

Rapport 2002

**Notre responsabilité
économique
sociale
et environnementale**

VIVENDI
UNIVERSAL

Note sur les indicateurs

Dans ce rapport, nous avons opté pour un système de reporting à double entrée proposant une mise en regard des aspects obligatoires de la loi NRE* et des lignes directrices de la GRI**. Notre objectif est de vous fournir la meilleure lecture possible des données représentatives de nos activités et de leur évolution. Vous trouverez pour chacun des sujets de responsabilité - économique, sociale et environnementale - un tableau récapitulatif utilisant les grilles de reporting de ces deux systèmes (respectivement en pages 7, 11 et 21 du rapport).

*** Loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (loi NRE)**

La loi NRE fixe, pour les sociétés françaises cotées sur un marché réglementé, l'obligation de rendre compte dans leur rapport annuel de leur gestion sociale et environnementale au travers de leur activité.

Références: Loi du 15 mai 2001, article 116; décret n° 2002-221 du 20 février 2002.

**** Global Reporting Initiative (GRI)**

Lancée en 1997 par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) en partenariat avec le PNUÉ (Programme des Nations Unies pour l'Environnement), la Global Reporting Initiative (GRI) est une initiative de long terme, internationale et multipartite, dont l'objectif est d'élaborer et de diffuser des lignes directrices pour la production volontaire de rapports sur le développement durable par les entreprises globales qui souhaitent rendre compte des dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services. Le Groupe Vivendi Universal utilise la GRI depuis déjà trois exercices. La GRI n'a pas vérifié le contenu de ce rapport, ni la validité des informations fournies.



www.globalreporting.org

Sommaire

**01 Message du Président****02 Valeurs et chartes****03 L'année 2002****04 Gouvernement d'entreprise****06 Responsabilité économique**

Politique de sortie de crise
Indicateurs économiques
Choix stratégiques
Initiatives des métiers
Succès de l'année

10 Responsabilité sociale

Rôle essentiel du dialogue social
Indicateurs sociaux
Gestion des réductions d'effectifs
Sécurité
Santé

16 Entreprise citoyenne

Lutte contre l'exclusion
Accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
Développement des talents et des savoirs

20 Responsabilité environnementale

Progrès réalisés en 2002
Indicateurs environnementaux
Climat, Paysage
Eau, Déchets

24 Conformité et vérification



“Nous devons des comptes, en toutes circonstances, sur la manière dont le Groupe entend gérer au mieux sa responsabilité économique, sociale et environnementale.”

2002 restera pour Vivendi Universal une année de transformations majeures, consécutives à de graves difficultés financières. Dans un contexte particulièrement tendu nous avons dû prendre des décisions radicales, pour rétablir notre trésorerie et commencer à regagner la confiance des marchés.

Le programme de cessions engagé au second semestre, et qui se poursuivra jusqu'en 2004, a pour objectifs prioritaires de réduire notre endettement et de créer de la valeur pour le Groupe. La prise de contrôle majoritaire de Cegetel a constitué une étape importante de cette évolution.

Vivendi Universal a la ferme volonté d'être exemplaire en matière de gouvernement d'entreprise et de transparence. Cette volonté est d'autant plus grande que le Groupe a, dans le passé, beaucoup souffert d'une effervescence de rumeurs et d'informations contradictoires. C'est pourquoi nous souhaitons que la communication que nous devons à nos actionnaires, à nos salariés et à tous nos partenaires

en général, soit mesurée et particulièrement rigoureuse. Nous leur devons notamment des comptes, en toutes circonstances, sur la manière dont le Groupe entend gérer au mieux sa responsabilité économique, sociale et environnementale. Telle est la vocation de ce document, qui prend la suite du "Rapport environnemental et social" publié chaque année par le Groupe depuis 1999.

Ce rappel des initiatives prises en 2002 et la présentation de leurs résultats quantifiés témoignent de la continuité de l'engagement de Vivendi Universal en faveur du développement durable.

Jean-René Fourtou
Président-Directeur général



02 Les valeurs et les chartes de Vivendi Universal

Charte des droits sociaux fondamentaux

L'Instance de Dialogue Social Européen (IDSE) de Vivendi Universal, où sont représentés la Direction et les Partenaires sociaux du Groupe, affirme son attachement au respect des droits sociaux fondamentaux définis par l'Organisation Internationale du Travail. Les différents membres de l'IDSE s'engagent ainsi à appliquer l'interdiction du travail des enfants, l'interdiction du travail forcé des détenus ou condamnés, et le respect de la liberté syndicale.

Charte de la sécurité au travail

Le Groupe veille au respect des normes de sécurité fixées par l'Organisation Internationale du Travail et des normes de sécurité fixées par les législations nationales ou régionales. Ce devoir de vigilance et de protection des salariés se traduit par une mobilisation de toutes les ressources et structures de l'entreprise en faveur de la prévention.

Charte Internet confiance

Pour un développement harmonieux et durable d'Internet, dans le respect de l'internaute, Vivendi Universal a édicté sept grands principes, accompagnés de mesures concrètes pour veiller à la protection des personnes, des données et des échanges.

Charte environnement

Vivendi Universal s'engage à réduire les effets à long terme de ses activités sur l'environnement par une gestion plus efficace et productive tout en veillant à l'hygiène et à la sécurité de ses salariés et de ses clients.

Par le respect de dix engagements, l'entreprise s'est donné comme objectif de réduire ses émissions de dioxyde de carbone, sa consommation d'eau potable, sa production de déchets, et d'intégrer au mieux ses sites dans le paysage.

Charte des relations avec les fournisseurs

Les acheteurs de chaque entité du Groupe sélectionnent leurs fournisseurs avec objectivité et transparence. Ils agissent dans le respect de leurs partenaires, de la relation contractuelle qu'ils ont nouée avec eux et garantissent la confidentialité de leurs échanges. Ils veillent aussi à rester indépendants face aux fournisseurs et à éviter les situations de conflits d'intérêts. Pour cela, sept règles de conduite régissent les processus d'achat.

