Cette collaboration est au cœur du consortium GreenTouch fondé en 2010, à l'initiative des Bell Labs, pour mener un programme de recherche pré-concurrentielle visant à améliorer l'efficacité énergétique des réseaux d'un facteur 1 000 par rapport à un réseau de référence à la pointe de la technologie en 2010.

La mission de cinq ans de GreenTouch s'est conclue en juin 2015 par une conférence publique au cours de laquelle ont été présentés les résultats de tous les projets de recherche ainsi qu'une feuille de route technologique complète destinée à améliorer radicalement l'efficacité énergétique de l'accès mobile, de l'accès fixe et du cœur de réseau. Les architectures, technologies, algorithmes et protocoles proposés – ainsi que les méthodes de modélisation et d'évaluation sous-jacentes développées par GreenTouch – ouvriront la voie à une infrastructure TIC plus durable, à même de prendre en charge les applications, les services et la croissance du trafic à venir tout en consommant globalement moins d'énergie que les réseaux conventionnels d'aujourd'hui. Deux applications interactives ont également été lancées publiquement pour aider les acteurs du secteur à mieux comprendre et exploiter les technologies GreenTouch.

D'après les résultats présentés par GreenTouch, il est en effet possible d'améliorer l'efficacité énergétique des réseaux d'un facteur 254 dans les réseaux d'accès fixes, d'un facteur 316 dans les cœurs de réseau et d'un facteur 10 000 dans les réseaux mobiles (par rapport à la référence de 2010). En pratique, cela signifie que la consommation d'énergie nette des réseaux de communication peut être réduite de 98 %, ce qui équivaut aux émissions de gaz à effet de serre de 5,8 millions de véhicules particuliers, et ceci même en tenant compte de l'énorme augmentation de trafic intervenue depuis 2010.

Les résultats des projets de recherche GreenTouch sont accessibles au public à l'adresse www.greentouch.org, et comprennent :

- l'application interactive GWATT permettant de modéliser la consommation d'énergie des réseaux TIC ;
- un outil de modélisation de l'énergie pour les stations de base mobiles (www.imec.be/powermodel) ;
- une série de livres blancs et de publications scientifiques ;
- une série de vidéos du projet.

5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités

Suivi et reporting des émissions de carbone

Reporting sur les sources des périmètres 1, 2 et 3

Nous continuons à communiquer la totalité des émissions directement liées à nos activités, notamment celles générées par nos installations, notre flotte, les sources de combustion mobile et toute autre source relevant des périmètres 1 et 2. Nous publions également les émissions du périmètre 3 résultant d'activités sous-traitées, telles que la location de véhicules et de navires, la logistique produit, les déplacements professionnels, la sous-traitance, les trajets des salariés pour se rendre à leur travail et l'achat de biens et services.

En 2015, nous avons consolidé les sites pour une utilisation plus efficace des ressources. Cette action combinée aux efforts réalisés pour la mise en place de projets d'efficacité énergétique et de programmes de sensibilisation environnementale des salariés nous a permis de diminuer les émissions de CO₂e de 9 % par rapport à 2014.

Alcatel-Lucent suit les principes du protocole GHGP (*Greenhouse Gas Protocol*) pour déterminer quelles sont les données à contrôler, et publie des résultats pour 10 des 15 catégories GHGP (quatre catégories ne sont pas applicables à nos activités et la catégorie 2 "Capital Good" du périmètre 3 est en cours d'évaluation). Nous nous sommes engagés à réduire de moitié notre empreinte carbone absolue (équivalent CO₂ ou CO₂e) liée à nos activités des périmètres 1 et 2 d'ici 2020, par rapport à 2008 où notre empreinte était de 827 tCO₂e. Selon les données opérationnelles 2015 disponibles à la date de cette publication, l'empreinte carbone liée à nos activités indiquait une réduction d'environ 46 % par rapport à 2008.

Carbon Disclosure Project

En 2015, Alcatel-Lucent a répondu aux questionnaires *Supply Chain* et *Investors* du *Carbon Disclosure Project* (CDP). Le Groupe a obtenu la note de 100 sur 100 pour sa « publication », et a été placé en catégorie A pour sa « performance ». Alcatel-Lucent a également intégré la liste A des entreprises leaders du classement CDP *Supplier Climate*.

Nous continuons aussi à utiliser un outil de mesure des émissions carbone qui rationalise et automatise la collecte des données GHG, identifie les nouvelles possibilités de réduction et indique les bonnes pratiques permettant de réduire l'empreinte carbone liée à nos activités et à celles des partenaires de notre chaîne d'approvisionnement. Toutes ces initiatives nous ont permis de rester une référence en termes de mesure et de reporting.

Réduction de l'impact environnemental de nos activités

Consommation d'énergie

L'électricité a représenté 81 % de l'empreinte carbone liée aux activités de nos sites dans le monde entier. En 2015, nous

avons réduit notre consommation d'énergie de 7 % et réduit en parallèle nos émissions CO₂e de 11 %, par rapport à l'année précédente. Malgré ces réductions significatives, notre consommation d'énergie par mètre carré de nos surfaces construites est en hausse de 6 %, passant de 0,38 MWh/m² à 0,41 MWh/m².

Nous poursuivons nos efforts de réduction de la consommation d'énergie par le biais d'investissements et de projets divers :

- **Projets d'optimisation de l'énergie** : nous avons beaucoup investi ces dernières années pour réduire la consommation d'énergie et les émissions de nos locaux. En 2015, un certain nombre de projets ont été mis en œuvre ou achevés dans nos sites les plus importants : efficacité de l'éclairage, détecteurs de présence, réglages horaires et utilisation d'énergies alternatives.
- **Utilisation des énergies alternatives** : en 2015, environ 22 % de notre électricité fournie par des services publics provenait d'énergies renouvelables. En Belgique, en Autriche et en Suisse, 92 % de l'électricité que nous avons achetée (sur la base de la surface totale des zones construites) était produite à partir de sources hydroélectriques. Nous privilégierons désormais les énergies renouvelables lorsqu'elles seront disponibles et que les conditions financières nous le permettront. L'utilisation accrue des ressources renouvelables et nucléaires des fournisseurs d'électricité ont permis une réduction mondiale moyenne de 4 % de tCO₂e par MWh par rapport aux facteurs d'émissions de 2014.
- **Consommation électrique pour les équipements de laboratoire** : de récentes études sur la consommation d'énergie liée aux activités de laboratoire ont montré que plus de 80 % de cette consommation électrique est due aux équipements utilisés. En coopération avec le personnel des laboratoires, nous élaborons des politiques de consommation d'énergie visant à réduire cet impact. Cette activité entraînera une diminution significative de la consommation d'énergie par zone construite lorsque davantage de laboratoires commenceront à réduire les temps de fonctionnement des équipements qui n'ont pas besoin de fonctionner en permanence.

Consommation d'eau

Nous avons diminué de 47 % notre consommation d'eau depuis 2007. À l'échelle mondiale, la consommation d'eau a été réduite de 5 % depuis 2014.

Convaincus de la nécessité de mettre en place un programme plus rigoureux pour maîtriser notre consommation d'eau, nous avons continué en 2015 à réviser nos recommandations internes en la matière afin de définir un calendrier précis pour :

- installer des compteurs auxiliaires sur certains sites ciblés ; et
- suivre la consommation d'eau par type d'usage (domestique, irrigation, traitement) et d'installation (bureau, laboratoire, entrepôt, site de production).

Protection de la biodiversité

Sur terre

Dans le cadre de l'examen de son parc immobilier, Alcatel-Lucent a continué à améliorer l'environnement naturel des sites dont il est propriétaire et à identifier des projets d'assainissement et de dépollution.

En mer

Chaque fois que nous posons un câble sous-marin au fond de l'océan, nous veillons à respecter les normes environnementales (notamment concernant l'élimination des substances dangereuses entrant dans la composition de nos câbles) et à obtenir toutes les autorisations officielles requises (dont des éco-certifications spécifiques). Nos câbles sont de taille réduite, entre 17 et 40 mm de diamètre, et ont une durée de vie nominale de 25 ans.

6 Notre capital humain

6.1 Emploi

Salariés

Fin 2015, Alcatel-Lucent comptait 50 047 salariés dans le monde avec une présence dans plus de 100 pays. Ces chiffres incluent tous les salariés ayant travaillé pour des sociétés consolidées par intégration globale (absences de longue durée et périodes de préavis comprises) et pour des sociétés détenues à plus de 50 %.

Les chiffres ont été retraités pour 2013 et 2014 en raison de la vente de nos activités Enterprise le 30 septembre 2014. Effectifs Alcatel-Lucent Enterprise : 2 795 en 2013 et 463 en 2014.

Sous-traitants et collaborateurs temporaires

En 2015, le nombre moyen de sous-traitants et de salariés temporaires était de 2 607 pour ces deux catégories. Les

« sous-traitants » sont les salariés de tierces parties exécutant des travaux de sous-traitance pour le compte des sociétés du Groupe.

Les salariés temporaires sont généralement des salariés de tierces parties détachés pour réaliser des travaux dans nos locaux du fait, par exemple, d'une diminution ponctuelle de nos effectifs ou d'une disponibilité insuffisante de salariés qualifiés dans un domaine d'expertise spécifique.

En 2015, fidèles à notre engagement de constituer une équipe mondiale diversifiée et hautement qualifiée, nous avons offert à nos salariés un environnement stimulant et des opportunités de formation continue qui favorisent la diversité et un dialogue ouvert grâce au partage des connaissances et à la célébration des différences. Notre objectif l'année dernière était triple : poursuivre la transformation des RH et de l'Université Alcatel-Lucent, améliorer l'efficacité de nos programmes de *leadership* et diversifier davantage notre main-d'œuvre afin de favoriser notre croissance future.

6.2 Santé et sécurité des salariés

Engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail

En 2015, conformément à notre politique relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité (ESS), nous avons rempli nos engagements de mener nos activités de manière à préserver l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de notre personnel, de nos sous-traitants, de nos clients et des populations locales auprès desquelles nous intervenons en prenant les mesures suivantes :

- identification des dangers ESS et évaluation des risques associés ;
- mise en œuvre de contrôles adaptés ;
- affectation de salariés compétents, expérimentés et, si nécessaire, disposant des certifications adaptées pour réaliser certaines tâches spécifiques ; et
- harmonisation des exigences ESS à l'échelle mondiale et développement d'indicateurs clés de performance (KPI) applicables à toute l'entreprise.

Pour assurer la santé et la sécurité de nos salariés dans leur environnement de travail, nous avons mis la formation et le conseil au premier rang de nos priorités. En 2015, l'Université Alcatel-Lucent a dispensé environ 8 764 heures de formation sur les questions ESS dans le monde entier. Il est à noter que ces heures de formation ne tiennent pas compte d'autres supports de sensibilisation dans ce domaine, tels que les recommandations en matière d'ergonomie sur le lieu de travail ou les sujets ESS traités dans le programme obligatoire de sensibilisation au code de bonne conduite.

En 2015, nous avons introduit un nouveau module de sensibilisation ESS destiné à nos 200 principaux responsables. Son objectif : les aider à mieux comprendre les dangers et les risques associés à notre activité, leurs responsabilités personnelles et les mesures adéquates à prendre pour éviter les blessures et les décès.

Nous avons continué de nous focaliser sur les opérations à haut risque telles que les travaux en hauteur ou impliquant des risques liés à la sécurité électrique. La majorité de ces tâches étant externalisées, nous nous sommes focalisés sur nos sous-

Notre capital humain

traitants en 2014 et avons lancé une initiative globale de qualification et de tutorat pour les sous-traitants amenés à réaliser ces types d'opérations à haut risque. Notre processus de qualification, qui adresse un message de tolérance zéro à l'égard de toute violation de sécurité, renforce la responsabilisation de tous les sous-traitants en leur imposant les mêmes normes d'entreprise que celles que nous appliquons en interne. Notre équipe a également proposé des programmes de tutorat à tous les intervenants nécessitant un accompagnement, afin de les sensibiliser de façon plus approfondie à la question de la sécurité. À ce jour, plus de 500 sous-traitants ont fait l'objet d'évaluations de la part de la Direction des Achats et des équipes ESS locales, dans le but de vérifier qu'ils disposent des qualifications requises pour répondre aux besoins de notre entreprise.

Absentéisme

Le suivi et la gestion de l'absentéisme sont effectués au niveau de chaque pays conformément aux dispositions de la législation et des réglementations locales. Nous avons ainsi pu prendre les mesures les plus rapides et pertinentes pour répondre à de potentielles fluctuations inhabituelles par rapport aux normes du pays. Au niveau mondial, nous avons continué à publier le nombre de jours d'absence pour accident du travail par salarié (incluant les maladies professionnelles).

Accidents du travail et maladies professionnelles

On entend par « accident du travail (incluant les maladies professionnelles) » tout événement inattendu survenant dans le cadre du travail, ou en lien avec ce dernier, susceptible d'avoir pour conséquence :

- une blessure (ex. coupures, fractures, entorses, amputations pouvant survenir à la suite d'une exposition unique à l'environnement de travail) ;
- ou une maladie aiguë (ex. dermatite de contact) ou chronique (ex. maladie pulmonaire obstructive chronique) observable à la suite d'une exposition unique ou répétée (ex. sumac vénéneux, empoisonnement au plomb, asbestose, etc.) ou à l'issue d'un stress prolongé (ex. syndrome du canal carpien) ;

Tous les incidents graves et les accidents du travail doivent être signalés afin de permettre l'analyse et l'identification des tendances et causes premières, d'améliorer en permanence nos performances en matière de sécurité et d'atteindre notre objectif : aucune journée de travail perdue pour cause de blessure et de maladie professionnelle.

	Taux de fréquence des accidents du travail (incluant les maladies professionnelles)	Nombre de jours d'absence par salarié en raison d'accidents du travail (incluant les maladies professionnelles)
2012	1,21	0,07
2013	1,19	0,06
2014	1,14	0,04
2015	0,85	0,04

Évolution depuis 2012

Depuis 2012, le taux de fréquence des accidents du travail a reculé grâce à nos programmes ESS et au fait que les activités à haut risque sont de plus en plus confiées à nos prestataires et/ou sous-traitants. En 2015, la sous-traitance des activités à haut risque aux États-Unis a contribué à réduire encore davantage ce taux de fréquence.

Remarques : Les effectifs considérés pour le calcul des accidents du travail (incluant les maladies professionnelles telles que par exemple le stress au travail) incluent les salariés, les étudiants, stagiaires, apprentis et les sous-traitants directement supervisés.

