



Le 24 avril 2023

VIVENDI SE
ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 24 AVRIL 2023
RÉPONSES DU DIRECTOIRE AUX QUESTIONS ÉCRITES DES ACTIONNAIRES

QUESTIONS POSEES PAR LES REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FIR)

I. ENVIRONNEMENT

Outre les réponses à ces questions, la stratégie environnementale et climatique sera pleinement exposée lors de l'Assemblée générale des actionnaires.

1. a) Sur quel(s) scénario(s) de référence cette stratégie de décarbonation est-elle basée ?

Vous déclarez viser la neutralité carbone d'ici 2025, cet objectif concerne-t-il vos 3 scopes et quelle est la part de réduction vs compensation dans cet objectif ?

Réponse du Directoire : Notre stratégie de décarbonation a été déposée en décembre 2021 auprès de l'initiative Science-Based Targets, qui l'a validée début mars 2023. Cette stratégie, dont les objectifs sont alignés avec les données de la science climatique et l'Accord de Paris, constitue désormais le cadre des actions du groupe en matière climatique et remplace les engagements précédents. Elle est basée sur une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C pour les émissions des scopes 1 et 2 et sur une limitation du réchauffement à 2°C et bien en dessous de 2°C s'agissant des émissions relevant du scope 3^[1].

Le plan d'action du groupe tel que défini se concentre principalement sur des actions visant à éviter et réduire les émissions de gaz à effet de serre du groupe d'une part, et à engager ses fournisseurs dans leur propre démarche de décarbonation, d'autre part. La contribution volontaire à la compensation mondiale de carbone est le dernier élément de la stratégie environnementale de Vivendi, qui contribue ainsi au financement de projets basés sur la nature qui permettent la capture et l'évitement d'émissions de CO2 mondiales^[2].

b) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (% des émissions réduites grâce à l'action) ?

Réponse du Directoire : Le plan de décarbonation des activités de Vivendi, validé en mars 2023 par SBTi, couvre 71 % des émissions totales de Vivendi sur les scopes 1, 2 et 3 et prévoit de réduire ces émissions d'ici à 2035 par rapport à l'année de référence 2018.

Les objectifs fixés couvrent les domaines d'activité de Vivendi les plus significatifs par ordre de contribution à l'empreinte carbone du groupe : les achats de biens et services (scope 3), les émissions de fonctionnement et ceux liés aux investissements du groupe (scope 3), l'utilisation des produits et services loués, en particulier ceux liés à la fabrication et à l'utilisation des décodeurs de Groupe Canal+ (scope 3) et la consommation énergétique des sites (scopes 1 et 2).

Concernant les émissions relevant des scopes 1 et 2, le groupe s'engage à les réduire de 71 % d'ici à 2035.

Concernant le scope 3, Vivendi s'engage à réduire de 43 %, d'ici à 2035, les émissions absolues du scope 3 relatives au fonctionnement du Groupe (déchets, voyages d'affaires, fret...), ainsi que celles liées aux investissements, et de 21% les émissions absolues du scope 3 couvrant les produits et services loués. Enfin, le Groupe s'engage à ce que 85 % de ses fournisseurs, en termes d'émissions, soient dotés d'objectifs de réduction carbone d'ici à 2026.

^[1] Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 99.

^[2] En 2022, le groupe et ses entités ont contribué à la compensation de plus de 9 700 tonnes de carbone. Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 104.

c) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

Réponse du Directoire : A la suite de la validation, en mars 2023, du plan d'action du Groupe en matière climatique, les objectifs fixés et les plans d'actions associés sont en cours de déclinaison au sein de chacun des métiers, ainsi que les montants d'investissements nécessaires pour atteindre ces objectifs.

A date, Vivendi publie la part des dépenses d'investissements (CAPEX) et d'exploitation (OPEX) alignée au titre des deux premiers objectifs environnementaux (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique) visés dans la Règlement européen du 18 juin 2020 (« Règlement Taxonomie »)^[3].

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Réponse du Directoire : Vivendi n'a pour le moment pas procédé à une évaluation, ni mis en place de plan spécifique global consacré à la protection de la biodiversité, privilégiant les actions liées à lutte contre le changement climatique, et alors même que le périmètre du groupe a sensiblement évolué au cours des trois dernières années (sortie d'Universal Music Group et arrivée de Prisma Media en 2021, cession d'Editis en cours).