Programme de vigilance

Lancé au début de l'année 2002, ce programme est destiné à sensibiliser les collaborateurs du Groupe au respect des règles d'éthique et à instaurer les structures et procédures de suivi adéquates. Sept règles de conduite guident l'attitude professionnelle des collaborateurs afin d'agir avec probité, de respecter les droits individuels des salariés, de protéger la confidentialité, de suivre une éthique commerciale et financière, de protéger les biens et ressources du Groupe et d'être respectueux de l'environnement.

Les Chartes sont disponibles auprès de la Direction de la communication du Groupe : sustainability@groupvu.com

11 Février
Vivendi Universal annonce 10% de hausse de son CA

5 Mars
Vivendi Universal annonce une perte de 13,6 milliards d'euros

24 Avril
Assemblée Générale des actionnaires

7 Mai
Cloture de l'acquisition des actifs entertainment de l'USA Networks, Inc.

17 Juin
Vivendi Universal réduit à 40% sa participation dans Vivendi Environnement

10 Juillet
Obtention d'une ligne de crédit supplémentaire

23 Juillet
Annonce de la réorganisation de Canal+

3 Juillet
Départ de J.M. Messier. Jean-René Fourtou est nommé PDG du Groupe

30 Août
Annonce de la cession de la presse grand public et de la Comareg

Cession de Vizzavi à Vodafone pour 143 millions d'euros

23 Octobre
Cession de Vivendi Universal Publishing (hors Houghton Mifflin) au Groupe Lagardère

24 Novembre
Vivendi Universal ne détient plus que 20,4% du capital de Vivendi Environnement

26 Novembre
Signature d'une ligne de sécurité de 1 milliard d'euros

3 Décembre
Prise de contrôle majoritaire de Cegetel (70%)

18 Décembre
Cession de la participation dans Echostar pour 1,06 milliard d'euros

20 Décembre
Cloture de la cession de Vivendi Universal Publishing et de Houghton Mifflin

24 Décembre
Encaissement de 1,8 milliard d'euros pour la cession de participation dans Vivendi Environnement

Le périmètre du Groupe (au 31 décembre 2002)

Cegetel – SFR

Premier opérateur privé de télécommunications en France avec 16,8 millions de clients, le Groupe Cegetel est également l'une des toutes premières sociétés françaises de services. Il est le seul opérateur privé à couvrir l'ensemble des activités de télécommunications avec la téléphonie mobile (sous la marque SFR), la téléphonie fixe (sous la marque Cegetel) et Internet.

Le chiffre d'affaires du Groupe Cegetel a progressé en 2002 de 11% à 7,1 milliards d'euros reflétant les performances enregistrées tant par les services de téléphonie fixe que mobile.

Universal Music Group (UMG)

L'activité Musique est fédérée autour d'UMG, la plus grande maison de disques au monde, présente dans 63 pays. UMG produit, commercialise et distribue également de la musique en vidéo et en DVD. Ses activités couvrent aussi le monde de l'édition musicale.

UMG se situe au premier rang mondial notamment dans la musique classique, où il représente 40% du marché, et dans le jazz. Par ailleurs, 59 albums ont dépassé le million d'unités vendues dans le monde en 2002.

Le chiffre d'affaires d'UMG s'est établi à 6,3 milliards d'euros en 2002, en baisse de 4% par rapport à l'année précédente.

Vivendi Universal Entertainment (VUE)

VUE comprend quatre pôles d'activité. La société produit des films de long métrage et les distribue dans le monde entier pour leur diffusion en salle, à la télévision, en

vidéo et en DVD. VUE produit et distribue également des programmes de télévision. Elle exploite quatre réseaux de télévision cablée aux États-Unis et un réseau de chaînes à péage hors des États-Unis. Enfin, VUE gère, à travers le monde, des parcs à thèmes et des magasins de distribution spécialisés.

Le chiffre d'affaires proforma de VUE a connu une croissance de 2% en 2002 pour atteindre 7 milliards d'euros.

Groupe Canal+

Le Groupe Canal+ est un acteur de référence tant dans les domaines de l'édition et de la distribution de chaînes payantes et de services interactifs (CanalSatellite) que dans la production et la distribution de films et programmes de télévision. Son portefeuille comprend également une quarantaine de chaînes thématiques. Avec StudioCanal, le Groupe est un acteur majeur dans la production, la coproduction, l'acquisition et la distribution de films cinématographiques européens et américains.

Le chiffre d'affaires du Groupe Canal+ affiche une croissance de 4% pour 2002 pour s'établir à 4,8 milliards d'euros.

Maroc Télécom

Filiale à 35% du Groupe Vivendi Universal, Maroc Télécom est l'opérateur historique des télécommunications marocaines. Maroc Télécom compte aujourd'hui plus de 4,5 millions d'utilisateurs GSM.

Le chiffre d'affaires de Maroc Télécom a progressé de 10% en 2002 pour atteindre 1,5 milliard d'euros.

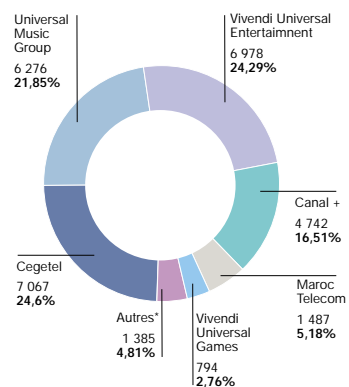
Vivendi Universal Games

Grâce à ses labels reconnus comme Sierra, Coktel ou Blizzard Entertainment, Vivendi Universal Games est présent dans le monde entier, tant sur le marché des jeux sur PC (Numéro 2 mondial) que des jeux sur consoles. Le chiffre d'affaires de VUGames a connu une croissance de 21% en 2002 pour atteindre 794 millions d'euros.