En raison des spécificités ou des cadres réglementaires locaux, tous les sites n'ont pas utilisé pas la même méthode pour calculer le nombre de jours d'absence pour accident du travail par salarié, incluant les maladies professionnelles. Nos chiffres ont fait l'objet d'ajustements lors de la consolidation globale sur les données calculées en jours calendaires au lieu de jours ouvrables. Ceci assure l'homogénéité des données publiées dans ce rapport.

Si les accidents du travail sont généralement liés aux opérations à haut risque sur le terrain, nous avons continué à promouvoir des procédures de sécurité proactive pour les salariés qui travaillent dans les bureaux. Par exemple, nous avons révisé nos recommandations en matière d'ergonomie pour tenir compte des nouveaux modes de travail (tels que l'utilisation accrue d'ordinateurs portables au lieu d'ordinateurs fixes).

Étant donné que nous n'utilisons pas de processus industriels importants, nous ne sommes pas tenus de calculer ou suivre un indicateur sur la gravité de ce type d'accidents du travail. La tendance des accidents de travail est plutôt axée sur l'activité d'un salarié donné et les risques associés. Des améliorations ont été apportées à l'échelle du programme sur la base des tendances identifiées, quel que soit le nombre de journées de travail perdues. Nous avons toujours procédé à l'analyse de la situation en vue d'en tirer des enseignements et d'éviter qu'elle se reproduise.

Décès et blessures

Aucun accident du travail mortel, n'est acceptable. En 2015, nous avons renforcé notre politique de tolérance zéro auprès de l'ensemble des sous-traitants afin d'instaurer une culture de sécurité. Cette démarche d'amélioration continue de nos programmes de sécurité prévoyait la collecte auprès de nos sous-traitants des données sur le nombre de journées de travail perdues et les accidents évités de justesse.

En 2015, nous n'avons eu à déplorer aucun décès au travail parmi nos sous-traitants. En 2011, un programme stratégique d'amélioration de la santé et de la sécurité avait été mis en place, avec pour résultat une baisse constante des décès chaque année. En 2015, nous avons enfin atteint notre objectif de ZÉRO décès.

Intégration des évaluations SA8000

Forts de notre programme de certification SA8000 de nos sites poursuivi partout dans le monde depuis plusieurs années, nous avons mis en place en 2015 une auto-évaluation du niveau de maturité SA8000 dans 11 sites au Brésil, en Égypte, en Inde, en Roumanie, en Russie, en Arabie saoudite et en Turquie. Cette évaluation, qui regroupe un ensemble de questions sur la norme SA8000 ainsi que nos exigences ESS, a permis l'analyse rapide de nos programmes de responsabilité sociale dans trois domaines clés : ressources humaines, ESS et achats.

6.3 Organisation et gestion du travail

Planification stratégique des ressources humaines

En 2015, nous avons poursuivi le Plan Shift, notre plan stratégique triennal lancé en 2013. Pour ce qui est de l'évolution des effectifs, cela signifiait renforcer notre capacité de planification à court et long termes de notre personnel dans nos différents secteurs d'activité. En ce qui concerne notre portefeuille de produits et nos performances financières, il était essentiel pour notre stratégie que nous alignions notre main-d'œuvre :

- en traduisant la stratégie définie par le Plan Shift en un plan de développement des effectifs réaliste ;
- en adoptant une démarche ascendante qui tient compte des contraintes sociales et légales locales ainsi que des besoins de l'entreprise pour parvenir à mettre en œuvre une planification stratégique et réaliste des effectifs dans les pays où nous opérons ;
- en contrôlant et en surveillant l'évolution des effectifs nets par pays (au niveau des recrutements, des départs, des mutations, de la mobilité, etc.) ; et
- en planifiant de manière cohérente la répartition géographique future de nos effectifs au niveau mondial, par pays et par sites (et en adéquation avec le plan immobilier du Groupe).

Mobilité interne et recrutement

En 2015, nous avons adopté une nouvelle approche globale du recrutement. Nos processus internes ont été normalisés à l'échelle mondiale et notre structure de support a été modifiée. Nous disposons à présent d'une équipe de plusieurs recruteurs disponibles en fonction des besoins. Ces changements avaient pour objectif principal d'harmoniser nos méthodes de travail sur l'ensemble de nos sites, partout dans le monde, d'améliorer la réactivité de l'équipe de recrutement et de renforcer la satisfaction générale de notre clientèle.

Nous avons également rebaptisé notre bourse interne pour l'emploi. Sa nouvelle appellation, *Build Your Future* (Construisez

vos futurs), sera diffusée sur notre plateforme de réseau social et dans les divers supports de recrutement. Elle doit inciter nos salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle et à leur développement personnel. En outre, nous avons étendu notre lettre d'information sur les postes vacants en interne à d'autres régions afin d'offrir une visibilité accrue à nos salariés.

Hauts potentiels

Alcatel-Lucent continue d'investir dans l'identification et le développement de ses futurs dirigeants afin d'assurer la gestion de la relève. Dans le cadre de cette démarche, nous avons poursuivi notre programme de revue des talents visant à identifier les futurs dirigeants et à actualiser notre vivier existant (leaders émergents, hauts potentiels et futurs dirigeants). En 2015, au total, 1 080 futurs dirigeants et 3 203 salariés aux compétences indispensables ont été identifiés afin de répondre aux besoins du Groupe pour aller de l'avant.

Le *Leadership Pipeline* vise à préparer les futurs dirigeants et à apporter de la diversité parmi les 200 postes de principaux responsables du Groupe. Il repose sur trois volets :

- identification des talents de *leadership* de manière cohérente à tous les niveaux du Groupe ;
- mobilité géographique et fonctionnelle ; et
- développement des cadres dirigeants à l'aide d'un large éventail de méthodes.

Les équipes des Ressources humaines, en collaboration avec les dirigeants des différentes divisions, assurent l'exécution de cette stratégie en accompagnant les responsables d'équipe et les talents tout au long du processus.

En 2015, 128 futurs dirigeants ont participé à des programmes de développement dédiés et personnalisés répondant aux besoins du Groupe ainsi qu'à des besoins de formations managériales individuelles, afin de se préparer à occuper des postes à plus haute responsabilité. De plus, des cadres dirigeants émergents dans plus de 10 pays ont été invités à

Notre capital humain

participer à de nouveaux ateliers intitulés *Talent Awakening* destinés à leur faire prendre conscience de leurs atouts par le biais d'un profil de personnalité détaillé suivi d'une analyse individuelle par un intervenant en ressources humaines certifié. Plus de 900 personnes ont pu bénéficier de ces analyses individuelles en 2015.

Gestion de la performance

Le dispositif de gestion de la performance d'Alcatel-Lucent, *OurTalent Dialogue*, repose sur l'instauration d'un dialogue permanent entre le collaborateur et son responsable hiérarchique. Ce dialogue permet d'une part de fixer une ligne directrice, d'établir des priorités, de clarifier les objectifs et de fournir des conseils et des remarques. Il permet d'autre part au collaborateur d'optimiser ses performances et de prendre en main son évolution professionnelle en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. Cette approche de la gestion de la performance permet également au collaborateur d'entretenir un dialogue permanent avec son responsable concernant les domaines à privilégier pour assurer sa progression et gérer son évolution de carrière.

En 2015, nous avons poursuivi le programme de formation à l'intention des managers, afin qu'ils poursuivent l'acquisition de savoir-faire dans des domaines tels que la définition d'orientations, l'accompagnement, la motivation, la gestion de la performance et la conduite du changement. Plus de 120 ateliers ont été organisés dans le monde et quelque 3 500 responsables y ont participé.

Rémunération

Alcatel-Lucent maintient sa politique consistant à rémunérer équitablement tous les salariés, indépendamment du sexe, de l'origine ethnique ou du handicap. Nous avons renouvelé notre engagement visant à assurer à nos salariés des rémunérations comparables à ce que proposent les autres grandes entreprises du secteur. Nous nous attachons particulièrement à assurer l'évolution de ses salariés, récompenser l'acquisition de compétences favorisant l'innovation, encourager leur engagement sur le long terme. Nous déployons des politiques, processus et outils de valorisation spécifiques et adaptés.

En 2014, nous avons instauré un nouveau système de rémunération fondée sur les résultats. Ce système, qui repose sur des indicateurs clés de performance au niveau de l'entreprise, des unités et au niveau individuel, permet aux salariés (personnels commerciaux exceptés) d'avoir une meilleure visibilité sur leur performance et leurs récompenses et de les infléchir. En 2015, notre stratégie de rémunération est demeurée alignée sur le Plan Shift, visant l'équilibre entre les éléments suivants : rapidité, simplicité, responsabilité et confiance. Cet alignement inclut la mise en œuvre de critères communs pour l'attribution de primes à l'échelle mondiale, des niveaux de réalisation des objectifs clairement établis pour tous les salariés concernés, une revue annuelle des performances individuelles examinées par rapport aux engagements pris initialement, en accord avec les responsables d'équipe.

L'octroi de rémunération à long terme (options de souscription d'actions et actions de performance) est décidé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations. Sa mise en place répond à plusieurs objectifs, notamment :

- associer les salariés aux résultats du Groupe et à la réalisation de la stratégie du Groupe définie dans le Plan Shift ;
- encourager et récompenser la performance ; et
- attirer et fidéliser les talents dans un secteur particulièrement concurrentiel, où la qualité et la motivation des salariés sont des facteurs clés de réussite.

Les rémunérations à long terme sont généralement soumises à des conditions de présence et/ou de performance. Dans le contexte de notre rapprochement avec Nokia, le Conseil d'administration a décidé en avril 2015, en accord avec Nokia, de renoncer aux critères de présence et de performance dans certaines conditions, sous réserve du succès de l'offre publique d'échange, rendue possible grâce au travail acharné des collaborateurs d'Alcatel-Lucent et à leur dévouement.

L'évolution de la rémunération de nos salariés (traitements et salaires) sur les trois dernières années est indiquée en Note 23 des comptes consolidés.

Formation

Université Alcatel-Lucent

L'Université Alcatel-Lucent a pour mission d'optimiser les performances de nos salariés, de nos partenaires et de nos clients, ainsi que de développer les compétences requises pour contribuer au succès de l'entreprise à travers :

- des initiatives de formation et développement en adéquation avec les priorités stratégiques d'Alcatel-Lucent ;
- des équipements de formation et des modules de formation en ligne de pointe ;
- des certifications techniques pour nos clients, nos partenaires et nos salariés, permettant d'accéder à la connaissance et la maîtrise de technologies de pointe ;
- des programmes d'accréditation dédiés aux salariés pour leur permettre d'accéder à des postes clés au sein du Groupe ;
- une approche orientée sur le stagiaire qui permet à chacun de développer des compétences en rapport avec sa structure spécifique, son poste et ses objectifs de carrière.

Toutes les heures de formation sont enregistrées dans un système de gestion des formations, qui permet d'éditer des rapports sur le volume des formations à des fins d'audit. L'Université Alcatel-Lucent propose une application d'apprentissage communautaire personnalisée, baptisée *My Personal Learning Experience* (ou *My PLE*), qui permet aux salariés de mieux orienter et gérer leurs propres programmes de formation. Développée autour des communautés d'apprentissage et du partage des bonnes pratiques, l'application *My PLE* permet aux salariés d'apprendre de leurs pairs et des spécialistes du domaine en interne, ce qui rend la formation plus adaptée à leur poste.

Réalisations

En 2015, l'Université Alcatel-Lucent a dispensé 1,2 million d'heures de formation à quelque 80 000 personnes dans 136 pays. 43 % de ces heures ont été dispensées à nos clients et partenaires et 57 % aux collaborateurs de l'entreprise (salariés et prestataires).

En 2015, chaque collaborateur a ainsi reçu en moyenne 11 heures de formation. En 2015, environ 74,3 % des formations internes ont été délivrées en ligne, soit une augmentation de 1,3 point par rapport à l'année précédente. De plus, 373 salariés ont réussi les examens de certification IP/routage de service et 399 les examens de certification LTE.

En juin 2015, l'Université a lancé le site *Learning Store*, afin de faciliter l'accès des salariés aux formations pertinentes pour leur évolution professionnelle. À la fin de l'année, le site avait enregistré 25 000 visiteurs.

Télétravail

Le télétravail contribue à la réduction du temps et des frais de transport, des coûts immobiliers, des dépenses d'exploitation et de l'impact environnemental du Groupe.

Pour témoigner de son engagement en faveur de la flexibilité et d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, Alcatel-Lucent a maintenu ses politiques de télétravail dans l'ensemble de ses régions. Depuis 2008, nous avons élaboré un accord collectif sur le télétravail en collaboration avec les principales organisations syndicales d'Alcatel-Lucent en Europe. Grâce à cet accord, tous les salariés de France, de Belgique, d'Espagne, d'Italie et d'Allemagne, par exemple, peuvent télétravailler, à condition que les tâches liées à leur fonction soient adaptées à ce mode de travail et que le choix du télétravail ait fait l'objet d'un accord mutuel entre le salarié, son responsable et le service des ressources humaines.

Depuis 2013, nous avons étendu le nombre de pays appliquant des politiques de télétravail en déployant des accords au Moyen-Orient, en Afrique et en Asie-Pacifique, y compris en Chine et en Inde. Nous appuyant sur nos vastes déploiements du télétravail, nous avons développé en 2013 une politique relative au télétravail applicable dans le monde entier et respectant les législations locales dans ce domaine.

En 2015, nous avons réalisé une enquête auprès de 20 317 salariés dans le monde entier pour connaître leurs habitudes en matière de transport. Avec un taux de réponse de 24 %, cette enquête nous a permis d'évaluer les émissions de carbone générées par les déplacements des salariés. Au total, 47 % de nos salariés télétravaillaient au moins une journée par semaine, certains pays présentant des taux encore supérieurs, tels que les Pays-Bas (79 %), les États-Unis (75 %), la Belgique (67 %), l'Argentine (66 %), la France (64 %), l'Espagne (63 %), l'Australie (60 %), le Royaume-Uni (60 %) et le Mexique (58 %).

Restructuration : Le Plan Shift

Le Plan Shift, qui s'étendait sur 3 ans, était un plan industriel, opérationnel et financier. Il visait d'une part à positionner Alcatel-Lucent en tant que spécialiste des réseaux IP, du *cloud* et de

l'accès très haut débit, et d'autre part à créer les innovations qui façonneront l'avenir du secteur et garantiront une croissance rentable. Il portait sur les points suivants :

Volet industriel

Le Plan Shift reflète les mutations rapides que connaît le secteur des télécommunications, où les fournisseurs de services et les grandes sociétés du Web doivent gérer des volumes de données en constante augmentation. Dans le cadre de ce plan, Alcatel-Lucent s'est adapté aux évolutions du marché en plaçant ses portefeuilles IP, *cloud* et très haut débit au centre de ses activités. La recherche et développement (R&D) a été centrée sur les réseaux IP et l'accès très haut débit. En matière de clients, nous nous sommes concentrés sur les nouveaux produits et plateformes pour les segments de marché les plus rentables (dont les fournisseurs de services des niveaux 2 à 4) et nous nous sommes employés à répondre aux besoins de télécommunications des sociétés du Web et des très grandes entreprises.