Néanmoins le risque lié à la biodiversité est déjà partiellement identifié, dans la mesure où les activités d'édition (Editis, en cours de cession) et de presse magazine (Prisma Media) sont consommatrices de papier (67 300 tonnes consommées en 2022) et l'impression de papier peut avoir un effet sur la déforestation. Pour atténuer ces effets, la politique d'achats du groupe privilégie d'une part l'acquisition de papier portant les certifications FSC® (Forest Stewardship Council) ou PEFC® (Programme for the Endorsement of Forest Certification) et qui est donc issu de forêts gérées durablement et ne participe pas à la déforestation, et d'autre part le recours au papier recyclé. En 2022, 99% des papiers utilisés dans le groupe étaient soit certifiés, soit recyclés. Par ailleurs, la limitation de la quantité de papier est un axe majeur de la politique environnementale de Prisma Media et d'Editis. Ainsi, à périmètre constant par rapport à 2020, Prisma Media a divisé par deux le volume d'épreuves imprimées en diminuant le besoin de relectures sur supports physiques grâce à l'amélioration et la fiabilisation du process entre éditeurs et imprimeurs. Prisma Media travaille également avec les imprimeurs pour optimiser les formats papier et le grammage de ses magazines, et plusieurs process ont été dématérialisés en ce qui concerne la communication auprès des points de vente (arrêt de l'envoi de courriers papier) et des annonceurs (arrêt de l'envoi des exemplaires papier). Enfin, dans le but d'améliorer la recyclabilité des papiers, Prisma Media a stoppé l'usage des vernis UV (vernis à haute brillance appliqué sur le papier et séché à la lumière ultraviolette) sur les couvertures de la presque totalité de ses titres. De son côté, Editis travaille à réduire le nombre de livres invendus en affinant les placements dans les librairies et en ajustant les tirages. Le groupe intervient également à l'étape de production, en travaillant avec les imprimeurs pour améliorer le processus de calage et réduire la gâche papier.

Toutes ces actions seront poursuivies en 2023. Par ailleurs, Vivendi répondra au questionnaire CDP sur les forêts pour la première fois cette année.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Réponse du Directoire : Voir réponse à la question ci-dessus.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Réponse du Directoire : Voir réponse à la question ci-dessus.

^[3] Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, pages 81 à 88.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Réponse du Directoire : Nous avons créé des groupes de travail dédiés aux sujets concernés avec l'objectif de diminuer nos consommations. Nous organisons des plans de continuité d'activité avec chacune des business unit et coordonnons cette action au niveau corporate. Avec nos fournisseurs, nous sécurisons nos approvisionnements le plus en amont possible grâce à des partenariats stratégiques permettant de garantir les capacités de production et les meilleurs prix.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

Réponse du Directoire : Le niveau de hausse dépend des thèmes et des secteurs d'activités. En 2022 elles ont pu atteindre des niveaux très élevés mais nous avons réussi à pondérer cette inflation grâce aux synergies développées sur l'ensemble des business unit. Sur l'électricité, nous avons négocié un contrat avec un prix ferme ce qui nous a permis de limiter l'impact.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Réponse du Directoire : Nous avons déterminé un plan de sobriété énergétique et créé des stocks sur les biens qui se raréfiaient si nécessaire. Ce travail a été entrepris pour chacune des business units.

II. SOCIAL

4) a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

Réponse du Directoire : Les critères environnementaux et sociaux (E & S, hors Gouvernance) reposent sur la mise en œuvre des missions suivantes, différenciées pour l'appréciation des éléments de court terme et de plus long terme :

- A court terme, s'agissant du bonus annuel (10 %) : réduire l'empreinte carbone de Vivendi sur les scopes 1 et 2 (5 %)¹ et développer les talents et promouvoir la diversité, sur la base d'indicateurs liés (i) au renforcement de la mixité au sein des instances dirigeantes, (ii) à la formation des équipes créatives et éditoriales du groupe aux enjeux environnementaux et sociétaux et (iii) au développement du mentorat pour les jeunes éloignés de l'emploi (5 %) ;
- A plus long terme, s'agissant de l'attribution d'actions de performance (10 %) : réduire l'empreinte carbone de Vivendi sur le scope 3².