Autres

Certaines activités du Groupe Vivendi Universal sont en cours de revue stratégique ou de cession. Il s'agit de Vivendi Universal Net (VUNet) qui gère les activités Internet et nouvelles technologies de Vivendi Universal, Vivendi Telecom International (VTI), un ensemble d'opérateurs de téléphonie fixe et mobile de Vivendi Universal hors de France, et les activités de Vivendi Universal Publishing non cédées en 2002 (Comareg, Express-Expansion et Atica Scipione).

Répartition du chiffre d'affaires 2002
(en millions d'euros proforma)



* (VUNet, Vivendi Telecom International, Actifs Vivendi Universal Publishing non vendus)



Vivendi Universal veille à appliquer les meilleurs standards internationaux du gouvernement d'entreprise. Le Groupe a pris de nouvelles dispositions concernant l'organisation de son Conseil d'administration. Il a également créé un comité des procédures d'information et de communication financière qui assure le suivi de l'implantation des nouvelles règles et procédures prescrites par le Sarbanes Oxley Act*.

04 Les nouvelles règles du gouvernement d'entreprise

Elargissement des comités

Le Groupe a procédé en 2002 à un élargissement du nombre des comités, issus du Conseil d'administration, qui sont désormais au nombre de quatre : le Comité Stratégie et Finance, le Comité d'Audit (entièrement composé d'Administrateurs indépendants), le Comité des Ressources Humaines et le Comité du Gouvernement d'Entreprise.

Leur composition et leur mission ont été élargies.

 Se reporter page suivante et à la partie Gouvernement d'Entreprise du Document de Référence.

Un règlement intérieur

Vivendi Universal a également adopté un règlement intérieur fixant les règles de fonctionnement de son Conseil d'administration.

Ce règlement, approuvé par le Conseil lors de sa séance du 29 janvier 2003, a pour fonctions principales de préciser les règles encadrant la composition du Conseil afin de garantir l'indépendance de ses décisions.

Il précise, par ailleurs, les règles d'éthique sur les

opérations sur titres de la société, mais aussi le rôle et les pouvoirs du Conseil vis-à-vis de l'Assemblée Générale (en complétant les dispositions légales et statutaires existantes). Les dispositions du règlement intérieur renforcent les modes de contrôle du Conseil d'administration et optimisent son fonctionnement en précisant les modalités d'organisation de ses réunions et de son évaluation, de son droit à l'information et de ses travaux en comités.

Enfin, de manière plus générale, le règlement inscrit la conduite de la direction de la société dans le cadre des règles les plus récentes garantissant le respect des principes fondamentaux du gouvernement d'entreprise.

Une nouvelle organisation des assemblées générales

Le Groupe a également décidé de retransmettre dorénavant, en direct, sur Internet, les assemblées générales dans leur intégralité mais aussi de tenir les réunions du Conseil d'administration par visioconférence.

* Sarbanes Oxley Act : le 30 juillet 2002, le gouvernement américain a adopté une loi dite "Sarbanes-Oxley", du nom des membres du Congrès qui ont préparé le texte. Cette loi, directement liée aux récentes affaires financières, introduit des réformes très significatives sur l'audit des comptes et sur la gestion des entreprises cotées aux Etats-Unis.

Témoignage



Bertrand Collomb

PDG du Groupe Lafarge, nommé administrateur du Groupe Vivendi Universal en janvier 2003

Lafarge a mis en œuvre depuis plus de vingt ans, en ayant appris de son expérience canadienne et américaine, les principes de gouvernement d'entreprise, avec un Conseil et des comités actifs, et une majorité

d'administrateurs indépendants.

Le Groupe continue de faire progresser ces pratiques et a d'ailleurs reçu, l'année dernière, le prix de l'Eurotop 300 pour la transparence de son gouvernement d'entreprise.

J'espère être en mesure de faire bénéficier Vivendi Universal de cette expérience. J'ai déjà pu constater, comme nouvel administrateur, que Vivendi Universal a procédé à des

changements profonds : 8 nouveaux administrateurs ont fait leur entrée au Conseil d'administration qui compte désormais 12 membres dont 9 indépendants. Outre le Comité d'Audit et le Comité des Ressources Humaines, deux nouveaux comités indépendants ont été créés : Stratégie et Finance, Gouvernement d'Entreprise.

Jean-René Fourtou
Président-Directeur général,
Vivendi Universal



Claude Bébéar
Président du Conseil
de surveillance d'AXA



Edgar Bronfman, Jr.
Vice-Président du Conseil
d'administration de Vivendi Universal et
administrateur de USA Interactive.



Edgar M. Bronfman
Président
du Congrès Juif Mondial



Bertrand Collomb
Président Directeur général
de Lafarge



**Fernando Falco
y Fernandez
de Cordova**
Président du Real Automovil
Club de Espana

Gérard Brémond
Président-Directeur général
du Groupe Pierre et Vacances

Paul Fribourg
Président-Directeur général de
ContiGroup Companies



Dominique Hoenn
Directeur général délégué
de BNP Paribas

**Gerhard
Kleisterlee**
Président-Directeur
général du Groupe
Royal Philips
Electronics



**Marie-Josée
Kravis**
Administrateur
de Ford Motor
Company et Hollinger
International Inc.



**Henri
Lachmann**
Président-Directeur
général du Groupe
Schneider Electric

Le Conseil d'administration (au 29 janvier 2003)

Composé de 12 administrateurs, dont 8 indépendants, le Conseil d'administration de Vivendi Universal s'est réuni 12 fois en 2002. Le Conseil d'administration examine notamment les orientations stratégiques et les investissements significatifs du Groupe.

Les différents comités : leurs missions et composition

Comité Stratégie et Finance

Composé d'au moins quatre administrateurs. Ses membres sont actuellement Claude Bébéar (Président), Edgar Bronfman Jr, Gerard Kleisterlee, Paul Fribourg et Gérard Brémond.