Volet financier

Le Plan Shift visait à restaurer la rentabilité et la compétitivité du Groupe sur le marché. Il prévoyait une réduction d'un milliard d'euros de sa base de coûts fixes entre 2013 et 2015, grâce à l'adoption d'activités de ventes en direct, un recentrage des capacités de R&D et un regroupement des fonctions ventes, frais généraux et administration (SG&A). D'autres mesures ont été prises pour réduire le parc immobilier d'Alcatel-Lucent et accroître l'efficacité dans la livraison des projets, les systèmes d'information en *back-office*, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, la fabrication et les achats.

Ces mesures ont conduit à la suppression de 13 626 postes jusqu'à fin 2015 (sur la base des effectifs de fin 2013), dont 2 618 résultaient de la vente de notre activité Enterprise.

Le plan comprenait également un réaménagement de la dette du Groupe à hauteur de deux milliards d'euros de 2013 à 2015, en capitalisant activement sur des opportunités attractives du marché international de la dette. Le Groupe a réussi à ramener le montant de sa dette à 2,2 milliards d'euros (d'une dette nette de 0,8 milliard d'euros à la fin du deuxième trimestre 2013, à une trésorerie nette de 1,4 milliard d'euros fin 2015).

Volet opérationnel

Un nouveau modèle opérationnel a été mis en place, au sein duquel les branches d'activités avaient l'entière responsabilité de leur compte de résultat (pertes et profits) et de leur trésorerie.

Fin 2015, l'entreprise avait atteint les objectifs suivants définis dans le cadre du Plan Shift :

- 50 047 salariés, soit 2 626 personnes de moins que l'année précédente ;

Notre capital humain

- Repositionnement d'Alcatel-Lucent comme spécialiste des réseaux IP et *cloud*, de l'accès très haut débit fixe et mobile, avec des contrats clés et des gains de parts de marché ;
- Économies sur les coûts fixes de 356 millions d'euros pour 2015, soit des économies cumulées de 1 031 millions d'euros depuis 2013 ;
- Renforcement de notre bilan, la position de trésorerie nette s'établissant à 1,4 milliard d'euros ; et
- Report de la dette effectué.

6.4 Relations sociales

Dialogue avec les organisations syndicales

Organisation du dialogue social

Nous nous sommes efforcés d'instaurer un dialogue ouvert avec nos salariés pour toute décision importante les touchant directement. Les discussions avec les représentants du personnel, relatives aux changements organisationnels et aux réductions des effectifs ont été gérées par région ou par pays. Avec la mise en œuvre du Programme Performance d'Alcatel-Lucent en 2012 et du Plan Shift en 2013, nous nous sommes engagés à communiquer régulièrement avec les partenaires sociaux sur l'impact de ces programmes, et ce dans le respect de la législation et des réglementations locales. Ces discussions se sont poursuivies tout au long de 2014 et de 2015, en liaison avec la mise en œuvre du Plan Shift et l'annonce du rapprochement entre Alcatel-Lucent et Nokia.

- *Dialogue avec les organisations syndicales* : Nous avons informé et consulté les représentants des organisations syndicales avant tout changement important. Les questions affectant les salariés ont pu nécessiter jusqu'à six mois de discussions, notamment en cas de transfert d'activités vers un nouveau site ou de réaffectation du personnel.
- *Comité européen* : Le Comité ECID (Comité européen pour l'information et le dialogue social) est un organe de dialogue au sein duquel l'équipe dirigeante et les représentants des salariés européens peuvent échanger librement. Composé de 30 membres ainsi que d'un comité de coordination dirigé par le secrétaire de l'ECID (France) et quatre autres représentants (Allemagne, Italie, Belgique et Roumanie), le Comité européen se réunit au moins deux fois par an. En 2015, il s'est ainsi réuni le 16 avril pour discuter du développement durable, le 17 avril pour discuter de l'annonce de la fusion entre Alcatel-Lucent et Nokia et du Plan Shift, et le 14 octobre pour sa dernière réunion plénière de l'année consacrée au Plan Shift et à la transaction entre Alcatel-Lucent et Nokia. En plus de ces réunions avec l'ECID, la direction d'Alcatel-Lucent et le Comité de coordination se sont réunis à deux occasions (le 10 mars et le 14 septembre) pour préparer les réunions plénières, et par audioconférence le 12 novembre et le 15 décembre avant les annonces relatives au rachat du Groupe par Nokia.
- *Comité de Groupe France* : En France, un Comité de Groupe représentant les salariés syndiqués existe depuis 1981. Composé de 30 représentants syndicaux, ce Comité se réunit au moins deux fois par an ; en 2015, il s'est réuni quatre fois.

Accords collectifs

Principaux accords collectifs signés ou actifs en 2015 :

France

- *Accord Handicap* : cet accord collectif de trois ans (2014–2016) concerne non seulement l'emploi de salariés en situation de handicap mais aussi leur intégration au quotidien au sein du Groupe. Il a été signé le 18 décembre 2014 par l'ensemble des syndicats (CFDT, CFE-CGC, CGT).
- *Accord Égalité Professionnelle* : cet accord collectif de deux ans (2014–2015) sur la diversité hommes-femmes vise à offrir un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et ainsi permettre aux femmes de briser le « plafond de verre ». Il a été signé le 3 juillet 2014 par la CFDT.

Pays-Bas

- Deux accords collectifs ont été signés en 2015 : une convention collective sur les conditions d'emploi (consacrée aux points suivants : augmentation des salaires, échelle des salaires, congés, retraite, maladie et invalidité) et un plan social (plan de licenciement).

Belgique

- Deux accords collectifs ont été signés en Belgique : le premier, signé le 17 avril 2015, concerne les primes collectives en application de la convention collective nationale N°90. Le second, signé le 27 avril 2015, concerne des mesures destinées aux salariés de plus de 45 ans.

Italie

- Deux accords ont été signés concernant la formation des salariés et un troisième concernant la formation des cadres. Un accord supplémentaire portant sur le financement de formations destinées aux responsables femmes a également été signé.
- Un accord a été signé à Milan concernant l'externalisation de 29 salariés auprès de la SESAnv (projet à Madagascar).
- Un accord portant sur les procédures de restructuration associées au Plan Shift (*Mobilità, CIG in Deroga*) a été signé à Rome avec les représentants des syndicats et du gouvernement.
- Un accord prévoyant le transfert des activités de fabrication à la société Flextronics a été signé à Trieste avec les représentants des syndicats et du gouvernement.

Roumanie

- Un accord a été signé pour refléter les modifications apportées au régime d'avantages sociaux et de congés.

États-Unis

- En février 2015, Alcatel-Lucent USA Inc. a signé l'accord *2014 Installation Effects Agreement* avec le CWA (*Communications Workers of America*). Cet accord couvre le traitement des membres des comités des sections locales affectés par la fermeture de leur site d'emploi.

Brésil

- En novembre 2015, Alcatel-Lucent Brésil a signé une nouvelle convention collective avec le syndicat des métallurgistes de Sao Paolo, valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2017. Cet accord concerne les salaires, les avantages sociaux et d'autres conditions d'emploi pour les salariés affiliés au syndicat et inclut un avenant portant sur la mise en place d'une augmentation salariale annuelle. Un accord similaire, valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2016, a également été signé avec le syndicat des métallurgistes de Rio de Janeiro.

Pourcentage des salariés protégés par des accords de convention collective en 2015

Échantillon des principaux pays dans lesquels nous sommes présents	Pourcentage des salariés protégés
France	100 %
Italie	100 %
Chine	100 %
Belgique	100 %
Pays-Bas	100 %
Norvège	100 %
Suède	100 %
Finlande	100 %
Espagne	100 %
Allemagne	100 %
Roumanie	100 %
Pologne	100 %
Slovaquie	100 %
République tchèque	100 %

Accords sur la santé et la sécurité au travail

En 2015, Alcatel-Lucent a mis en place un plan de gestion du stress en Allemagne sur la base d'un projet pilote de 20 mois réalisé l'année précédente. Ce plan inclut le recours aux analyses de *biofeedback* et à la variabilité de la fréquence cardiaque pour évaluer et mesurer le niveau de stress, des ateliers animés par des partenaires externes sur la mesure du stress et les stratégies de réduction du stress, et l'installation sur site d'équipements pour la gestion du stress et les bilans de santé proactifs.

Communication et dialogue internes

La motivation et l'engagement des collaborateurs sont indispensables à la réussite de toute entreprise. Pour maintenir une culture d'entreprise basée sur la performance et la rapidité, nous devons permettre à nos salariés de rester au fait de l'actualité en communiquant régulièrement avec eux. Pour ce faire, nous avons fourni plusieurs outils et programmes qui favorisent le dialogue ciblé, permanent et actif entre les responsables et leurs collaborateurs. Chacun est ainsi en mesure de comprendre les objectifs du Groupe et le rôle qu'il peut jouer dans leur réalisation.

L'année écoulée a été particulièrement intense en ce qui concerne les communications avec les salariés. Le 15 avril, Nokia annonçait son intention d'acheter Alcatel-Lucent. Cette nouvelle et le travail d'intégration qui a démarré presque immédiatement ont beaucoup changé le contenu de nos communications internes et rendu le dialogue avec nos salariés plus important que jamais.

Communiquer sur Nokia

Dans les jours qui ont suivi l'annonce de l'acquisition, nous avons créé un mini site sur la page d'accueil de notre intranet d'entreprise (*EyeOn Alcatel-Lucent and Nokia*) afin de publier et d'archiver les documents relatifs à la transaction et au travail d'intégration (communiqués de presse, annonces internes, présentations PowerPoint, etc.). À partir de juin, l'IMO (*Integration Management Office*), la nouvelle direction chargée de la gestion de l'intégration, a commencé à publier un rapport d'étape mensuel sur différents aspects de la transaction et l'action conjuguée de notre Groupe et de Nokia dans plusieurs domaines (juridique, organisationnel, administratif, ressources humaines). Cette lettre d'information a été envoyée à tous les salariés d'Alcatel-Lucent par *push mail* ; elle a également été publiée sur le mini site de l'intranet.

Les cadres dirigeants ont également communiqué en personne avec les salariés sur l'acquisition du Groupe par Nokia et le processus d'intégration. Entre le 15 avril et le 4 décembre, différents membres de notre équipe de direction se sont rendus sur 30 de nos principaux sites dans le monde (en Argentine, en Russie, au Canada, en Chine, en Inde ou en France). Seuls ou par deux, ils y ont tenu des réunions générales afin d'informer les salariés des dernières actualités et de répondre à leurs questions.

Soutenir un leadership fort

Compte tenu de l'acquisition d'Alcatel-Lucent par Nokia, nous avons réuni les 200 principaux responsables du Groupe un peu plus tôt que d'habitude. La réunion s'est en effet tenue en septembre, à Paris, et avait pour mot d'ordre « *Proud of our Past, Inspired by our Future* ». Rajeev Suri, Directeur Général de Nokia, a prononcé un discours d'ouverture très instructif avant de répondre aux questions de l'assemblée. Outre cette réunion annuelle, notre Directeur Général organise chaque mois des visioconférences d'une heure avec les 200 principaux responsables du Groupe. Chaque conférence se déroule en deux temps : la première demi-heure est consacrée aux affaires urgentes, puis suit une session de questions-réponses en direct.

Notre capital humain

Nous avons également poursuivi notre série de vidéos intitulée *Leaders Portraits* ; publiée sur la page d'accueil de notre site intranet, elle présente des entretiens avec les 200 principaux responsables dans lesquels ils expliquent leurs priorités et parlent de la manière dont se déroulent les choses dans leur unité. Nous avons à ce jour publié une cinquantaine de vidéos depuis le lancement de la série ; toutes peuvent être visionnées via le service de partage de vidéo d'Alcatel-Lucent.

Développer les compétences de nos responsables d'équipe

Avec la mise en œuvre du Plan Shift, les responsables d'activités ont un rôle plus important à jouer auprès de leurs équipes pour accompagner le changement, cultiver l'engagement des salariés et développer une culture de la haute performance. En 2014, nous avons démarré le programme *People Managers Essentials* à l'échelle du Groupe ; ce programme s'est intensifié tout au long de 2015, avec la mise en place de nouveaux ateliers intitulés *People Manager Advanced*. Conçus spécialement à l'intention des cadres dirigeants, ces ateliers complètent les ateliers *People Manager Essentials* existants. Environ 2 500 responsables d'équipe ont participé à l'un des 120 ateliers proposés dans 26 pays depuis l'automne 2014. Nous avons également créé l'**indice des responsables d'équipe (PMI)**, un indice qui permet de mesurer l'efficacité du *leadership* des participants aux ateliers. Le PMI est un indicateur de la perception qu'ont les collaborateurs directs du responsable dans les cinq rôles clés suivants : stratège, leader du changement, facteur de motivation, responsable performance et conseiller.

En 2015, nous avons également continué à faire évoluer la plateforme de communication lancée en 2014 : le bulletin d'information mensuel est désormais lu par 65 % des responsables, le livret numérique, qui décrit les rôles et les responsabilités des managers chez Alcatel-Lucent, a enregistré plus de 12 000 vues et la communauté virtuelle des responsables compte à présent quelque 800 membres.

Communiquer sur le Plan Shift

Bien que l'année 2015 ait été dominée par les annonces relatives au rapprochement d'Alcatel-Lucent et de Nokia, elle était aussi la dernière année de mise en œuvre du Plan Shift. Nous avons continué à informer les salariés de l'avancement du projet tous les trimestres par *push-mail* et à publier ces rapports sur la page d'accueil de notre site intranet. Le PDG et le Directeur Financier ont également régulièrement communiqué sur le Plan Shift lors des visioconférences avec les salariés organisées après chaque annonce des résultats trimestriels.