L'ensemble de ces objectifs témoignent d'un alignement avec les principaux axes de la démarche responsable de Vivendi, articulée autour de trois piliers et reflétant les principaux enjeux et risques RSE du groupe³. Avec son programme *Creation for the future*, Vivendi a fixé un cap commun pour l'ensemble du groupe aux horizons 2025 et, s'agissant des engagements environnementaux, 2035. Chaque pilier se fonde sur trois engagements associés à des objectifs et des actions prioritaires. En 2021, ces engagements ont bénéficié de l'élaboration d'une enquête de matérialité et d'une mise à jour de la

¹ Objectif correspondant à l'engagement « Énergie » tel que validé par *Science-Based Targets* en 2023 ; Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 220.

² Objectif correspondant aux engagements « Fonctionnement » (5 %) et « Activités des métiers (produits et services loués) » (5 %) tels que validés par *Science-Based Targets* en 2023 ; Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 221.

³ Ces engagements participent à la poursuite des Objectifs de développement durable fixés par les Nations unies afin d'assurer une prospérité durable d'ici à 2030. Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 62.

cartographie des risques extra-financiers, afin de définir les enjeux communs à l'ensemble des métiers de Vivendi et mettre en évidence les attentes des parties prenantes, ainsi que leur perception des principaux enjeux RSE pour le groupe⁴.

L'attribution du bonus annuel est par ailleurs conditionnée à l'atteinte d'objectifs de gouvernance, à hauteur de 5 %, liés au déploiement du programme de conformité sur la base d'indicateurs liés (i) au nombre de collaborateurs du groupe formés à la prévention de la corruption et au devoir de vigilance, avec un focus sur le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs, (ii) aux actions de prévention en matière de cybersécurité et (iii) au renforcement du dispositif de conformité avec l'établissement d'un Code de conduite des affaires⁵.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Réponse du Directoire : Ces critères de performance sont précis, mesurables et adaptés : Vivendi publie en toute transparence le seuil, la cible et le maximum de chaque objectif (ex ante et ex post)⁶. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du dialogue régulier que Vivendi mène depuis plusieurs années avec certaines agences de conseil en vote et différents actionnaires.

En lien avec la Direction RSE et les équipes opérationnelles de Vivendi, le Conseil de surveillance arrête, sur recommandation du Comité de gouvernance, nomination et rémunération, les objectifs et les niveaux d'atteinte de chaque critère. Lorsque les taux d'atteinte sont élevés ou en cas de surperformance, le Conseil de surveillance tient compte de l'avancée du projet stratégique de Vivendi et veille à faire évoluer la nature des critères ou, le cas échéant, à réévaluer à la hausse le niveau d'exigence comme c'est le cas cette année pour le niveau d'atteinte des objectifs 2023 sur les scopes 1 et 2.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

Réponse du Directoire : Hors mandataires sociaux, plus de 4 500 salariés du groupe bénéficient d'un bonus annuel et les 500 plus hauts cadres bénéficient d'une attribution annuelle d'actions de performance.

Le poids des critères sociaux et environnementaux (E & S, hors Gouvernance) est de l'ordre de 10 % du bonus annuel et de 10 % de l'attribution annuelle d'actions de performance pour les principaux responsables opérationnels du siège. Ces critères sont adaptés chaque année en fonction de l'avancée du projet stratégique de Vivendi. Pour 2023, le Conseil de surveillance de Vivendi SE, sur recommandation du Comité de gouvernance, nomination et gouvernance, a décidé de fixer ces objectifs en lien avec la stratégie de décarbonation de Vivendi validée par *Science-Based Targets*, et en lien avec le renforcement du mentorat, de la mixité et de la formation aux enjeux environnementaux et sociétaux. Le détail de la nature, du poids et des objectifs de chaque critère est présenté dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Pour la détermination de la rémunération des principaux responsables opérationnels des filiales, ces objectifs sont déclinés par les organes de direction et d'administration compétents, avec des pondérations et des critères différenciés, et adaptés en fonction de leur activité et de leur niveau de responsabilité.