Ce comité a pour mission de préparer les décisions du Conseil, notamment sur les orientations stratégiques de la société, les acquisitions et cessions, les opérations importantes de restructuration interne et les opérations financières majeures.

Comité d'Audit

Composé d'au moins trois administrateurs, dont tous sont des administrateurs indépendants(*) et ont une compétence financière ou comptable. Ses membres sont actuellement Henri Lachmann

(Président), Fernando Falco et Gérard Brémond. Ses missions sont notamment, l'examen des comptes, la supervision de la cohérence et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne de la société et le suivi des méthodes et principes comptables du périmètre de consolidation.

Comité des Ressources Humaine

Composé d'au moins trois administrateurs. Ces membres sont actuellement Marie-Josée Kravis (Président), Dominique Hoenn, Bertrand Collomb et Paul Fribourg. Il formule, notamment, des recommandations au Conseil dans le domaine des rémunérations des principaux dirigeants du Groupe et des mandataires sociaux.

Comité du Gouvernement d'Entreprise

Composé d'au moins trois administrateurs. Ces membres sont actuellement Claude Bébéar et

Edgar Bronfman Jr (Co-Présidents) Marie-Josée Kravis et Bertrand Collomb.

Ce comité examine les candidatures aux fonctions d'administrateur, évalue l'organisation du fonctionnement du Conseil et examine les pratiques nationales et internationales en vigueur en matière de gouvernement d'entreprise.

Par ailleurs, en décembre 2002 a été créé un Comité des procédures d'information et de communication financière (*) chargé du contrôle de la cohérence des informations diffusées par la société ainsi que les procédures selon lesquelles ces informations sont préparées.

* conformément aux dispositions du Sarbanes-Oxley Act



La présentation complète des différents comités est disponible dans le document de référence (chapitre "Gouvernement d'entreprise")

Responsabilité économique

- Politique de sortie de crise
- Indicateurs économiques
- Choix stratégiques
- Initiatives des métiers
- Succès de l'année



06

La politique de sortie de crise initiée par le Groupe

En 2002, le Groupe a été confronté à de graves difficultés financières et à une forte chute de son cours de bourse. Une équipe de direction renouvelée, placée sous la direction de Jean-René Fourtou, nommé Président-Directeur général de Vivendi Universal le 3 juillet, a aussitôt mis en œuvre une stratégie de sortie de crise visant trois objectifs : restaurer immédiatement la situation de trésorerie du Groupe, réduire drastiquement son endettement, mettre en place des orientations et une gestion créatrices de valeur.

Restauration de la trésorerie

L'obtention, dès juillet 2002, auprès d'un consortium bancaire, d'une ligne de crédit court terme d'un milliard d'euros relayée en septembre par un crédit à moyen terme de 3 milliards d'euros, puis les rentrées en numéraires des produits de cessions ont permis, avant la fin de l'année, d'éliminer le risque lié au défaut de liquidité. Parallèlement, après avoir été identifiés, les principaux foyers de pertes ont été réduits, cédés ou stoppés. Ainsi les activités de Canal + en Italie, Pologne, Benelux et Scandinavie ainsi que Canal + Technologies sont sorties du périmètre du Groupe ou sont sur le point de le quitter.

Vizzavi a été cédé (hors Vizzavi France repris à 100 %). Scoot et Divento ont fermé et les autres actifs Internet ont vocation à être vendus ou à intégrer les métiers du Groupe auxquels ils se rattachent.

Réduction de l'endettement

Dans le même temps, le désendettement a progressé rapidement, grâce au programme de cessions qui se poursuivra dans les deux prochaines années. Au cours du second semestre 2002, Vivendi Universal a conclu pour 8,2 milliards d'euros de cessions et de reprises de dette par les acquéreurs. Au 31 décembre, les ventes d'actifs représentent 6,7 milliards d'euros (hors Vivendi Environnement). A la fin de l'année, la dette nette comptable s'élève à 12,3 milliards d'euros

au lieu de 37 milliards d'euros au 31 décembre 2001 incluant la dette nette de Vivendi Environnement. Elle devrait être ramenée en dessous de 11 milliards d'euros fin 2003.

Programme de cessions

Outre l'objectif prioritaire de réduction de l'endettement, le programme de cessions a également permis de simplifier les structures du Groupe.

Aujourd'hui, avec les opérations de cession de Vivendi Environnement, de Vivendi Universal Publishing et la montée dans le capital de Cegetel, avec l'évolution du périmètre de Canal + et les premières mesures d'organisation des actifs américains, Vivendi Universal se recentre sur ses principaux métiers.

Pour l'année 2003, le Groupe confirme son objectif de céder pour 7 milliards d'euros d'actifs. Cette clarification du périmètre du Groupe devrait contribuer à la valorisation de l'entreprise.

Cours de l'action sur l'année 2002
en euros à la bourse de Paris



Les indicateurs économiques

Les chiffres clés concernant la responsabilité économique de Vivendi Universal, prescrits par la loi NRE ou préconisés par la GRI, sont détaillés dans le document de référence. (Voir renvois indiqués)