Plateformes de communication innovantes

Nous avons continué à proposer notre service de SMS, *Text-Me*, afin de communiquer les informations les plus importantes du Groupe aux salariés abonnés, en leur envoyant des textos sur leurs téléphones portables. En 2015, nous avons envoyé environ 25 SMS à 2 200 abonnés. Nous avons également poursuivi notre programme radio *On the Air*. Nous en sommes actuellement au 40^{ème} épisode. Ce programme, suivi en

moyenne par environ 1 700 personnes, présentait les dernières actualités du Groupe, les innovations les plus récentes, des entretiens de dirigeants et questions de salariés. Il était accessible via *Engage*, notre plateforme de réseau social, et pouvait être téléchargé au format MP3 pour une écoute nomade. En 2015, nous avons également lancé une nouvelle émission de webtélé consacrée aux innovations. Intitulée *InnoZap*, elle proposait des épisodes sur divers sujets : analyse en temps réel, détecteurs de mouvement et autres inventions des Bell Labs.

Cette année, nous avons ajouté une nouvelle rubrique sur la page d'accueil de notre site intranet. Baptisée *Tip of the Month*, elle a été alimentée par les salariés qui ont été invités à utiliser la plateforme *Engage* pour soumettre leurs conseils : gagner du temps, réduire les coûts, améliorer la qualité de notre travail, et plus généralement faciliter la vie au travail. Six conseils ont ainsi été mis en évidence sur l'impression de documents confidentiels protégés par mot de passe, la récupération d'un élément supprimé dans Outlook ou encore l'affichage d'un clavier virtuel sur l'écran de votre ordinateur. Cette nouvelle initiative a très bien été accueillie par les lecteurs qui ont trouvé ces conseils pratiques très utiles.

Si notre plateforme de réseau social *Engage* a souvent été utilisée pour héberger les initiatives de communication interne, elle a également permis à tous les salariés du monde de dialoguer et de partager des informations. Elle compte aujourd'hui plus de 47 000 utilisateurs inscrits, et a enregistré en 2015 une augmentation de 6,8 % du nombre d'interactions par élément de contenu publié.

En 2015, le centre d'informations *Digital Workplace Infocenter*, accessible sur la page d'accueil de notre site intranet, pour aider les salariés à faire un choix parmi les nombreux outils de communication à leur disposition et en optimiser l'utilisation, a connu une bonne fréquentation. Il constitue une ressource très utile pour apprendre aux salariés à collaborer, communiquer et partager des informations pour mieux accomplir leurs activités professionnelles.

Dans le cadre de notre programme global de reconnaissance des salariés, nous avons lancé, au milieu de l'année 2015, une nouvelle initiative baptisée *You Made My Day* sur la page d'accueil de notre site intranet. Il s'agit d'un modèle d'email, simple à utiliser, qui fournit un moyen rapide et amusant de remercier un collègue de son aide très appréciée. La promotion de cette initiative a également été l'occasion de mettre en évidence la gamme complète d'outils de reconnaissance à la disposition des responsables et des salariés.

Communications en face à face

Nos communications internes et le dialogue avec nos salariés s'effectuent généralement via des outils numériques. Pour autant, nous ne perdons jamais de vue que les rencontres en face à face restent le moyen de communication le plus personnel et le plus efficace. Il peut s'agir d'événements d'envergure tels que la réunion des 200 principaux responsables du Groupe ou les tournées mondiales (comme celle effectuée par notre équipe de direction en 2015). Il peut également s'agir d'événements locaux plus modestes comme les sessions *Coffee & Connect*

organisées sur notre campus de Murray Hill, dans le New Jersey (trois sessions en 2015 auxquelles ont participé 150 salariés en moyenne) ou nos *Rendez-vous de Boulogne* (neuf en 2015) qui se sont tenus sur le site de notre siège social à Boulogne-Billancourt (près de Paris), en France.

Engagement des salariés

Pour renforcer l'engagement de nos salariés et façonner notre culture du *leadership*, un indice du *leadership* (qui mesure l'efficacité du *leadership* selon 12 critères) a été mis en place en 2014 et deux cycles de mesure ont été réalisés en 2014 et en 2015. Plus de 170 cadres de direction ont été soumis à ces

mesures pendant cette période et ont bénéficié d'une analyse de leurs résultats et d'un accompagnement par leur partenaire RH.

Depuis le lancement de l'indice, le score de perception positive (c'est-à-dire le pourcentage de collaborateurs directs de premier ou deuxième niveau qui reconnaissent l'efficacité des 200 principaux responsables) est passé de 77 % à 80 % en moyenne, tandis que le taux de participation moyen passait à 67 %. Forts de ce succès, nous avons lancé l'indice des responsables d'équipe (PMI, *People Manager Index*) en 2014 et 1 485 managers ont été soumis à des évaluations similaires. Le score de perception positive du PMI s'établit à 83 % avec un taux de réponse moyen de 76 %.

6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT

Politique du Groupe relative aux droits de l'Homme

Notre politique relative aux droits de l'Homme s'articule autour des quatre grands rôles de l'entreprise dans l'environnement de ses activités et dans son écosystème : employeur, fournisseur d'infrastructures de télécommunications, partenaire commercial et entreprise citoyenne.

En 2012, cette politique a été mise à jour pour l'aligner sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme énoncés par John Ruggie. En 2015, nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre des 10 principes directeurs dans le secteur des télécommunications pour favoriser un dialogue sur les droits de l'Homme, la liberté d'expression et la protection de la vie privée. Ces principes visent à garantir dans le monde, l'équité de traitement des salariés et des parties prenantes externes, et à nous aider à assumer notre rôle de fournisseur d'infrastructure de télécommunications soutenant la transparence en matière de liberté d'expression et de vie privée. En parallèle, nous avons poursuivi notre dialogue avec les principales parties prenantes du secteur, dont nos clients et la société civile, sur nos responsabilités communes en matière de respect des droits de l'Homme dans le monde.

Extrait de la politique du Groupe relative aux droits de l'Homme

Alcatel-Lucent respecte et protège la dignité de toute personne travaillant pour l'entreprise ou traitant avec elle. Nous sommes implantés dans de nombreux pays et pensons que nos produits, services et emplois améliorent la qualité de vie dans chacun d'entre eux.

Dans sa sphère d'influence, Alcatel-Lucent soutient et respecte les principes des droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans les dispositions et principes internationaux, notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les dix principes du Pacte Mondial, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et les

principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (qui se réfèrent aux principes des Nations Unies). Nous respectons et nous nous conformons également à l'ensemble des législations, réglementations et normes relatives aux droits de l'Homme des pays dans lesquels nous sommes présents.

En tant qu'*employeur*, Alcatel-Lucent :

- interdit toute forme de discrimination à l'encontre de salariés ou de candidats à l'emploi en raison de l'âge, du handicap, de la race, du sexe, de la couleur de peau, de la religion, des croyances, des origines, de la nationalité, des orientations sexuelles, de l'identité sexuelle, des particularités, de la situation familiale, du statut d'ancien combattant ou de l'appartenance à toute autre catégorie protégée, et s'engage à traiter chaque individu avec dignité, dans le respect total de sa vie privée ;
- s'assure que tout emploi au sein d'Alcatel-Lucent est fondé sur un choix délibéré ;
- respecte la liberté d'association et le droit de chaque individu à être équitablement représenté par l'organisation syndicale de son choix, conformément aux réglementations locales ;
- offre à ses salariés des rémunérations conformes ou supérieures aux seuils minimaux prévus par la loi ;
- respecte la durée quotidienne maximale du travail définie par la législation locale et se conforme aux dispositions légales relatives à la rémunération des heures supplémentaires ;
- veille à l'élimination effective de toute forme de travail forcé et du travail des enfants et en fait un critère pour la sélection et la gestion de ses fournisseurs et sous-traitants ;
- interdit :
 - toute action susceptible de créer un environnement de travail intimidant ou hostile, incluant toute forme de châtiments corporels, de harcèlement, de violence verbale, écrite, physique ou psychologique, de menaces ou d'intimidation ; tous ces actes étant incompatibles avec le respect de la dignité humaine ;

Notre capital humain

- toute action qui constitue une menace ou insinue que l'acceptation ou le refus d'un salarié ou d'un candidat à l'emploi de se soumettre à des sollicitations d'ordre sexuel pourrait influencer une décision relative à son emploi, sa rémunération, sa promotion, ses fonctions ou toute autre condition d'emploi ou d'évolution de carrière ;
- toute forme de représailles ou d'actions malveillantes à l'encontre des personnes qui dénoncent, de bonne foi, une violation présumée de la loi ou de cette politique.

Toute infraction à cette politique doit être signalée à l'aide des méthodes de signalement des problèmes de conformité décrites sur le site intranet de la Direction de la Conformité.

En tant que *fournisseur d'infrastructures de télécommunications*, nous proposons des produits et des services conformes aux normes internationales et encourageons la transparence dans l'utilisation des technologies de télécommunications par les pays souverains.

En tant que *partenaire commercial*, nous sommes fondamentalement attachés au respect des valeurs les plus strictes en matière de déontologie, d'intégrité personnelle et de conformité à l'égard de nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires, et

exigeons de ces derniers le même respect. Nous exigeons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils se conforment à l'ensemble des législations et réglementations en vigueur relatives aux droits de l'Homme ainsi qu'au code de conduite des fournisseurs adopté par Alcatel-Lucent (Code de conduite de l'EICC, révision 3), et qu'ils veillent au respect de ces principes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

En tant qu'*entreprise citoyenne*, nous adhérons et nous respectons toutes les lois, réglementations et normes relatives aux droits de l'Homme dans tous les pays où nous sommes implantés ; nous menons nos activités et transactions commerciales dans le strict respect des conventions internationales relatives aux droits de l'Homme. Nous respectons également les droits ancestraux et droits des sociétés civiles dans les pays dans lesquels nous sommes présents, et nous agissons en tenant pleinement compte de nos responsabilités sociétales et environnementales. Soutenus par la Fondation Alcatel-Lucent, nous nous engageons activement dans différentes activités philanthropiques, conformément à notre engagement en faveur du développement durable.

(L'intégralité de la politique du Groupe relative aux droits de l'Homme est disponible sur notre site web).

6.6 Diversité et égalité des chances

En tant que Groupe international, nous cherchons activement à nous assurer que notre personnel reflète toute la diversité de notre environnement professionnel. Notre politique relative aux droits de l'Homme vise à garantir l'égalité des chances de tous les salariés et assurer la reconnaissance et le respect de la diversité des individus et des opinions. Notre engagement en faveur de l'égalité et notre politique de non-discrimination se traduisent également par des initiatives spécifiques contre le harcèlement et la discrimination.

Une stratégie mondiale pour la diversité hommes-femmes

Les femmes constituaient 24 % de l'ensemble de nos salariés en 2015 (+3 % depuis 2013). Pourtant, elles demeurent sous-représentées aux postes de direction. Nous nous sommes fixés comme impératifs opérationnels de cultiver les compétences et les talents des femmes et de créer des équipes de management qui reflètent la diversité hommes-femmes au sein de l'entreprise.

Depuis 2014, le Groupe a mis en place une stratégie globale assortie d'un plan d'action définissant les responsabilités aux niveaux des pays, des organisations, et du Groupe. Deux grands domaines à privilégier ont été identifiés :

● Sensibilisation :

- **Pour les responsables :** En 2015, nous avons poursuivi notre programme avec une série de sessions interactives sur la diversité hommes-femmes suivies par quelque 250 responsables pour les aider à comprendre pourquoi la diversité est un impératif pour Alcatel-Lucent, et les sensibiliser à la dynamique des rapports hommes-femmes

au travail ; le tout afin de mieux exploiter nos talents et améliorer notre performance organisationnelle.

- **Pour les salariés :** En 2015, nous avons continué à soutenir le réseau de salariés *StrongHer*. De plus, nos salariés ont pu participer à des événements organisés au sein d'Alcatel-Lucent et en collaboration avec des réseaux et institutions partenaires tels que l'UNESCO, le réseau paneuropéen *European Professional Women's Network* de Madrid, le réseau *WE* d'Areva, les réseaux *WoMen@Work* d'Hewlett Packard Enterprise, *Women@HP*, *Printemps des Femmes* et *Women's Network* de BP Petrochemicals, les réseaux *Diverse* et *Unis-vers* de Sodexo.

● Cadres dirigeants :

- **Promotion de cadres dirigeants femmes :** En 2015, nous avons renouvelé le programme *TOP10 Women*, destiné à favoriser l'évolution des carrières féminines et qui permet à 10 participantes dans chaque région de bénéficier pendant un an d'une combinaison d'opportunités de parrainage professionnel, de coaching exécutif, de tutorat et de développement de réseau. Des séances de tutorat leur sont dispensées dans des sujets aussi variés que les finances, la stratégie et les pratiques professionnelles, le développement de sa marque personnelle, les communications avec les salariés, les styles de *leadership* et les compétences organisationnelles. Résultat de cet accompagnement et de ce tutorat : 40 % des participantes au programme *TOP10 Women* 2014-2015 ont déjà évolué dans leur carrière professionnelle.
- **Hauts potentiels :** En décembre 2015, 23 % de nos effectifs identifiés comme étant des hauts potentiels étaient des femmes.