Afin d'associer également l'ensemble de ses salariés sur ces préoccupations, ces critères ont également été introduits dans l'accord d'intéressement de Vivendi SE ; ils peuvent représenter jusqu'à 10 % du montant attribué. Cette orientation se poursuit dans les différentes entités du groupe au fur et à mesure de la mise en place des accords d'intéressement ou de leur renégociation tous les trois ans.

⁴ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 73.

⁵ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, page 221.

⁶ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, pages 220, 221 et 232.

Ainsi, en 2022, Canal + a signé un nouvel accord introduisant un indicateur sur la réduction du bilan carbone des sites, voyages et décodeurs.

d) Envisagez-vous d'augmenter la part de critères E&S intégrés dans la rémunération variable de long terme de vos dirigeants ? Celle des autres entreprises du CAC40 se situant majoritairement à 20 % ou plus.

Réponse du Directoire : Chaque année, le Conseil de surveillance réexamine, sur recommandation du Comité de gouvernance, nomination et rémunération, la nature et le poids de l'ensemble des critères de performance du bonus annuel et de l'attribution annuelle d'actions de performance. C'est ainsi qu'un nouveau critère environnemental, différencié de celui du bonus annuel, a été intégré à compter de 2022 pour l'attribution d'actions de performance.

Avec 10 % de l'attribution annuelle d'actions de performance conditionnée à la réduction de l'empreinte carbone du groupe sur le scope 3, Vivendi se situe actuellement au niveau de la médiane du poids de l'indicateur climat relevé par l'AMF dans son rapport 2022 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées. Il ressort également de ce rapport que Vivendi compte parmi les 6 sociétés sur les 50 sociétés de l'échantillon qui utilisent des indicateurs environnementaux à la fois pour le calcul du bonus annuel à court terme et pour celui de l'attribution d'actions de performance à plus long terme.

5) a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

Réponse du Directoire : Au cours des cinq dernières années, les rachats d'actions ont été adossés à l'annulation, aux plans d'attribution d'actions de performance et aux opérations d'actionnariat salarié. Vivendi procède en effet chaque année à des opérations d'actionnariat salarié, dans la limite de 1 % du capital par an et en fonction des montants souscrits auxquels s'ajoutent l'abondement de l'entreprise ainsi qu'une décote du prix de souscription, de l'ordre de 15 %. La proportion des salariés du groupe éligibles aux opérations d'actionnariat salarié est de l'ordre de 70 %, dont près de 100 % des effectifs en France et plus de 60 % des effectifs à l'international.

Jusqu'en 2019, Vivendi n'a alloué aucun rachat d'actions aux opérations d'actionnariat salarié, celles-ci ayant été réalisées par émission d'actions nouvelles dans le cadre d'augmentations de capital réservées.

En 2020, Vivendi a consacré environ 360 millions d'euros au rachat de 16,5 millions d'actions, soit environ 19 % des rachats de l'exercice⁷. Dans le cadre des opérations mises en œuvre en 2020 et en 2022, ces actions ont été transférées au bénéfice de salariés et mandataires sociaux français (à hauteur de 17 % environ en 2022 et à hauteur de 57 % environ en 2020) et internationaux (à hauteur de 83 % environ en 2022 et à hauteur de 43 % environ en 2020)⁸.

Pour 2023, Vivendi a mis en œuvre un programme de rachat d'actions adossé en totalité aux opérations d'actionnariat salarié⁹.

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Réponse du Directoire : Au titre des exercices 2019, 2021 et 2022, les rachats d'actions ont été adossés en totalité à l'annulation. Au titre de l'exercice 2020, les rachats d'actions ont été adossés aux plans d'attribution d'actionnariat salarié – à hauteur de 7 % environ – aux opérations d'actionnariat salarié – à hauteur de 19 % environ – et, pour le solde, à l'annulation. Aucune action n'a été rachetée en 2018.

⁷ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2020, pages 211 et 212, et <https://www.vivendi.com/actionnaires-investisseurs/information-reglementee/transactions-sur-actions-propres/>.

⁸ Pour rappel, Vivendi n'a pas mis en œuvre d'opération d'actionnariat salarié en 2021.