Informations économiques requises par la loi NRE	Données (En millions d'Euros)	Commentaires ou renvois
Rémunération totale, avantages de toute nature et indemnités versés, durant l'exercice à chaque mandataire social.	32,64	Ce montant concerne 4 mandataires pour le 1 ^{er} semestre 2002 et un mandataire pour le 2 ^{ème} semestre 2002. Il comprend les rémunérations brutes, les avantages, les indemnités et les jetons de présence versés à ces mandataires. Le montant total des jetons de présence versés aux membres du Conseil d'administration en 2002 s'est élevé à 1,075 million d'euros. Voir détails dans le document de référence – partie rémunération des mandataires sociaux, dirigeants et administrateurs.
Montant des rémunérations et des avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçu durant l'exercice de la part des sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-16.	0,11	Ce montant correspond aux jetons de présence perçus par les mandataires dans les filiales contrôlées. Ce montant concerne 4 mandataires sociaux pour le 1 ^{er} semestre 2002 et un mandataire pour le 2 ^{ème} semestre 2002.
Nombre d'option d'achat ou de souscription au cours de l'année 2002.	5,97 millions d'options	Dont 1 million attribué à un mandataire social et 3,63 millions correspondant aux 10 plus importantes attributions.
Informations économiques GRI	Données	Commentaires ou renvois
EC1 : Ventes nettes	58 150	
EC2 : Répartition géographique du CA	France 26 391 Royaume-Uni 3 765 Reste de l'Europe 11 327 Etats-Unis 10 810 Reste du Monde 5 857	Voir Rapport de gestion/ Etats financiers consolidés / Note 12.
EC5 : Frais de personnel	12 147	Est inclus dans ce chiffre, l'intéressement du personnel. Pour répartition géographique, voir rapport de gestion/ Etats financiers consolidés / Note 10.
EC6/EC7 : Evolution des capitaux propres consolidés	—	Voir Rapport de gestion/ Etats financiers / Note 5.
EC8 : Total des taxes	2 556	Ce chiffre correspond à l'impôt sur le résultat. La répartition géographique est indiquée dans Les États financiers / Note 9.

Note complémentaire sur les indicateurs

Les indicateurs GRI de la famille EC1 à EC10, ne correspondent pas directement à ceux de la loi NRE. Ils détaillent les impacts économiques directs du Groupe sur :

- Les clients (EC1 ventes nettes, EC2 répartition du CA par zone géographique),
- Les fournisseurs (EC3 coûts des matières premières, services et biens achetés. EC4 contrats payés en temps donné...),
- Les employés (EC5 total des salaires et avantages répartis par région ou pays),

- Les actionnaires (EC6 distribution aux actionnaires et dividendes versés, EC7 variation des réserves en fin d'exercice).
- Le secteur public (EC8 total des impôts et taxes par pays. EC9 Aides et subventions reçues par pays. EC10 Détail des dons à la communauté, société civile en distinguant les types de receivers.)

Les indicateurs EC3, EC4, EC9, EC11, EC12 et EC13 ne sont pas consolidés au niveau du Groupe. Pour l'indicateur EC10, se référer au chapitre entreprise citoyenne (pages 16 à 19 du rapport).

Près de 7 milliards d'actifs cédés en 2002

Société	Activité	Prix de cession (en millions d'euros)
Vivendi Environnement	Service et Eau	1 856
Houghton Mifflin	Edition scolaire	1 567
Vivendi Universal Publishing	Edition	1 138
Echostar	Bouquet satellitaire	1 037
Lagardère (participation)	Edition	44
Sithe	Electricité	319
Vinci (participation)	Construction	291
Vizzavi	Internet	143

Les cessions

Le programme de cessions d'actifs engagé dès juillet 2002 a pour premier objectif de réduire l'endettement de Vivendi Universal. Il vise aussi à recentrer le Groupe sur ses principaux segments d'activités : outre la vente de nombreuses participations non stratégiques, le Groupe a choisi de quitter le secteur de l'édition en se séparant de Vivendi Universal Publishing et de Houghton Mifflin, et de sortir des métiers de l'environnement en cédant sa participation dans Vivendi Environnement. Cette dernière opération a permis de financer la montée au capital de Cegetel, dont Vivendi Universal détient désormais 70 % du capital.

08

Les choix stratégiques de l'année 2002

La prise de contrôle de Cegetel

Le 3 décembre 2002, le Conseil d'administration de Vivendi Universal a approuvé la proposition du management de préempter les parts détenues par l'opérateur britannique BT dans Cegetel. Cette acquisition, finalisée en janvier 2003 pour un montant de 4 milliards d'euros, fait de Vivendi Universal l'actionnaire majoritaire de Cegetel, avec 70 % du capital, au lieu de 44 % jusque-là.

Pour financer cette opération sans remettre en cause le plan de désendettement du Groupe, qui demeure son objectif prioritaire, VU a choisi de céder ses parts dans le capital de Vivendi Environnement. Cette décision stratégique se fonde sur un constat. L'analyse conduite à l'été 2002 a en effet montré que parmi toutes les entités de la galaxie Vivendi Universal, Cegetel est la plus porteuse de profits et de cash-flow dans les années à venir. Plutôt que

de conserver une participation minoritaire dans Vivendi Environnement, le Groupe a donc saisi l'opportunité de prendre le contrôle majoritaire, à un prix attractif, du premier opérateur privé de télécommunications fixes et mobiles en France.

Très bien positionné sur un marché dynamique, Cegetel tire aujourd'hui pleinement parti des investissements engagés depuis quinze ans dans ses infrastructures de réseau et dans son implantation commerciale. L'entreprise, qui versera ses premiers dividendes en 2003, devrait enregistrer une forte croissance de son résultat net au cours des trois à cinq prochaines années et dégager un cash-flow opérationnel annuel, après impôts et frais financiers, supérieur à 1,3 milliard d'euros.

Pour les actionnaires de Vivendi Universal, la valeur créée par Cegetel sera très largement supérieure au montant que Vodafone avait proposé pour acquérir les parts du Groupe dans l'opérateur de télécoms.

Vivendi Universal coopère dans les enquêtes en cours

Différentes investigations, relatives à des faits antérieurs à l'entrée en fonction de la nouvelle direction de Vivendi Universal, ont été engagées :

- La Commission des Opérations en Bourse (COB), la SEC américaine et l'US attorney de New York mènent des investigations sur le titre de Vivendi Universal depuis juillet 2002. Le Groupe coopère pleinement avec les autorités chargées de ces investigations.

- Une plainte contre X a été déposée en juillet 2002 par une association de défense des petits actionnaires. Les délits visés sont la présentation de comptes inexacts et la diffusion d'informations trompeuses. Vivendi Universal

s'est constituée partie civile et est partie au dossier à titre de plaignante.