Initiatives en faveur de la diversité hommes-femmes

Principes d'autonomisation des femmes

Alcatel-Lucent est signataire de la Déclaration de soutien des dirigeants d'entreprises aux principes d'autonomisation des femmes, une initiative d'envergure mondiale lancée par l'UNIFEM, le Fonds de développement pour la femme (aujourd'hui ONU Femmes) et le Pacte mondial des Nations Unies. Nos initiatives en faveur de l'égalité hommes-femmes

figurent également dans la publication de l'ONU intitulée « Les entreprises montrent la voie : mettre les Principes en pratique », un recueil d'exemples mettant en exergue les actions et politiques menées dans ce domaine par les entreprises. Nous sommes également très actifs au sein du groupe de *leadership* sur les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies et avons notamment participé au Comité d'attribution du prix *WEP CEO Award 2015*

PRINCIPE	NOTRE ACTION
Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise	Début 2014, sous l'impulsion de notre directeur financier et parrain de la diversité (<i>Diversity Sponsor</i>), nous avons réaffirmé notre engagement mondial en faveur de la diversité hommes-femmes et renouvelé notre stratégie et notre plan d'action afin de responsabiliser nos cadres au niveau régional et central. Nous avons conçu une stratégie complète basée sur le développement des compétences managériales des femmes et avons renforcé l'intérêt porté à la diversité hommes-femmes. En 2015, alors que nous fêtons nos cinq années en tant que membre fondateur et signataire des Principes d'autonomisation des femmes, notre Directeur Général, Michel Combes a renouvelé notre engagement en faveur de la diversité hommes-femmes en signant la Déclaration de soutien des dirigeants d'entreprises aux principes d'autonomisation des femmes le 11 juin 2015.
Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations	En tant que Groupe international, nous avons cherché activement à nous assurer que notre personnel reflétait toute la diversité de notre environnement professionnel. Notre politique relative aux droits de l'Homme précise que nous sommes tenus de garantir l'égalité des chances entre les salariés et de respecter la diversité des individus et des opinions.
Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes	Comme le prévoit notre politique relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité (ESS), nous sommes engagés à mener nos activités de manière à préserver l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de notre personnel, de nos sous-traitants, de nos clients et des populations locales.
Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes	En 2015, dans le cadre de notre stratégie globale et du plan d'action mis en œuvre, nous avons élargi le programme <i>TOP10 Women</i> . Nous avons également continué de proposer une formation dédiée aux cadres et aux salariés à l'occasion de la Journée mondiale du développement des connaissances (GDOL) et à encourager les initiatives de nos salariés (ex. <i>StrongHer</i>).
Mettre en œuvre des mesures permettant d'autonomiser les femmes au service du développement des entreprises	Alcatel-Lucent s'est efforcé de maintenir une chaîne d'approvisionnement diversifiée et s'est imposé un haut niveau de performances dans ce domaine. Pour la huitième année consécutive, Alcatel-Lucent figure parmi les « <i>Top Corporations</i> » du <i>Women's Business Enterprise National Council (WBENC)</i> .
Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateurs et à leur implication	La Fondation Alcatel-Lucent a contribué à l'inclusion numérique en multipliant les initiatives philanthropiques en faveur des communautés au sein desquelles travaillent et vivent les salariés et les clients du Groupe. Elle a développé et assuré la promotion de programmes et d'activités qui encouragent les jeunes (notamment les jeunes filles) à participer et à innover dans un monde connecté. En 2015, la Fondation a soutenu deux programmes phares et 22 programmes pluriannuels dans 18 pays, et a permis à quelque 2 260 jeunes (dont 48 % de jeunes femmes) de bénéficier de notre formation <i>ConnectED</i> en Indonésie. <i>Via</i> notre programme <i>Campus in the Cloud</i> , les vidéos sur le thème des femmes au travail ont été vues environ 1 500 fois.
Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes	Notre rapport financier annuel (Form 20-F) précise le pourcentage de femmes dans le Conseil d'administration de l'entreprise et dans nos effectifs mondiaux, nos recrutements et notre <i>Leadership Pipeline</i> (hauts potentiels). Ces données sont reportées dans la section Indicateurs sociaux du présent rapport. Chacun de ces indicateurs a été contrôlé par un cabinet d'audit externe une fois par an.

StrongHer

Inauguré en 2011, le programme d'autonomisation des femmes *StrongHer* permet aux salariées de déployer leur potentiel et de démultiplier leur contribution au sein du Groupe. Les membres de *StrongHer* militent pour une plus grande parité hommes-

femmes à tous les niveaux organisationnels et dans toutes les fonctions du Groupe. Animé par des salariés pour les salariés, le réseau *StrongHer* propose des actions de développement personnel et de sensibilisation aux problèmes d'égalité des sexes.

Notre capital humain

Le réseau *StrongHer*, fondé par six salariées d'Alcatel-Lucent en France, compte aujourd'hui 1 300 membres dans 51 pays. En 2015, le programme a lancé la Charte du responsable *StrongHer*, afin d'aider les managers à choisir et à s'engager dans des actions qui favorisent la parité hommes-femmes au sein de leurs équipes.

Engagement en faveur de la non-discrimination

Notre engagement en faveur de l'égalité et notre politique de non-discrimination se traduisent par des initiatives spécifiques contre le harcèlement et la discrimination dans plusieurs pays (particulièrement en France et aux États-Unis).

En 2015, nous avons continué à proposer à nos salariés, à nos collaborateurs et à nos responsables des outils de sensibilisation sur les bonnes pratiques à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles (LGBT) sur le lieu de travail. Pour la quatorzième année consécutive, la fondation *Human Rights Campaign* a attribué à Alcatel-Lucent une note maximale pour l'Indice d'égalité en entreprise, qui évalue l'intégration des LGBT dans les entreprises américaines.

Intégration des personnes en situation de handicap

Nous nous sommes engagés à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans nos effectifs et à développer des solutions d'accès dédiées.

Mission Handicap

Créé en 2006 pour assurer une meilleure intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail, le programme Mission Handicap en France a pour principal objectif d'atteindre le quota légal de 6 % de salariés handicapés au sein des entreprises françaises (par l'emploi direct ou l'emploi

indirect). Si l'entreprise ne se conforme pas à cette obligation légale, elle se voit contrainte de verser chaque année une contribution à l'AGEFIPH, un organisme qui œuvre pour l'emploi des personnes handicapées. Le montant de cette contribution dépend de l'écart entre la proportion de salariés handicapés et l'objectif de 6 %. Le programme Mission Handicap comprend plusieurs plans d'action axés sur le recrutement, l'adaptation des équipements, l'accessibilité des outils ou des locaux, la formation des salariés (notamment des responsables et collègues), ainsi que des campagnes de communication et des sessions de sensibilisation s'adressant à tous les salariés. Selon les données opérationnelles 2015 disponibles à la rédaction de ce rapport, fin 2015, les salariés handicapés (dans un emploi direct ou indirect) représentaient 3,5 % du personnel d'Alcatel-Lucent en France.

@talentEgal

Association à but non lucratif créée par Alcatel-Lucent en France, @talentEgal aide des étudiants en situation de handicap à obtenir un emploi en leur donnant accès à des formations, à des stages, du tutorat et à d'autres types d'accompagnement. @talentEgal a permis d'aider 29 personnes handicapées en 2015. Le programme a fêté son cinquième anniversaire en 2015, l'occasion pour nous de rassembler la plupart des partenaires impliqués afin de partager ensemble le succès de ces cinq années passées.

Support aux personnes en situation de handicap en Espagne

En 2015, Alcatel-Lucent a poursuivi son partenariat avec l'AMÁS, une association espagnole ayant pour vocation de créer et de développer des centres et institutions qui œuvrent pour le soin et la rééducation de personnes souffrant de maladies mentales.

7 Société et philanthropie

7.1 Notre approche de l'inclusion numérique

Nous nous engageons à rendre les communications plus innovantes, plus respectueuses de l'environnement et plus accessibles aux personnes, aux entreprises et aux gouvernements à travers le monde. Par nos produits novateurs et nos solutions d'accès très haut débit, de réseaux IP et *cloud*, nous réduisons la fracture numérique et favorisons ainsi la connectivité à l'échelle mondiale.

L'inclusion numérique consiste à offrir à chacun la possibilité d'accéder à l'information, l'éducation et l'économie, tout en encourageant la responsabilité environnementale et l'innovation. En 2015, l'inclusion numérique est restée un élément à part entière de notre portefeuille de produits et de solutions. Elle a contribué à renforcer notre engagement à rendre les communications plus innovantes, plus respectueuses de

l'environnement, et plus accessibles aux personnes, aux entreprises et aux gouvernements du monde entier. L'inclusion numérique était également l'un des objectifs majeurs des activités de la Fondation Alcatel-Lucent, qui a pour vocation d'aider les jeunes à innover dans un monde numérique.

Notre approche en matière d'inclusion numérique était axée sur les quatre domaines suivants :

- **Technologie et innovation** : Notre recentrage autour des technologies de réseau IP, du *cloud* et de l'accès très haut débit dans le cadre du Plan Shift, ainsi que les innovations des Bell Labs et de nos partenaires (y compris des clients et des pairs industriels) contribueront à façonner l'avenir des TIC, en rendant les communications plus innovantes, plus durables, et plus accessibles. En particulier, l'accès très haut

débit fixe et mobile (ex. : la vectorisation VDSL et les *small cells*), le routage IP, le transport et les plateformes IP comptent parmi nos avancées technologiques majeures.

- **Accès très haut débit** : En 2015, Alcatel-Lucent a collaboré avec des gouvernements et des autorités publiques à travers le monde, en particulier dans les pays émergents, pour promouvoir les bénéfices des plans d'accès très haut débit et encourager l'inclusion numérique. Nous avons également collaboré avec des organisations et institutions internationales.
- **Éducation et promotion** : En 2015, Alcatel-Lucent a conservé un rôle actif au sein de la Commission sur le haut

débit des Nations Unies, de l'Union internationale des télécommunications (UIT) et de l'*Affordable Internet Alliance*, en engageant des discussions majeures avec les autorités publiques, les autorités de régulation et les gouvernements de pays en développement et émergents.

- **Philanthropie** : La Fondation Alcatel-Lucent a poursuivi sa mission auprès des jeunes, en particulier des jeunes femmes, issus de communautés défavorisées pour les aider à participer et à innover dans un monde connecté. En 2015, elle a lancé un programme d'innovation majeur destiné à aider les jeunes à innover dans des régions clés.

7.2 Impact sur les communautés

Une infrastructure de télécommunications robuste favorise l'égalité grâce à la démocratisation des informations et incite au respect des droits de l'Homme. Notre Groupe a eu un impact positif sur les populations des pays où il intervient. Alcatel-Lucent a mis en œuvre des procédures et des politiques prônant l'emploi de personnel local, l'évaluation des fournisseurs locaux, et la réduction de l'impact environnemental *via* notre approche en matière d'inclusion numérique ; tous ces éléments ont permis de promouvoir des actions visant à améliorer la vie des populations à travers le monde.

Nous avons continué à utiliser des indicateurs environnementaux, sociaux et économiques pour mesurer

l'impact de nos actions. Nous évaluons ainsi le succès de nos initiatives philanthropiques, entre autres sur la base du nombre de bénéficiaires, du nombre de bénévoles et d'heures de bénévolat, de l'amélioration de la qualité de vie, et des compétences techniques acquises par les bénéficiaires, etc. En 2015, en plus de nos partenariats avec des associations à but non lucratif dans des régions clés du monde entier, nous avons continué à promouvoir *Campus in the Cloud* (qui permet à des jeunes de découvrir le monde du travail directement auprès de professionnels des TIC) et étendu le champ d'action de notre portail *We Care* pour encourager davantage de salariés à participer aux actions de bénévolat dans leurs communautés.

7.3 Philanthropie

Faire émerger une génération d'innovateurs numériques

La Fondation Alcatel-Lucent a contribué à l'engagement du Groupe en matière d'inclusion numérique en soutenant la philanthropie, au profit des communautés au sein desquelles vivent nos salariés et nos clients. Elle a développé des programmes qui préparent les jeunes, en particulier les jeunes femmes, à travailler et à innover dans un monde connecté. Poursuivant deux priorités stratégiques – l'alphabétisation numérique et l'émergence d'une pensée innovante parmi les jeunes – la Fondation a mis tout en œuvre pour que la prochaine génération puisse bénéficier des opportunités qu'offre l'économie numérique. S'appuyant sur les technologies, la présence à l'international et les compétences et savoir-faire des salariés d'Alcatel-Lucent, la Fondation a mené des actions de bénévolat, conclu des partenariats avec des associations à but non lucratif, et effectué des dons en nature à différentes communautés réparties dans le monde.

Gouvernance

La Fondation Alcatel-Lucent était une organisation privée non gouvernementale à but non lucratif régie par les lois de l'état américain du Delaware. Au 31 décembre 2015, le conseil

d'administration de la Fondation Alcatel-Lucent comprenait un président, 11 cadres dirigeants de l'entreprise, la directrice générale de la Fondation, ainsi qu'un administrateur externe.

- **Président** : Philippe Keryer
- **Administrateur externe** : William Reese (Directeur Général de la *International Youth Foundation*)
- **Administrateurs Alcatel-Lucent** : Barbara Landmann (Vice-Présidente), Richard Campbell (Trésorier), Alex Yip (Secrétaire et Conseiller Juridique), Sandy Motley, Theodore Sizer, Radwa Hafez, Christine Diamante (*ex-officio*), Frederic Chapelard, Marco Malfavon, Jeanmarie Grisi et Guiyang Lin.
- **Directrice Générale** : Elisabeth Eude

Faits marquants de 2015

En 2015, la Fondation Alcatel-Lucent a également :

- financé des programmes de bienfaisance soigneusement sélectionnés, à hauteur de 0,9 million de dollars US, pour 47 000 bénéficiaires ;
- fait des dons en nature (ordinateurs remis à neuf, fournitures scolaires, vêtements, produits alimentaires) à des associations caritatives sélectionnées ;

- lancé un nouveau programme avec l'UNESCO pour aider les jeunes à innover à l'aide des technologies et à créer leurs propres solutions pour améliorer l'éducation dans des régions clés du monde entier ;
- créé 34 programmes internes (conformément à la stratégie du Plan Shift en matière d'activités philanthropiques) qui ont bénéficié à 40 700 enfants et jeunes adultes de communautés défavorisées dans 18 pays ;
- facilité l'engagement de 2 500 salariés bénévoles, qui ont consacré 10 400 heures à des activités de bénévolat ; et
- poursuivi le déploiement mondial de l'outil de gestion en ligne *We Care*, afin de mieux suivre et de structurer notre *reporting* concernant les activités de bénévolat, dans l'ensemble de l'entreprise.

La Fondation a également continué à soutenir deux programmes phares d'envergure mondiale :

- Le programme *ConnectEd* était un partenariat pour l'éducation numérique entre l'organisation à but non lucratif *World Education* et la Fondation Alcatel-Lucent, afin de proposer une formation pédagogique et numérique aux jeunes des communautés défavorisées à travers le monde.

Lancé en avril 2011, ce programme se concentrait tout particulièrement sur l'utilisation des technologies pour transformer l'éducation, le travail et la vie des jeunes. Il s'est achevé comme prévu en juin 2015, après avoir fourni une formation à 22 575 jeunes (dont 58 % de jeunes femmes).

- Le programme *Campus in the Cloud* était une initiative de bénévolat des salariés d'Alcatel-Lucent. Il avait pour but de combler les fossés de connaissances de ceux qui ont un accès inexistant ou très limité à l'éducation en mettant nos compétences internes, nos talents et nos technologies de communication à leur service. Lancé en 2013, ce programme encourageait les salariés à partager leurs connaissances *via* la création de courtes vidéos instructives sur leur métier, ainsi que des conseils sur l'évolution de carrière et sur les compétences nécessaires pour intégrer le monde du travail. Ces vidéos étaient ensuite diffusées aux bénéficiaires des programmes de la Fondation Alcatel-Lucent. Une nouvelle version du site *Campus in the Cloud* a été lancée en avril 2015 et en fin d'année, les vidéos avaient été vues 16 000 fois.

La Fondation Alcatel-Lucent mesure ses résultats suivant les normes du *London Benchmarking Group* (LBG) pour évaluer l'impact global de ses activités philanthropiques.