⁹ Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2022, pages 278 et 279, et <https://www.vivendi.com/actionnaires-investisseurs/information-reglementee/transactions-sur-actions-propres/>.

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

Réponse du Directoire : Chaque année, l'Assemblée générale des actionnaires de Vivendi renouvelle l'autorisation donnée au Directoire à l'effet de mettre en œuvre un programme de rachat d'actions dans les limites et conditions prévues par la loi.

Ce programme est destiné à permettre de racheter ses propres actions en vue de les annuler, de procéder à des attributions d'actions de performance ou à des opérations d'actionnariat salarié, mais également, le cas échéant, de procéder à des opérations de croissance externe, à des émissions de titres donnant accès au capital ou encore à l'animation du marché des titres dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la charte de déontologie reconnue par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Cette année, le renouvellement de cette autorisation est prévu aux termes de la résolution 24 soumise au vote des actionnaires, dont l'exposé des motifs figure en page 22 de la brochure de convocation, disponible sur le site Internet de Vivendi¹⁰.

Lors de la mise en œuvre de chaque autorisation, le descriptif du programme de rachat ainsi que l'ensemble des informations concernant la date, le prix et l'objectif des actions effectivement rachetées, sont détaillés sur le site Internet de Vivendi, conformément à la réglementation applicable et aux recommandations de l'AMF¹¹.

6. Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du groupe sur sa stratégie globale.

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

Réponse du Directoire : Nos métiers ont majoritairement des emplois de cadres pour lesquels cette question ne se pose pas.

Néanmoins, nous avons une approche locale et responsable de cette notion, tant au niveau salarial qu'en termes de protection sociale.

b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

Réponse du Directoire : Avec le retour de l'inflation, nous avons été particulièrement vigilants dans les pays les plus impactés. Nous sommes spécifiquement intervenus sur des postes dont le poids est conséquent dans le budget des collaborateurs.

Nous avons versé dans de nombreuses filiales des primes de partage de la valeur, en France métropolitaine et dans les DROM, pour aider nos collaborateurs face à l'inflation.

¹⁰ <https://www.vivendi.com/actionnaires-investisseurs/assemblee-generale-2/>.

¹¹ <https://www.vivendi.com/actionnaires-investisseurs/information-reglementee/transactions-sur-actions-propres/>.

Nous avons aussi étendu ce système dans certaines filiales européennes dont les niveaux d'inflation étaient parmi les plus élevés.

Vivendi a défini une Charte Achats Responsables dans laquelle les engagements RSE du groupe sont partagés avec ses fournisseurs et ses sous-traitants, et s'assure de leur implication sur ces principes. Les fournisseurs doivent s'engager à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Réponse du Directoire : Nous travaillons avec des consultants, spécialisés sur nos secteurs d'activité et ayant une approche mondiale, pour nous comparer au marché.

En cas de positionnement inférieur au marché, des réajustements sont réalisés. Cela a été le cas dans plusieurs pays africains qui ont pu connaître plusieurs campagnes de repositionnement avec des budgets dédiés.

Nous l'avons fait par exemple dernièrement au Benin, au Gabon, au Rwanda, au Niger, ou au Nigeria.

Dans des situations d'inflation galopante, ces études nous ont aussi amené à appliquer plusieurs augmentations de salaire par an. En Amérique latine, les politiques salariales ont parfois dépassé les recommandations des fédérations locales.

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Réponse du Directoire : La cartographie des risques effectuée n'a répertorié aucun élément susceptible d'entraver le versement d'un salaire décent.

Les diverses crises (Covid, Ukraine, inflation...) qui ont impacté notre groupe et nos prestataires ces dernières années ont montré que notre réactivité était importante vis-à-vis des salariés.

7. a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (label ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé ?

Réponse du Directoire : En France, le pourcentage de salariés bénéficiant d'un plan d'épargne salariale avoisine 100 % et 70 % d'entre eux ont accès à un plan d'épargne retraite comme en 2021. Au global, la part des fonds labellisés proposés aux salariés est de 33 % en hausse par rapport à 2021 où celle-ci était de 27 %.