- Une demande de qualification en Class Action de recours déposé par divers actionnaires américains à l'encontre de Vivendi Universal et de certains de ses dirigeants a été déposée le 7 janvier 2003 devant le tribunal de New York.

Vivendi Universal conteste le fondement même et la légalité de ce recours. À ce jour elle a demandé au juge de rejeter la qualification en Class Action et de radier cette affaire. Le juge pourrait se prononcer courant 2003 sur l'acceptation ou non de cette qualification.



Pour plus d'information, voir le document de référence chapitre "Faits exceptionnels et litiges (6.3.4)".

Les initiatives des métiers

Cegetel : Les nouveaux services multimédias

La diversification des usages du téléphone mobile vers l'écrit et le multimédia est devenue une réalité en 2002 avec le formidable essor des SMS et le lancement des MMS, les messages multimédia enrichis d'une image, d'une photo ou d'un son et qui peuvent être envoyés vers un numéro de mobile ou vers une adresse email. Le mobile s'ouvre ainsi pleinement au multimédia grâce à l'arrivée de la couleur et du grand écran. L'arrivée sur le marché de la téléphonie mobile de terminaux couleur constitue une étape symbolique comparable, d'une certaine manière, à l'arrivée de la couleur sur nos écrans de télévision. Cette évolution favorisera le développement de nouvelles applications multimédia sur le mobile comme la prise et la transmission de photos, la communication en réseau, les services internet, les jeux ou les services de simplification de la vie quotidienne. Depuis l'annonce de cette offre, en octobre 2002, les téléphones multimédia ont été choisis en fin d'année par 45% des nouveaux clients de SFR et constituaient plus de la moitié des renouvellements des mobiles.

UMG : La lutte contre le piratage

L'ensemble de l'industrie phonographique considère que la piraterie, aussi bien la vente de CD copiés illégalement que les téléchargements gratuits de fichiers musicaux via Internet, a pris des proportions inquiétantes. Pour contrer ce danger, Universal Music a notamment choisi de soutenir le développement du "Super Audio CD" (SACD). Ce disque multicouches, compatible avec les lecteurs de CD et de DVD actuels, apporte à la fois des dispositifs contre

la copie et le piratage qui protègent efficacement les droits des éditeurs et des auteurs, et une réelle amélioration de la qualité sonore (technologie révolutionnaire du Direct Stream Digital et possibilité de format stéréo 6 canaux). Ainsi "The Mass", le très attendu nouvel album d'ERA est sorti début 2003 - en France uniquement - en format SACD, ce qui constitue une grande première tant sur le marché français qu'à l'international.

Canal Plus : La gestion des contenus

Le Groupe Canal+ s'est montré particulièrement concerné par les questions de la violence et de la pornographie à la télévision en suivant, dès l'origine, tant les travaux de la commission mise en place par le Ministère de la Culture et de la Communication et présidée par Blandine Kriegel, que ceux du Parlement ou du CSA.

Canal+ a mis en œuvre un ensemble de mesures visant à améliorer la protection du jeune public lors de la diffusion de films classés X. En ce qui concerne le numérique, Canal+ a mis en place un système de double cryptage pour sa chaîne premium et celles du bouquet CanalSatellite proposant ce type de films. Grâce à ce système, un écran noir apparaît avec un bandeau "programme verrouillé" lors de la diffusion de films X. L'abonné doit alors entrer, pour accéder au programme, un code parental à 4 chiffres.

En matière de diffusion analogique, Canal+ proposera également, dès le printemps 2003, un système d'option qui permettra à ses abonnés de choisir l'accès ou non aux films pornographiques.

Les grands succès de l'année

Télécom

- SFR a confirmé sa place de 1^{er} opérateur privé de téléphonie mobile en France avec 13,5 millions d'abonnés.
- 2,3 milliards de SMS et plus de 400 000 MMS envoyés en 2002.
- Cegetel est le premier opérateur privé de télécommunications fixes en France avec 3,3 millions de lignes ouvertes.
- Cegetel a mis en place des offres au forfait, une première sur le marché fixe alternatif.

Musique

- Universal Music a encore augmenté sa part de marché en 2002: une vente d'album sur 4 dans le monde.

- Meilleures ventes mondiales pour Eminem, Shania Twain, Nelly, U2, Ashanti, Nirvana, Enrique Iglesias et Bon Jovi.

TV et Film

- "Un homme d'exception" triomphe à la 74^{ème} cérémonie des Oscars. Le film a remporté 4 trophées dont ceux du meilleur film et meilleur réalisateur.
- Succès en salle de Red Dragon et de 8 Mile.
- Lancement réussi par Universal Television Group de programmes originaux comme Monk, The Dead Zone ou Taken.
- 2 millions d'abonnés pour CanalSatellite qui enregistre le taux de résiliation le plus faible

de toutes les plates-formes de chaînes à péage au monde.

- 12 nouvelles chaînes sur CanalSatellite lors de la rentrée 2002 avec une offre de cinéma totalement repensée, trois nouvelles chaînes Disney en exclusivité, la création de Sport+ et le diffusion des chaînes Teva, VH1 et Planète Thalassa.
- StudioCanal a produit, coproduit ou acquis en 2002 six films ayant réalisé plus d'1 million d'entrées en France dont le Pianiste de Roman Polanski, l'Auberge espagnole de Cédric Klapisch, Décalage horaire de Danièle Thompson et Ali de Michael Mann.

- Canal+ a obtenu un contrat d'exclusivité pour la diffusion des matchs de la première division du championnat de France de rugby, un des sports les plus populaires de la chaîne, pour une période de quatre ans démarrant avec la saison 2003/2004.

Jeux

- Meilleures ventes de jeux pour Warcraft III, Nascar 2002, Crash Bandicoot : The Wrath of Cortex, Empire Earth, Barbie as Rapunzel.
- Black Label Games, nouveau studio créé cette année, a lancé les très attendus The Thing et Le Seigneur des Anneaux.