8 Chaîne d'approvisionnement

8.1 À propos de notre chaîne d'approvisionnement

Organisation de la chaîne d'approvisionnement

En 2015, notre chaîne d'approvisionnement – qui regroupait trois services internes déployés à travers le monde : les achats, la production et la logistique – a poursuivi les activités suivantes :

- développement de la demande mondiale et élaboration d'un plan de fabrication pour les équipements matériels ;
- gestion de toutes les plateformes de fabrication internes et sous-traitées ;
- support de l'industrialisation des produits ; et
- développement des stratégies de test associées.

Achats

Tout au long de l'année 2015, nous avons continué à développer et à actualiser nos stratégies visant à identifier les principales technologies et sources d'approvisionnement pour l'achat de composants, de produits finis, de services et de solutions. Dans la mesure du possible, nous avons utilisé plusieurs sources d'approvisionnement pour un grand nombre de composants et équipements standard. Pour certaines familles de composants et de produits finis, nous avons fait appel à plusieurs sources prédéfinies, ceci afin d'accéder à des stocks supplémentaires en cas de perturbations ou d'augmentation de la demande.

Afin d'éviter d'éventuelles perturbations d'approvisionnement, nous nous sommes concentrés essentiellement sur des fournisseurs « préférentiels » pour les nouveaux produits et les productions en grands volumes. Ces fournisseurs répondant à nos exigences, ont été soumis à une surveillance en matière de qualité et de performance, et ont participé régulièrement à des revues d'activités et des réunions entre cadres dirigeants. Notre objectif a été de bénéficier d'un approvisionnement en composants qui optimise le coût total de possession et permette de fournir à nos clients des produits de la meilleure qualité possible. Notre chaîne d'approvisionnement reposait sur un réseau mondial d'environ 2 000 fournisseurs qui nous livrent les biens et services nécessaires pour fabriquer nos produits et répondre à la demande des clients.

Nos produits finis requièrent une grande variété de composants électroniques, électromécaniques et radio, parmi lesquels des semi-conducteurs, des circuits imprimés, des connecteurs, des baies, des câbles et des batteries. Nous achetons également des équipements informatiques et de télécommunication finis (serveurs, intergiciels et logiciels) auprès de fabricants de produits finis (OEM) en complément de nos propres produits, lorsque nous devons livrer des solutions complètes. En 2015, nous avons travaillé avec près de 1 300 fournisseurs OEM dans le monde.

Pour déployer nos produits et solutions sur le terrain, nous avons fait appel à un réseau de 4 500 prestataires de services d'ingénierie et d'installation au niveau local.

Fabrication

Notre stratégie de fabrication reposait sur des sources de production internes et externes. Lorsque que nous avons eu recours à un fabricant externe, celui-ci était le propriétaire principal du stock, des équipements de fabrication et des équipements de test. Cependant, dans la majorité des cas, nous avons utilisé nos propres équipements de test fabriqués sur mesure dans nos sites de fabrication interne, ce qui facilitait les éventuels changements de lieu de production. Les sites Alcatel-Lucent utilisés pour l'insertion de produits, le montage en surface, l'assemblage de modules et l'intégration de systèmes se trouvaient en Chine (Shanghai, Qingdao), en France (Eu), en Italie (Trieste) et en Pologne (Bydgoszcz).

Les principaux sites de fabrication sous-traitants se trouvaient à :

- Guadalajara, Mexique (Flextronics, Sanmina SCI)
- Timisoara, Roumanie (Flextronics)
- Wuzhong, Chine (Flextronics)

Logistique

Notre organisation logistique a géré la livraison de nos produits aussi rapidement et économiquement que possible, en réduisant les émissions de carbone. Grâce à l'exécution de commande directe, nos produits sont expédiés aux clients directement depuis nos sites de fabrication. Nous avons également nommé un prestataire logistique principal afin de déplacer nos produits de façon rationalisée.

8.2 Achats responsables

Notre engagement

Nous nous étions engagés à promouvoir les principes RSE tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier

- Définir des exigences développement durable précises à destination des fournisseurs intégrées dans les contrats d'achats et les spécifications des services et produits ;
- Suivre les performances RSE de nos fournisseurs au moyen d'évaluations et d'audits sur site ; et

Exigences vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants

Comme condition impérative de tout accord, Alcatel-Lucent exige de ses fournisseurs qu'ils se conforment à des principes clairs de développement durable, reposant sur les normes internationales et sectorielles. Nos principales références sont les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et le Code de déontologie de l'*Electronics Industry Citizenship Coalition* (EICC). Tous les fournisseurs sont notamment tenus de s'engager à respecter le Code de déontologie de l'EICC et de garantir que leur propre chaîne d'approvisionnement est conforme à ces exigences. Tous les nouveaux fournisseurs doivent également adhérer aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Alcatel-Lucent encourage ses fournisseurs à obtenir des certifications internationales, telles l'ISO 14001 sur l'environnement et l'OHSAS 18001 sur la santé et la sécurité. Dans le cadre de nos processus d'évaluation et d'analyse du risque, nous assurons également le suivi de la conformité des fournisseurs à ces normes.

auprès de nos fournisseurs de composants, de produits, de logiciels ou de services. Notre approche globale en matière d'achats responsables reposait sur trois principes fondamentaux :

- Accompagner et soutenir les démarches des fournisseurs qui n'ont pas atteint le niveau de performance RSE attendu.

Renforcer la lutte contre la corruption chez les fournisseurs

En 2013 et 2014, nous avons mis en place les processus suivants pour nos fournisseurs :

- Toute demande de recours à un nouveau fournisseur devait être soumise à un processus de vérification et d'approbation ;
- Ce processus comportait deux niveaux de vérification, selon le volume d'achats et les risques de corruption associés à l'emplacement géographique et l'activité du fournisseur concerné ;
- Le fournisseur pouvait ensuite être accepté, accepté sous conditions ou rejeté en raison d'un risque de corruption.

En avril 2015, nous avons lancé un programme de vérification de l'ensemble de nos fournisseurs actuels. En fin d'année, près de 20 000 avaient été vérifiés pour identifier les problèmes potentiels.

Évaluation des performances développement durable

Analyses de risques

En 2015, nous avons réalisé une évaluation des risques pour chaque nouveau fournisseur et procédé également à la réévaluation annuelle des niveaux de risques de nos principaux fournisseurs. Ces évaluations visaient à mesurer le niveau de risque, notamment en fonction du type d'activité et de la situation géographique. Si ce niveau de risques était trop élevé, le Groupe pouvait rejeter le fournisseur ou exiger certaines mesures, telles qu'une évaluation RSE, afin de vérifier la conformité de ses activités.

Évaluations développement durable d'EcoVadis

Spécialiste des solutions de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement, EcoVadis était chargé des évaluations RSE de nos fournisseurs. Le système EcoVadis repose sur des normes internationales comme le Pacte Mondial des Nations Unies, le *Global Reporting Initiative* (GRI) et la norme ISO 26 000. Ce système évalue les pratiques des fournisseurs en matière de responsabilité sociale, d'éthique, d'environnement, de santé, de sécurité, de droits de l'homme et de gestion de la chaîne d'approvisionnement interne. Ces évaluations sont menées par une équipe d'experts qui analysent les réponses des fournisseurs aux questionnaires, la documentation fournie, des informations obtenues de façon indépendante et les facteurs de risques liés au secteur d'activité et au pays d'implantation. Les évaluations d'EcoVadis fournissaient à Alcatel-Lucent un cadre de référence externe, objectif et précis pour l'évaluation des fournisseurs. À sa demande, chaque fournisseur peut partager ses résultats avec toutes les entreprises membres du réseau EcoVadis et ainsi optimiser l'utilisation de son évaluation développement durable.

Audits et vérification et qualification des conditions de santé et sécurité

En 2015, nous avons consolidé le processus de qualification sanitaire et sécuritaire pour les fournisseurs de services chargés d'activités à haut risque (travail en hauteur ou sur des équipements à haute tension). Nous avons également amélioré le processus en y ajoutant des dispositions concernant la gouvernance, le développement durable et la gestion des conséquences.

En 2015, nous avons procédé à des vérifications pour 551 fournisseurs supplémentaires. Afin de vérifier l'application des règles sur le terrain, nous avons également réalisé 59 audits ESS sur site. En 2015, aucun accident mortel en service n'a été signalé chez nos sous-traitants ou parmi le personnel d'Alcatel-Lucent.

Audits développement durable Alcatel-Lucent

Nous avons poursuivi deux types d'audits chez nos fournisseurs : des audits qualité (intégrant des critères de

développement durable), et des audits dédiés plus complets portant sur les aspects environnementaux, les conditions de travail, les droits de l'homme, les pratiques commerciales équitables et les achats responsables.

Les audits développement durable sur site concernaient généralement les fournisseurs dont l'évaluation EcoVadis avait révélé des faiblesses significatives et un profil à risque. Les audits qualité ont été pris en compte dans la sélection des fournisseurs et réalisés par notre équipe Qualité fournisseurs.

Amélioration des performances développement durable des fournisseurs

Nous avons continué à exiger des fournisseurs dont les évaluations EcoVadis ou les résultats d'audits n'étaient pas satisfaisants qu'ils conçoivent et déploient des plans d'action pour remédier aux faiblesses identifiées. En support, nous leur soumettions nos recommandations et jugions de la pertinence des plans dans leur globalité.

Nous avons évalué à la fois les fournisseurs à haut risque et ceux représentant un volume d'achats considérable pour Alcatel-Lucent, et nous les avons fortement incités à s'améliorer. Fin 2015, 80 % de nos fournisseurs actifs étaient considérés *a minima* satisfaisants en matière de développement durable, ce qui correspond au niveau déjà atteint en 2014 et à une augmentation de 53 % par rapport à fin 2010. Les fournisseurs actifs sont les fournisseurs clés, préférentiels ou ceux affichant un niveau de risque justifiant une évaluation développement durable.

Traçabilité des produits et minerais en provenance de zones de conflits

En 2015, nous avons procédé à l'évaluation de 360 fournisseurs sur les minerais en provenance de zones de conflits, afin de déterminer l'origine de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or entrant dans la fabrication de leurs composants. En demandant à nos fournisseurs d'établir une traçabilité et un *reporting* sur l'origine des minerais qu'ils achètent, ce programme de traçabilité avait pour but de fortement promouvoir l'utilisation de minerais provenant de sources légitimes et d'apporter une réponse aux violations des droits de l'homme et de l'environnement, qui se produisent dans les activités minières et commerciales de la région des Grands Lacs en Afrique. En 2015, nous avons recommandé à nos fournisseurs d'éliminer le tantale provenant de zones de conflit de leurs approvisionnements, et de s'efforcer de faire de même pour l'étain, le tungstène et l'or. Nous leur avons également demandé de renforcer leurs exigences et pratiques de *due diligence* dans ce domaine. Les conclusions d'audits sur les affineurs de minerais (réalisés par les associations professionnelles de la *Conflict-Free Sourcing Initiative*) étaient complétées par des informations de traçabilité communiquées par nos fournisseurs, afin de déterminer le statut et l'origine des minerais. Nous avons indiqué les progrès réalisés dans le cadre de ce programme sur notre site Internet.

9 Indicateurs développement durable

9.1 Indicateurs environnementaux

Définitions et méthodologie

Le périmètre de *reporting* 2015 concernant la consommation d'énergie et d'eau, l'évaluation de notre empreinte carbone et la production de déchets inclut tous les sites d'Alcatel-Lucent, en location ou en propriété en décembre 2015.

Pour l'exercice 2015, le périmètre de *reporting* concernant la consommation d'énergie et d'eau, et l'évaluation de l'empreinte carbone englobait 196 sites, chacun assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques. Ces sites représentaient 87 % de la superficie totale des sites du Groupe et 80 % des salariés d'Alcatel-Lucent en valeur moyenne annuelle. Afin d'obtenir des indicateurs environnementaux couvrant 100 % de nos salariés, des extrapolations ont été réalisées à partir des ratios de superficie. En cas de location, nous essayons toujours d'obtenir des informations de la part des propriétaires dans les cas où la consommation peut être attribuée avec exactitude aux zones louées, par exemple, avec des compteurs électriques séparés. S'il est impossible d'obtenir ces informations, la consommation d'électricité et/ou de gaz naturel est estimée à l'aide de mesures d'intensité énergétique définies dans le plan de *reporting* de notre programme ESS.

Pour l'exercice 2015, le périmètre de *reporting* concernant la gestion de déchets englobait 173 sites. Ces sites avaient la responsabilité d'assurer directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques. Ils représentaient 83 % des salariés d'Alcatel-Lucent.

À partir de ce périmètre, le nombre de sites ayant réellement contribué à la collecte d'indicateurs et le pourcentage de salariés d'Alcatel-Lucent correspondant sont indiqués ci-dessous :

- **Consommation d'énergie et émissions de CO₂e :** 196 sites (soit 80 % de nos salariés) ont fourni des informations concernant leur consommation d'énergie et leurs émissions de CO₂e. Les données relatives aux consommations d'électricité, aux achats de carburant et aux émissions de gaz à effet de serre ont été entrées directement dans l'outil en ligne par le personnel de chaque site. Des facteurs d'estimation de consommation ont été employés pour les sites n'ayant pas pu obtenir ces informations afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés. De plus, ont été collectées les données relatives à la consommation de carburant des cargos, ainsi que les données relatives à la consommation de carburant et au kilométrage des véhicules de location pour couvrir 100 % des activités source mobile mondiales d'Alcatel-Lucent.
- **Consommation d'eau :** 101 sites (soit 63 % de nos salariés) ont fourni des informations concernant leur consommation d'eau. Une extrapolation a été réalisée à partir des ratios par salarié afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés.
- **Production de déchets dangereux :** 96 sites (soit 71 % de nos salariés) ont fourni des informations concernant leur production de déchets dangereux. Une extrapolation a été réalisée à partir des ratios par salarié afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés.
- **Production de déchets non dangereux :** 71 sites (soit 67 % de nos salariés) ont fourni des informations concernant leur production de déchets non dangereux. Une extrapolation a été réalisée à partir des ratios par salarié afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés.
- **Production de déchets d'équipements électriques et électroniques :** 177 sites (soit 79 % de nos salariés) ont fourni des informations concernant leur production de déchets d'équipements électriques et électroniques. Une extrapolation a été réalisée à partir des ratios par salarié afin d'obtenir des indicateurs couvrant 100 % de nos salariés.

Le protocole de *reporting* ESS est mis à disposition sur demande à l'adresse suivante : Larry.Bernson@nokia.com.

Évolution en 2015

Tous les sites capables de collecter des informations relatives à la consommation d'énergie, indépendamment de leur superficie et de leurs effectifs, ont été tenus de participer à la campagne de collecte d'indicateurs en ligne. Un nombre croissant d'indicateurs réels relatifs aux sites a ainsi été collecté, nécessitant moins d'estimations pour atteindre une couverture du Groupe à 100 %.