La part des encours est, quant à elle, de 18 %, contre 23 % en 2021. La diminution des encours entre 2021 et 2022 est principalement due à la baisse des marchés qui a eu une incidence sur la valorisation des avoirs ainsi qu'à l'accroissement des demandes de remboursement des avoirs disponibles qui s'en est suivi. Il est à noter que la part et les encours détenus dans les fonds labellisés sont plus importants dans les dispositifs d'épargne salariale que dans ceux d'épargne retraite.

En fonction des dispositifs d'épargne existant dans le groupe, peuvent être cités les fonds labellisés suivants : Amundi Label Equilibre Solidaire, Impact ISR Rendement Solidaire, HSBC EE Diversifié Responsable et Solidaire ou encore HSBC EE ISR Monétaire.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Réponse du Directoire : Vivendi confirme sa volonté de continuer à enrichir la gamme des fonds labellisés au sein de ses dispositifs d'épargne et favorise le fonds solidaire de son PEG en versant l'abondement réservé à l'actionnariat salarié lorsqu'il n'y a pas d'opération d'actionnariat réservée aux salariés (en effet, Vivendi a une politique d'actionnariat salarié forte depuis de nombreuses années qui permet aux actionnaires salariés d'être représentés au Conseil de surveillance de Vivendi : 57 % de l'épargne salariale du groupe est investie en actionnariat). C'est ainsi que la gamme de fonds des dispositifs d'épargne salariale proposée aux salariés est en cours d'évolution et intègre 60 % de fonds classés article 8 ou 9 de la réglementation européenne SFDR, concernant les produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales, avec un objectif d'investissement durable dont ils sont à même de pouvoir rendre compte.

Par ailleurs, concernant le Label ISR, seul le label d'état a été pris en compte. Il n'a pas été tenu compte des filtres ISR spécifiques appliqués par les différents gérants de nos dispositifs comme Amundi, HSBC ou encore Natixis Interépargne.

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Réponse du Directoire : A l'international, 70 % des salariés bénéficient de l'offre d'actionnariat salarié mais pas de dispositifs d'épargne salariale similaires à celui proposé en France. Pour autant, dans le cadre des régimes de retraite gérés localement comme par exemple aux USA, où certains dispositifs d'épargne retraite (401K) intègrent désormais deux fonds « ESG » supplémentaires depuis 2021, la sélection de fonds appliquant des principes d'investissement ESG est encouragée.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Réponse du Directoire : Les gérants des fonds des différents dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite interviennent au sein des Conseils de surveillance et/ou de certaines instances représentatives du personnel, à la demande de leurs membres, permettant ainsi de répondre aux salariés sur ces thématiques.

III. GOUVERNANCE

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscale public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

Réponse du Directoire : Oui, Vivendi publie sa politique fiscale. Cette politique est publique et accessible via le site internet institutionnel du groupe (<https://www.vivendi.com/politique-fiscale/>). Cette politique fiscale détaille nos engagements en matière de responsabilité fiscale.

Cette politique fiscale est placée sous la responsabilité du directeur fiscal du groupe et approuvée par le Secrétaire Général du groupe, membre du Directoire de Vivendi. Elle est revue par le comité d'audit. Le Comité d'audit assure le suivi des comptes annuels et consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen.

De surcroît, les informations sur la politique fiscale du groupe Vivendi sont publiées chaque année au sein de la déclaration de performance extra financière qui figure dans son Document d'enregistrement universel (section 3.2.4. du chapitre 2 « Performance extra-financière » du Document d'enregistrement universel 2022).

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Réponse du Directoire : Le Groupe Bolloré consolide le Groupe Vivendi par intégration globale. C'est donc le Groupe Bolloré qui est tenu au dépôt de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe, en ce compris Vivendi, auprès de l'administration fiscale française. Cette dernière peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Le Groupe Vivendi se conformera à ses futures obligations lorsque la directive européenne rendant obligatoire la publication du "Country-by-Country Reporting" sera applicable.

Enfin, Vivendi participe au reporting annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP, qui publie annuellement le montant des prélèvements payés en France par ses adhérents.

9. a) Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Réponse du Directoire : De façon générale, l'ensemble de nos activités de représentation d'intérêt est publié sur le registre de transparence de l'Union européenne (Vivendi SE est immatriculée sous le numéro 057865115207-48) et sur le répertoire des représentants d'intérêt pour nos activités auprès des autorités publiques en France (publié sur le site de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique).