Responsabilité sociale

- Rôle essentiel du dialogue social
- Indicateurs sociaux
- Gestion des réductions d'effectifs
- Sécurité
- Santé



10

De l'expansion à la gestion de crise : le rôle essentiel du dialogue social

Après avoir accompagné la croissance du Groupe les années précédentes, le dialogue social a permis de maintenir un contact permanent entre la Direction et les partenaires sociaux tout au long de la crise de 2002, bien au-delà des obligations légales et conventionnelles d'information et de consultation, et de trouver, en concertation, des réponses souvent innovantes, souples et adaptées aux réorganisations en cours.

Accompagnement des cessions

Le Comité de Groupe et l'Instance de Dialogue Social Européen (IDSE) ont consacré leurs efforts à l'accompagnement social du programme de cessions d'actifs imposé par la situation financière. Lors de la cession de Vivendi Universal Publishing (VUP), la plus importante et la plus complexe, un "Groupe ad hoc" réunissant les représentants des partenaires sociaux de VUP et du Groupe Lagardère a été le lieu d'échanges fructueux sur le projet industriel du repreneur pressenti. Une instance "inter-CE", composée de représentants des Comités d'Entreprise et des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe VUP, a ensuite relayé cette démarche dans toutes les sociétés concernées, avec l'appui d'une expertise d'accompagnement.

Dialogue avec les partenaires sociaux

Pendant toute cette période, de nombreuses réunions entre la Direction de Vivendi Universal et les Bureaux élargis du Comité de Groupe et de l'IDSE ont permis de suivre le déroulement des opérations, et d'échanger sur la stratégie du Groupe, l'évolution de sa situation financière et diverses questions sociales. Dans le même esprit de dialogue, une réunion plénière exceptionnelle du Comité de Groupe et de l'IDSE – la première dans

l'histoire du Groupe – s'est tenue le 1er octobre et un groupe d'échange et de concertation sur le Plan d'Épargne Groupe et son transfert partiel à Vivendi Environnement, a été mis en place. La redéfinition des priorités, imposée par la crise a, en revanche, mis un terme aux négociations qui se déroulaient, depuis fin 2001, pour faire évoluer l'IDSE et créer une "instance de dialogue social mondial".

Plans sociaux

Dans le domaine des plans sociaux liés aux restructurations en cours, le Groupe donne la priorité au reclassement interne ou externe des salariés dont le poste est supprimé. Ces opérations sont mises en œuvre dans le strict respect des lois de chaque pays concerné où le Groupe est présent (voir page 13).

Adapter les instances de dialogue

La montée dans le capital de Cegetel s'est accompagnée d'un effort particulier de concertation avec les partenaires sociaux des deux entreprises, pour faire partager la stratégie de Vivendi Universal dans la téléphonie. L'autonomie de Vivendi Environnement à l'égard du Groupe voit également la mise en œuvre d'un accompagnement spécifique. Les partenaires sociaux et les directions des deux entreprises ont signé une "déclaration d'intention" sur l'adaptation des instances représentatives du personnel tant au niveau du Comité de Groupe français qu'au niveau de l'IDSE, afin de maintenir un dialogue social de qualité. Les deux groupes se sont engagés à ouvrir des négociations pour définir les nouvelles modalités de la représentation du personnel au niveau de chacun d'eux et mettre en place les instances adéquates.

Les indicateurs sociaux

Les indicateurs sociaux rendant compte des activités de Vivendi Universal respectent à la fois les prescriptions de la loi française sur les Nouvelles Régulations Économiques (loi NRE) et les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). Le tableau ci-dessous met en regard ces deux grilles de reporting. Le périmètre comprend les sociétés :

- Détenues à plus de 50 % par Vivendi Universal et à moins de 50 % si le Groupe en assure le contrôle managérial.

- Présentes dans le Groupe au 31 décembre 2002 et qui ne sont pas en cours de cession.
- Vivendi Environnement et Vivendi Universal Publishing – sauf l'entité Games – ne sont donc pas inclus dans le périmètre considéré.

Précisions : Vivendi Universal Entertainment et Universal Music Group n'ont indiqué que les informations sur les effectifs et la sécurité.

Informations sociales requises par la loi NRE	Données	Commentaires ou renvois	Indicateurs GRI équivalents
L'effectif total	61 815	Pour la répartition par zone géographique et par métier, voir chapitre données sociales du document de référence.	LA1
Les embauches	10 000 embauches dont 57% en CDI	Voir document de référence chapitre données sociales. Le % de CDI est le nombre total d'embauches en CDI sur le nombre total d'embauches. Estimation du nombre de CDI à 5700 pour la période.	LA1
Les licenciements	Entre 2 500 et 3 000	Il s'agit du nombre de licenciements pour raisons économiques. 56% des salariés sont couverts par ce résultat. Les motifs de licenciements n'ont pas pu être distingués.	
Les heures supplémentaires	62 heures par an	Difficultés méthodologiques, 55% des salariés couverts par ce résultat. Il s'agit des heures supplémentaires payées. Voir document de référence chapitre données sociales.	
La main-d'oeuvre extérieure à la société ou le nombre de salariés intérimaires	N/D	Les données RH, comme les données comptables, ne permettent pas de saisir cette réalité. Cet indicateur est très difficilement mesurable au niveau mondial.	LA1
Informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, et mesures d'accompagnement	Voir détails page 13, gestion des réductions d'effectifs	Un certain nombre de plans sociaux ont démarré dans le courant de l'année 2002 en France. Aucun ne s'est achevé, il est donc difficile d'en dégager les résultats. Il s'agit principalement de ceux de VU Net et du siège social du Groupe.	
La durée du temps de travail	36,7 heures par semaine	Les approches en terme de temps de travail sont très différentes d'un pays à l'autre. Il n'a pas été possible de distinguer la durée de travail des salariés à temps plein, de ceux à temps partiel. La durée estimée est la durée théorique. 22% des salariés sont couverts par ce résultat.	
L'absentéisme	20 jours par salarié	Nécessaire prudence sur ce chiffre : définitions très différentes d'un pays à l'autre. Certains pays comptent les congés, d'autres les heures de délégations syndicales ou les congés individuels de formation. 33% des salariés sont couverts par ce résultat.	LA7
Les rémunérations et charges sociales	voir document de référence	Les rémunérations brutes, les charges salariales, l'intéressement et la participation sont calculés et présentés dans les comptes financiers sous la rubrique "frais de personnel".	
L'application des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail	N/D		
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	38% de femmes	Il s'agit du pourcentage de femmes sur les effectifs totaux en 2002. 56% des salariés sont couverts par ce résultat.	LA 11
Parité dans les exécutifs du Groupe	32% de femmes parmi les cadres	56% des salariés sont couverts par ce résultat.	LA 11
Les relations professionnelles et le bilan des accords collectifs	N/D	En 2002, 32 accords recensés. Réalité sous-estimée car ce résultat ne couvre que 56% des effectifs.	LA3 LA4
Le taux de fréquence des accidents du travail	9,37 (7,74 en 2001)	Voir détails page 14 ou document de référence informations sociales.	LA5
Le taux de gravité des accidents du travail	0,26 (0,21 en 2001)	Voir détails page 14 ou document de référence informations sociales.	LA7
La formation	3,3% (2,8% en 2001)	Il s'agit des dépenses de formation rapportées aux rémunérations brutes. 32% des salariés sont couverts par ce résultat. Définitions différentes d'un pays à l'autre.	LA9
Les travailleurs handicapés	Environ 0,5 à 1% des effectifs	Problèmes de définition au niveau mondial.	
Les oeuvres sociales	N/D	Idem	
La sous-traitance et son impact sur l'emploi	N/D	Idem	