Efficacité énergétique : en 2015, nous avons consolidé les sites pour une utilisation plus efficace des ressources. Cette action combinée aux efforts réalisés pour la mise en place de projets d'efficacité énergétique et de programmes de sensibilisation environnementale des salariés nous a permis de diminuer les émissions de CO₂e de 9 % par rapport à 2014.

Gestion des déchets : en 2015, le nombre de sites fournissant des données sur les déchets ayant augmenté, notre *reporting* contient des données plus exactes, avec moins d'extrapolation dans nos évaluations. La diminution de la production de déchets non dangereux est due à plusieurs facteurs : elle est notamment liée à la restructuration du Groupe et au regroupement de sites, qui ont entraîné une réduction des effectifs et des surfaces des locaux, ainsi qu'une augmentation du nombre de salariés travaillant en bureau virtuel.

Indicateurs environnementaux 2015

	Unités	2013	2014	2015	Périmètre 2015
Évaluation de l'empreinte carbone : Opérations globales ⁽¹⁾					
Périmètre 1 ⁽¹⁸⁾					
Combustion de carburant, source fixe	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	44 816	34 948	34 846	100 %
Combustion de carburant, source mobile	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	63 036	47 116	44 080	100 %
Pertes de réfrigérant, source mobile ou provenant des établissements	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	4 041	732	1 348	100 %
Émissions directes de gaz à effet de serre issues de la production/R&D/développement de produits	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	76	111	530	100 %
Pertes liée aux systèmes incendie	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	1 190	1	42	100 %
TOTAL		113 159	82 908	80 847	100 %
Périmètre 2 ⁽¹⁸⁾					
Consommation d'électricité	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	439 175	403 857	360 771	100 %
Achat d'eau chaude/vapeur	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	7 356	6 079	5,996	100 %
Achat d'eau réfrigérée	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	47	36	0	100 %
TOTAL		446 578	409 973	366 767	100 %
Périmètre 3 ⁽²⁾					
Services : sous-traitance des activités de production ^(15,16)	t CO ₂ e ^(4,15)	2 937 000	2 831 000	2 916 055	100 %
Services : sous-traitance des activités marines	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	76 765	61 881	68 943	100 %
Achat de papier ⁽⁷⁾	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	854	575	422	100 %
Activités liées à la consommation de carburant et d'énergie non comprises dans les périmètres 1 et 2	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	29 208	30 637	27 596	100 %
Transport et distribution en amont ⁽⁸⁾	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	145 191	111 565	87 831	100 %
Déchets générés au cours des opérations ⁽⁹⁾	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	792	817	922	
Déplacements professionnels	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	68 378	73 574	62 118	100 %
Trajet des salariés pour se rendre au travail	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	130 173	115 741	75 519	100 %
Transport et distribution en aval ⁽⁹⁾	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	3 966	3 106	2 542	100 %
Utilisation du catalogue produits ⁽¹⁶⁾	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	26 436 000	25 483 000	25 103 473	100 %
Traitement en fin de vie des produits vendus ^(10,16)	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	(294 000)	(283 000)	(291 606)	100 %
TOTAL		29 534 328	28 428 896	28 053 817	100 %
TOTAL (Périmètres 1 + 2 + 3)	t CO₂e⁽⁴⁾	30 094 065	28 921 777	28 501 431	100 %

	Unités	2013	2014	2015	Périmètre 2015
Évaluation de l'empreinte carbone : Opérations sur site uniquement^(1, 5, 18)					
Émissions indirectes de CO ₂ e dues à la consommation d'électricité	kt CO ₂ e ⁽³⁾	439	404	361	100 %
Émissions indirectes de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	7	6	6	100 %
Émissions directes de CO ₂ e dues à la consommation d'énergie fossile	kt CO ₂ e ⁽³⁾	50	38	37	100 %
Émissions directes de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	1	1	1	100 %
Émissions totales de CO ₂ e	kt CO ₂ e ⁽³⁾	496	448	404	100 %
Émissions totales de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	7	7	7	100 %
Consommation d'énergie : Opérations sur site uniquement^(1, 5, 18)					
Consommation d'électricité	GWh	915	856	796	100 %
Consommation d'électricité par salarié	MWh	14	13	14	100 %
Consommation d'énergie fossile	GWh	261	201	198	100 %
Consommation d'énergie fossile par salarié	MWh	4	3	3	100 %
Consommation totale d'énergie	GWh	1 209	1 083	1 020	100 %
Consommation totale d'énergie par salarié	MWh	18	17	18	100 %
Évaluation de l'empreinte carbone : Opérations globales – Périmètres 1 et 2^(1, 6, 18)					
Émissions indirectes de CO ₂ e, Opérations globales – Périmètre 2	kt CO ₂ e ⁽³⁾	447	410	367	100 %
Émissions indirectes de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	7	6	6	100 %
Émissions directes de CO ₂ e, Opérations globales – Périmètre 1	kt CO ₂ e ⁽³⁾	113	83	81	100 %
Émissions directes de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	2	1	1	100 %
Émissions totales de CO ₂ e	kt CO ₂ e ⁽³⁾	560	493	448	100 %
Émissions totales de CO ₂ e par salarié	t CO ₂ e ⁽⁴⁾	8	8	8	100 %
Consommation d'énergie : Opérations globales – Périmètres 1 et 2^(1, 6, 18)					
Achat d'électricité, Opérations globales – Périmètre 2	GWh	915	856	796	100 %
Achat d'électricité par salarié	MWh	14	13	14	100 %
Total achat d'électricité, Opérations globales – Périmètre 2	GWh	948	883	823	100 %
Consommation totale d'énergie par salarié – Périmètre 2	MWh	14	14	14	100 %
Consommation d'énergie fossile, Opérations globales – Périmètre 1	GWh	427	369	357	100 %
Consommation totale d'énergie par salarié – Périmètre 1	MWh	6	6	6	100 %
Consommation totale d'énergie, Opérations globales – Périmètres 1 et 2	GWh	1 375	1 252	1 179	100 %
Consommation totale d'énergie par salarié	MWh	21	20	21	100 %

	Unités	2013	2014	2015	Périmètre 2015
Eau et déchets (17, 19)					
Consommation d'eau potable	m ³	2 123 851	1 923 667	1 836 149	100 %
Consommation d'eau potable par salarié	m ³	32	30	31	100 %
Production de déchets dangereux	t	1 024	677	465	100 %
Production de déchets dangereux par salarié	kg	15	11	9	100 %
Pourcentage de déchets dangereux valorisés (11)	%	74	74	74	100 %
Production de déchets non dangereux	t	15 896	16 600	9 288	100 %
Production de déchets non dangereux par salarié	kg	239	260	177	100 %
Pourcentage de déchets non dangereux valorisés (11)	%	62	77	72	100 %
Production de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) (12)	t	7 463	5 825	4 579	100 %
Pourcentage de déchets DEEE valorisés/réutilisés	%	97	96	95	100 %
Autres émissions					
Solvants		Quantités négligeables, indicateur non pertinent et non consolidé			
Hydrocarbures halogénés		Quantités négligeables, indicateur non pertinent et non consolidé			
Rejets dans l'eau (métaux lourds)		Quantités négligeables, indicateur non pertinent et non consolidé			
Substances qui appauvrissent la couche d'ozone		Quantités négligeables, indicateur non pertinent et non consolidé			
NOx, SOx et autres polluants atmosphériques (13)	tonnes	80	61	62	100 %
Divers					
Pourcentage de salariés travaillant sur des sites de production certifiés ISO 14001	%	48,36	43,88	43,50	100 %
Nouveaux produits faisant l'objet d'une éco-déclaration (14)	%	100	100	100	100 %

(1) Facteurs d'émission de CO₂ basés sur les valeurs issues de l'IPCC (l'Intergovernmental Panel on Climate Change) et conservées d'une année sur l'autre par souci de cohérence des données.

(2) La présentation de nos indicateurs du périmètre 3 suit les catégories et les directives du GHGP Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard, publié en novembre 2011.

(3) kt CO₂e : kilotonne équivalent CO₂ (comprenant les gaz à effet de serre suivants : CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFC et PFC).

(4) t CO₂e : tonne équivalent CO₂ (comprenant les gaz à effet de serre suivants : CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFC et PFC).

(5) Émissions équivalent CO₂e incluant les émissions des périmètres 1 et 2 liées aux activités sur sites (combustion mobile comprise).

(6) Ensemble des activités des périmètres 1 et 2 globales.

(7) La consommation de papier inclut 100 % du papier dans les opérations, acheté avec un contrat Groupe. L'indicateur n'inclut pas les supports marketing imprimés en dehors de l'entreprise.

(8) Le transport de produits inclut 100 % des émissions mondiales par voie aérienne et maritime, et le transport par camion pour les zones où les informations sont disponibles.

(9) Consommation d'énergie sur les sites de retraitement.

(10) Équipements électroniques valorisés.

(11) Valorisé signifie ni mis en décharge ni incinéré sans récupération d'énergie.

(12) Les données DEEE incluent les déchets électroniques générés par les activités d'Alcatel-Lucent et les reprises DEEE ; ne sont pas prises en compte dans la production par salarié puisque la production inclut la reprise.

(13) Produits de combustion de sources fixes.

(14) Associée aux nouveaux produits de l'année.

(15) La procédure pour calculer les services de sous-traitance des activités de production a été révisée en 2013 afin d'y inclure toutes les activités de production.

(16) Les données de 2013 ont été retraitées pour prendre en compte la cession de nos activités Entreprise ainsi que des ajustements sur les chiffres de livraison de nos équipements sur le marché.

(17) Pour obtenir un périmètre de 100 % des salariés d'Alcatel-Lucent, des extrapolations ont été réalisées en utilisant une évaluation mensuelle des effectifs d'un site. Avec cette méthode de calcul, nous obtenons un nombre d'effectif total plus élevé que l'effectif total établi au 31 décembre 2015 et publié dans la section « Indicateurs sociaux » du présent chapitre.

(18) Pour obtenir un périmètre de 100 % des salariés d'Alcatel- Lucent, des extrapolations ont été réalisées pour les indicateurs relatifs à la consommation d'énergie et d'émissions de CO₂e. Les sites assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques représentent 87 % de la superficie totale des sites du Groupe et 80 % du nombre moyen de salariés.

(19) Pour obtenir un périmètre de 100 % des salariés d'Alcatel- Lucent, des extrapolations ont été réalisées pour ces indicateurs.

- Consommation d'eau : Les sites assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques représentent 63 % du nombre moyen de salariés.
- Production de déchets dangereux : Les sites assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques représentent 71 % du nombre moyen de salariés.
- Production de déchets non dangereux : Les sites assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques représentent 67 % du nombre moyen de salariés.
- Production de déchets d'équipements électriques et électroniques : Les sites assurant directement la collecte de leurs indicateurs spécifiques représentent 79 % du nombre moyen de salariés.

Consommation d'énergie directe totale par source d'énergie primaire

Consommation d'énergie directe totale	Quantité	Unités	tCO2e	MWh
Sources d'énergies primaires non renouvelables				
Exploitation Gaz de charbon	77	MWh	12	77
Exploitation Combustible distillé (n 1, 2, 4 et diesel)	811 627	litres	2 196	8 071
Exploitation Gaz naturel	179 553	MWh	32 592	179 553
Exploitation Propane	30 361	litres	46	198
Exploitation Sources mobiles Gazole	470 166	litres	1 280	4 676
Exploitation Sources mobiles Essence	544 957	litres	1 275	4 898
Exploitation Sources mobiles Propane	50 278	litres	77	328
TOTAL sources d'énergies primaires non renouvelables			37 478	197 801
Source d'énergie primaire renouvelable	0		0	0
GRAND TOTAL			37 478	197 801

Consommation d'énergie indirecte par source primaire

Consommation d'énergie indirecte totale	Total MWh	Renouvelable MWh	Non renouvelable MWh
Achat d'électricité	796 072	184 680	611 393
Achat d'eau chaude/vapeur	26 464	6 131	20 333
TOTAL	822 536	190 811	631 725

9.2 Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Les tableaux ci-dessous indiquent la répartition des salariés par segment d'activités, par zone géographique, par tranche d'âge et par sexe, de 2013 à 2015.

Ces chiffres incluent tous les salariés ayant travaillé pour des sociétés consolidées par intégration globale (absences de longue durée et périodes de préavis comprises) et pour des sociétés détenues à plus de 50 %.

Les chiffres ci-dessous ont été retraités pour 2013 et 2014 en raison de la vente de nos activités Enterprise le 30 septembre 2014. Effectifs Alcatel-Lucent Enterprise : 2 795 en 2013 et 463 en 2014.

À la suite de la fusion des systèmes d'information RH, les données des indicateurs sociaux ont été recueillies et consolidées au niveau central, à l'exception des données relatives à la santé et à la sécurité émises par notre outil de reporting développement durable. L'enquête de 2015 sur la santé et la sécurité a couvert 68 pays.