Nous ne menons pas d'actions de lobbying sur les sujets liés aux droits humains, au climat et à la gouvernance.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

Réponse du Directoire : Comme l'a mis en évidence l'enquête de matérialité sur les enjeux RSE, menée par le Groupe fin 2021, la défense de la protection intellectuelle et la responsabilité autour des contenus sont des attentes majeures des parties prenantes. Les associations dont nous sommes membres s'inscrivent prioritairement dans la mise en œuvre de ces objectifs. Nous n'avons pas rencontré de situations dans lesquelles nous constatons une divergence avec les positions du Groupe.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Réponse du Directoire : Nous publions chaque année sur le registre de transparence de l'Union européenne et sur le répertoire des représentants d'intérêt de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique des éléments chiffrés relatifs à nos activités, selon la méthodologie prévue par chacune de ces institutions.

10) a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

Réponse du Directoire : Nous nous appuyons principalement sur la formation pour accompagner nos salariés dont les métiers peuvent être impactés par la transition écologique.

Par exemple, les équipes techniques et digitales apprennent à intégrer des technologies de pointe d'encodage et de diffusion des contenus qui génèrent une économie de bande passante et donc des émissions de GES associées, tout en préservant l'expérience utilisateur.

Les équipes qui s'occupent de l'immobilier sont formées aux évolutions devant être intégrées pour répondre aux nouvelles normes.

La sensibilisation est aussi très présente dans nos filiales avec des propositions de plus en plus nombreuses de réalisation de Fresque du climat.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Réponse du Directoire : Le groupe Vivendi est doté d'instances représentant les salariés au niveau national et européen.

La direction de la RSE a ainsi l'opportunité de partager ses plans d'actions avec les élus issus de cultures variées et d'échanger.

Cette information est spécifiquement prévue dans l'accord européen signé en 2019.

Au niveau national, dans la majorité des filiales, des forfaits mobilité durable ont été introduits après négociation et/ou accords signés avec les partenaires sociaux dans le cadre de la NAO, ou dans le cadre d'accords spécifiques.

A chaque fois que des accords d'intéressement sont négociés, l'introduction d'objectifs basés sur des indicateurs environnementaux et sociétaux est encouragée.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?

Réponse du Directoire : Dans certaines filiales, des formations ont été dispensées aux élus sur les questions sociétales et environnementales, afin de les sensibiliser au rôle qu'ils peuvent jouer en la matière.

Les CSE sont aussi incités à suivre l'évolution de leur empreinte carbone dans leurs choix de prestations sociales ou voyages proposés aux salariés.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Réponse du Directoire : Oui car des formations sont en cours de réflexion à destination des équipes RH comme des élus pour apprendre à mieux gérer les schémas de fonctionnement entre les enjeux RSE et la participation des instances à l'atteinte de nos objectifs communs.

QUESTION POSEE PAR YUTONG LI, ACTIONNAIRE INDIVIDUEL

Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'aimerais savoir pourquoi vous avez choisi de distribuer les bénéfices sous les deux formes plutôt que de distribuer seulement les dividendes. En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ?

Réponse du Directoire : La stratégie de Vivendi est avant tout de soutenir ses différents Métiers et d'encourager leur développement. C'est pour cette raison, indépendamment de la question du retour à ses actionnaires, que Vivendi mène en priorité une politique active d'investissements comme en témoignent le dossier Lagardère, l'acquisition de M7, la prise de participation dans Multichoice, les nombreux achats d'agence dans le monde chez Havas ou encore les achats de contenus chez Canal+.

S'agissant de la question des dividendes et des rachats d'actions, Vivendi préfère offrir à ses actionnaires ces deux instruments. En effet, certains de nos actionnaires préfèrent le rachat d'actions car il leur permet, s'ils le souhaitent, de céder leurs titres en bénéficiant d'une prime. Le rachat d'actions permet également de reluer les actionnaires qui restent au capital et pour qui recevoir un dividende est une option plus importante. En tout état de cause, comme indiqué précédemment, le fait d'offrir à nos actionnaires ces deux instruments n'obère en rien notre politique d'investissement.