	2013	2014	2015	Périmètre 2015
1. Effectifs				
À l'exclusion du segment Enterprise, incluant les effectifs non opérationnels (absences de longue durée/préavis)				
<i>Effectifs totaux, recrutements et réductions d'effectifs</i>				
Effectifs totaux au 31 décembre	59 516	52 673	50 047	100 %
Nombre de recrutements	2 860	6 599	4 355	100 %
Augmentation d'effectifs due à la consolidation d'entreprises auparavant non entièrement consolidées	0	0	0	100 %
Augmentation d'effectifs due à des acquisitions et internalisations	2 943	37	159	100 %
Réduction d'effectifs	(15 759)	(13 479)	(7 140)	100 %
Réduction d'effectifs due aux activités transférées ou vendues	(7 913)	(4 614)	0	100 %
Réduction d'effectifs due à des externalisations ou à des cessions	(118)	(2 195)	(833)	100 %
Réduction d'effectifs due à des suppressions d'emplois	(3 542)	(2 242)	(2 845)	100 %
Autres réductions d'effectifs dues à des départs naturels (retraites, fin de CDD, démissions, décès)	(4 186)	(4 428)	(3 462)	100 %
<i>Répartition des salariés par segment d'activités</i>				
Données retraitées pour prendre en compte la session de nos activités Enterprise				
Cœur de réseau	24 128	23 367	23 209	100 %
Accès	33 156	28 048	25 575	100 %
Enterprise & LGS	684	0	0	100 %
Autre (dont salariés temporairement absents)	1 548	1 258	1 263	100 %
TOTAL DU GROUPE	59 516	52 673	50 047	100 %
<i>Répartition des salariés par zone géographique</i>				
Données retraitées pour prendre en compte la session de nos activités Enterprise				
France	7 613	7 098	6 265	100 %
Autres pays d'Europe de l'Ouest	9 940	8 300	7 633	100 %
Reste de l'Europe	2 772	2 703	2 778	100 %
Asie-Pacifique	19 306	16 967	16 694	100 %
Amérique du Nord	14 820	13 128	12 292	100 %
Reste du monde	5 065	4 477	4 385	100 %
TOTAL DU GROUPE	59 516	52 673	50 047	100 %

		2013	2014	2015	Périmètre 2015
Données retraitées pour prendre en compte la session de nos activités Entreprise					
<i>Répartition des salariés par tranche d'âge</i>					
Europe, Moyen-Orient et Afrique	Moins de 30 ans	6,6 %	6,9 %	6,8 %	100 %
	Entre 30 et 50 ans	68,8 %	66,4 %	64,3 %	100 %
	Plus de 50 ans	24,7 %	26,7 %	28,8 %	100 %
Amériques	Moins de 30 ans	4,9 %	4,9 %	5,2 %	100 %
	Entre 30 et 50 ans	55 %	53,3 %	50,3 %	100 %
	Plus de 50 ans	40 %	41,8 %	44,5 %	100 %
Asie-Pacifique	Moins de 30 ans	19,2 %	18,9 %	18,3 %	100 %
	Entre 30 et 50 ans	76,4 %	76,8 %	77,2 %	100 %
	Plus de 50 ans	4,3 %	4,3 %	4,5 %	100 %
TOTAL DU GROUPE	Moins de 30 ans	10,2 %	10,3 %	10,3 %	100 %
	Entre 30 et 50 ans	67,3 %	66,1 %	64,7 %	100 %
	Plus de 50 ans	22,5 %	23,6 %	25,0 %	100 %

		2013	2014	2015	Périmètre 2015
Données retraitées pour prendre en compte la session de nos activités Entreprise					
<i>Répartition des salariés selon le sexe</i>					
Europe, Moyen-Orient et Afrique	Femmes	19 %	19 %	19 %	100 %
	Hommes	81 %	81 %	81 %	100 %
Amériques	Femmes	23 %	23 %	23 %	100 %
	Hommes	77 %	77 %	77 %	100 %
Asie-Pacifique	Femmes	23 %	31 %	31 %	100 %
	Hommes	77 %	69 %	69 %	100 %
TOTAL DU GROUPE	Femmes	21 %	24 %	24 %	100 %
	Hommes	79 %	76 %	76 %	100 %

	2013	2014	2015	Périmètre 2015
2. Diversité				
Pourcentage de femmes/nombre de salariés	21 %	24 %	24 %	100 %
Pourcentage d'hommes/nombre de salariés	79 %	76 %	76 %	100 %
Pourcentage de femmes (hauts potentiels)	23 %	22 %	23 %	100 %
Nombre de salariés handicapés	183	190	168	France ⁽¹⁾
3. Formation				
Dépenses de formation rapportées à la masse salariale	1,00 %	1,00 %	1,03 %	100 %
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur (salariés et prestataires)	10	9,3	10,8	100 %
Total des heures de formation par salarié	N/A	11	12	100 %
Pourcentage de formation par <i>e-learning</i>	70 %	73 %	74,3	100 %
4. Mobilité				
Nombre d'expatriés dans le monde	171	166	112	100 %
Nombre d'expatriés par région d'accueil (Europe)	93	16	57	100 %
Nombre d'expatriés par région d'accueil (Amérique du Nord)	13	7	12	100 %
Nombre d'expatriés par région d'accueil (Amérique du Sud)	1	5	1	100 %
Nombre d'expatriés par région d'accueil (Moyen-Orient, Afrique et Inde)	29	86	20	100 %
Nombre d'expatriés par région d'accueil (Asie-Pacifique)	35	52	22	100 %
5. Santé et sécurité				
Nombre de jours d'absence par salarié en raison d'accidents du travail (incluant les maladies professionnelles)	0,06	0,04	0,04	98 % ⁽²⁾
Taux de fréquence des accidents du travail incluant les maladies professionnelles (nombre d'accidents par an pour un million d'heures travaillées)	1,19	1,14	0,85	98 %

(1) Pour Alcatel-Lucent International en France.

(2) Suivant les législations nationales.

Remarques supplémentaires

En 2015, le nombre de jours d'absence par salarié en raison d'accidents du travail (incluant les maladies professionnelles) était de 0,04 pour la région Asie-Pacifique, 0,05 pour la région Europe, Moyen-Orient & Afrique (EMOA) et 0,05 pour la région Amériques.

- En 2015, le taux de fréquence des accidents du travail (incluant les maladies professionnelles) pour l'ensemble des effectifs était de 0,43 pour la région Asie-Pacifique, 1,59 pour la région EMOA et 0,54 pour la région Amériques.

- Les effectifs considérés pour le calcul des accidents de travail (incluant les maladies professionnelles telles que par exemple le stress au travail) incluent les salariés, les étudiants, stagiaires et apprentis. Concernant le nombre de jours d'absence par salarié pour accidents du travail (incluant les maladies professionnelles) : en raison des spécificités ou des cadres réglementaires locaux, tous les sites n'utilisent pas la même méthode de calcul pour cet indicateur. Des ajustements ont du être effectués lors de la consolidation globale sur les données calculées en jours calendaires au lieu de jours ouvrables. Ceci assure l'homogénéité des données publiées dans ce rapport.

10 Article 225 du Grenelle II (10 juillet 2010)

Article 225-105 du Code de Commerce

La loi Grenelle II exige des entreprises françaises qu'elles incluent dans leur rapport annuel des informations relatives à l'impact environnemental, social et sociétal de leurs activités, ainsi que des engagements en matière de développement durable. La loi exige également que ces informations soient vérifiées par une tierce partie.

Les données présentées dans le chapitre développement durable résument l'ensemble des informations à caractère social, environnemental et sociétal des activités d'Alcatel-Lucent, en application du décret no 2012-557 du 24 avril 2012, qui

impose une obligation de transparence aux entreprises concernant l'impact de leurs activités sur le plan social et environnemental. Ce décret précise l'application de l'article 225 de la loi no 2010-788 du 12 juillet 2010, dite « Grenelle II », faisant obligation pour les entreprises d'inclure des informations sociales, environnementales et sociétales dans le rapport annuel de leur conseil d'administration ou de leur directoire, instituée par la loi no 2001-420 du 15 mai 2001 dite loi « NRE » (loi sur les nouvelles régulations économiques) et de l'article 12 de la loi no 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, qui ont modifié l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Tableau de correspondance Grenelle II

Domaine	Thème	Information exigée	Référence
Environnement	Politique générale en matière environnementale	Organisation de la société pour prendre en compte les questions env., le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification env.	2.6 Gestion de l'Environnement, santé et sécurité (ESS)
Environnement	Politique générale en matière environnementale	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	5.1 Politique environnementale globale / Sensibilisation des salariés à l'éco-responsabilité
Environnement	Politique générale en matière environnementale	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	2.7 Risques environnementaux
Environnement	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	2.7 Risques environnementaux / Provisions et garanties relatives aux risques environnementaux
Environnement	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	2.7 Risques environnementaux / Provisions et garanties relatives aux risques environnementaux 5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Gestion de la pollution et des déchets
Environnement	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Gestion de la pollution et des déchets 9.1 Indicateurs environnementaux
Environnement	Pollution et gestion des déchets	Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Gestion de la pollution et des déchets

Domaine	Thème	Information exigée	Référence
Environnement	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités / Consommation d'eau 9.1 Indicateurs environnementaux
Environnement	Utilisation durable des ressources	Consommations de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Mesures d'optimisation de l'utilisation des matières premières 5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Composition de nos produits
Environnement	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Efficacité énergétique de nos produits 5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités / Consommation d'énergie 9.1 Indicateurs environnementaux
Environnement	Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités / Protection de la biodiversité
Environnement	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités / Suivi et reporting des émissions de carbone 9.1 Indicateurs environnementaux
Environnement	Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	5.1 Politique environnementale globale 5.3 Innovation environnementale
Environnement	Protection de la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	5.4 Réduction de l'empreinte carbone et de l'impact environnemental de nos activités / Protection de la biodiversité
Social	Emploi	Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique	9.2 Indicateurs sociaux
Social	Emploi	Embauches et licenciements	9.2 Indicateurs sociaux
Social	Emploi	Rémunérations et évolution	6.3 Organisation et gestion du travail / Rémunération
Social	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	6.3 Organisation et gestion du travail
Social	Organisation du travail	Absentéisme	6.2 Santé et sécurité des salariés / Absentéisme 9.2 Indicateurs sociaux

Domaine	Thème	Information exigée	Référence
Social	Relations sociales	Organisation du dialogue social, notamment des procédures d'informations et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	6.4 Relations sociales / Dialogue avec les organisations syndicales
Social	Relations sociales	Bilan des accords collectifs	6.4 Relations sociales / Accords collectifs
Social	Santé et sécurité	Conditions de santé et de sécurité au travail	6.2 Santé et sécurité des salariés
Social	Santé et sécurité	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail.	6.4 Relations sociales / Accords sur la santé et la sécurité au travail
Social	Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment fréquence et gravité, ainsi que des maladies professionnelles	6.2 Santé et sécurité des salariés / Accidents du travail et maladies professionnelles 9.2 Indicateurs sociaux
Social	Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	6.3 Organisation et gestion du travail / Formation
Social	Formation	Nombre total d'heures de formation	6.3 Organisation et gestion du travail / Formation 9.2 Indicateurs sociaux
Social	Égalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	6.6 Diversité et égalité des chances
Social	Égalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	6.6 Diversité et égalité des chances
Social	Égalité de traitement	Politique de lutte contre les discriminations	6.6 Diversité et égalité des chances
Social	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT
Social	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT
Social	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	À l'élimination du travail forcé ou obligatoire	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT 8.2 Achats responsables
Social	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	À l'abolition effective du travail des enfants	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT
Sociétal	Impact territorial économique et social de l'activité de l'entreprise	En matière d'emploi et de développement régional	7 Société et philanthropie
Sociétal	Impact territorial économique et social de l'activité de l'entreprise	Sur les populations riveraines ou locales	7.2 Impact sur les communautés

Domaine	Thème	Information exigée	RÉFÉRENCE
Sociétal	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de l'entreprise	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	3 Notre engagement auprès des parties prenantes
Sociétal	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de l'entreprise	Actions de partenariat ou de mécénat	7.3 Philanthropie
Sociétal	Sous-traitance et fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux	8.2 Achats responsables
Sociétal	Sous-traitance et fournisseurs	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	8.2 Achats responsables
Sociétal	Loyauté des pratiques	Actions engagées pour prévenir la corruption	4.6 Actions mises en œuvre pour prévenir la corruption
Sociétal	Loyauté des pratiques	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	5.2 Utilisation durable des ressources pour le développement des réseaux / Impact de nos produits sur la santé et la sécurité
Sociétal	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	4.8 Groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications sur la liberté d'expression et le respect de la vie privée 6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT

11 Pacte Mondial des Nations Unies

Signataire de longue date du Pacte Mondial des Nations Unies, Alcatel-Lucent a renouvelé son engagement à appliquer les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans toutes ses activités en 2015.

Tableau de correspondance

PRINCIPE	N°	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE
Droits de l'homme	1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans notre sphère d'influence	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT 4.8 Groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications sur la liberté d'expression et le respect de la vie privée
Droits de l'homme	2	Veiller à ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'homme	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT 4.8 Groupe de dialogue pour l'industrie des télécommunications sur la liberté d'expression et le respect de la vie privée
Travail	3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.	6.4 Relations sociales
Travail	4	Agir pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT 8.2 Achats responsables
Travail	5	Agir pour l'abolition effective du travail des enfants.	6.5 Promotion et application des conventions fondamentales de l'OIT 8.2 Achats responsables
Travail	6	Agir pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	6.6 Diversité et égalité des chances
Environnement	7	Appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	5 Environnement
Environnement	8	Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	5 Environnement
Environnement	9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	5 Environnement
Lutte contre la corruption	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	4 Pratiques éthiques 4.6 Actions mises en œuvre pour prévenir la corruption 8.2 Achats responsables

12 Avis externe

Alcatel-Lucent S.A.

Exercice clos le 31 décembre 2015

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC¹ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société Alcatel-Lucent S.A., nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le chapitre 9 du document de référence, 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, conformément aux référentiels utilisés par la société, composés notamment des protocoles du reporting Hygiène Sécurité Environnement (HSE) et Ressources Humaines (RH), dans leurs versions datées respectivement de décembre 2015 et d'août 2009 (ci-après les « Référentiels »), 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 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, des normes professionnelles 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 document de référence 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).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de cinq personnes entre les mois d'octobre 2015 et février 2016 pour une durée d'environ dix-sept semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France, à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et concernant l'avis de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000².

1. Attestation de présence des Informations RSE

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.

¹ Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr

² ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le document de référence 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 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le document de référence des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une douzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE notamment auprès des directions Achats responsables, Ressources humaines, Fondation, Environnement, Santé et Sécurité, Privacy and data protection, Global compliance, Direction Technique & Bell Labs, Green Research, 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 et 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 importantes³ :

- Au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), 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 document de référence.
- Au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées⁴ 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 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 en moyenne 28 % des effectifs et en moyenne 20 % de l'empreinte carbone (scope 1 et scope 2).

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.

³ **Informations environnementales et sociétales** : l'utilisation durable des ressources et le changement climatique (la consommation d'énergie, la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation) ; les relations avec les parties prenantes (les actions de partenariat ou de mécénat), l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans la politique d'achat et les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants des enjeux sociaux et environnementaux (achats responsables) ; la loyauté des pratiques (les actions engagées pour prévenir la corruption), les actions engagées en matière de droits de l'Homme.

Informations sociales : l'emploi (l'effectif total, les embauches et les licenciements), les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, les politiques mises en œuvre en matière de formation, le nombre total d'heures de formation, la diversité et l'égalité des chances et de traitement (les mesures prises en matière d'égalité homme/femme), la promotion et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT.

⁴ Tokyo (Japon), Ning Quiao Rd (Chine), Villarceaux (France), Timisoara (Roumanie), Mountain View (USA), Ottawa (Canada).

Conclusion

Sur la base de nos 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.

Paris-La Défense, le 4 avril 2016

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Eric Mugnier
Associé Développement durable

Bruno Perrin
Associé

ALCATEL LUCENT

148-152, route de la Reine
92100 Boulogne-Billancourt - France
Tél. : +33 1 55 14 10 10

www.alcatel-lucent.com

Alcatel·Lucent 