Note complémentaire NRE

L'impact territorial des activités du Groupe est très important du fait de l'implantation du Groupe dans un grand nombre de pays. En matière de droits de l'homme, le Groupe est normalement moins concerné que d'autres sur ces questions, du fait de son activité et de son implantation dans des pays en majorité développés. Une réflexion interne s'est engagée pour s'assurer du bon respect de ces principes, y compris chez nos sous-traitants. Voir le Programme de Vigilance.

Note complémentaire GRI

Les indicateurs sociaux de la GRI sont divisés en 3 familles: "LA" (Labor) concerne les conditions de travail, "HR" (Human Resources) les droits fondamentaux et "SO" (Society) les relations à la communauté. Les autres indicateurs sociaux: "PR" (Product Responsibility), LA6, LA8, LA10, LA13 puis HR1 à HR14, SO1 à SO7, puis PR1 à PR11 ne sont pas présentés dans ce tableau, mais abordés dans d'autres parties de ce rapport (chartes, sécurité des produits, citoyenneté, etc.).



12 La gestion des réductions d'effectifs

Face aux difficultés rencontrées par le Groupe en 2002, des réorganisations ont été nécessaires au sein des différents segments d'activités de Vivendi Universal. Dans ce contexte, certaines filiales du Groupe ont été contraintes de mettre en place des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Ces actions ont été conduites en concertation avec toutes les organisations syndicales, dans le strict respect des lois et des conditions spécifiques de chaque pays concerné.

Dans certaines filiales, des mesures d'accompagnement innovantes ont ainsi pu être mises en place.

La priorité donnée au reclassement interne a été facilitée par le recours à une cellule "mobilité" proposant des postes à pourvoir dans les différents métiers du Groupe.

Par ailleurs, dans un esprit participatif, les collaborateurs de certaines filiales ont été invités à prendre part à des ateliers sur des thèmes tels que la création d'entreprise, les mesures d'âge, les congés de reclassement, la formation, où chacun pouvait exprimer ses demandes spécifiques en fonction de sa situation personnelle. Enfin, dans plusieurs cas, le Groupe a fait appel à des cabinets spécialisés pour accompagner le reclassement externe des collaborateurs ne parvenant pas à trouver de solution satisfaisante en interne.

Les plans de sauvegarde de l'emploi initiés en 2002

Entreprises	Effectif concernés par le PSE	Salariés Date de fin du PSE	Date de début
Ad2One	30	30	Juin 2002- Juin 2003
Divento	29	29	Oct. 2002- Oct. 2003
Scoot	104	104	Nov. 2002- Nov. 2003
VU Siège France	327	146	Nov. 2002- en cours
VU Bureaux de représentation US*	214 à janv. 2002	94	Nov. 2002- en cours

*Plan de réduction d'effectif

Témoignages



Dave Zimmer,
responsable de la communication
Éditions Penguin
(New York)

Au début de l'année 2002, j'étais très optimiste sur l'avenir de Vivendi Universal. Mais suite aux difficultés que nous avons rencontrées, mon poste et beaucoup d'autres ont été supprimés dans le cadre de la réorganisation du Groupe. J'ai été informé de la nécessité de mon départ de manière très correcte par la DRH et dans des délais me permettant de préparer le nouveau chapitre de ma vie professionnelle; même si cela a été difficile de dire au revoir au Groupe après 12 ans de présence. J'ai compris que des difficultés financières rencontrées dans un monde en développement trop rapide peuvent avoir des conséquences profondes sur les ressources humaines d'une entreprise. Cependant, je tire de toute cette expérience, un enrichissement professionnel et personnel fort.

L'espace changement Cegetel

Un dispositif original, "l'Espace d'Accompagnement au Changement" (EAC), a été mis en place par Cegetel (branche d'activité fixe du Groupe Cegetel), en accord avec les partenaires sociaux, pour accompagner une évolution des effectifs engagée en octobre 2001 et en 2002. Dans ce cadre, une équipe de professionnels des ressources humaines, disponible à plein temps, a accueilli aussi bien les collaborateurs qui souhaitaient une mobilité que ceux concernés par une suppression de poste. Les "consultants" RH de Cegetel proposent aux salariés les postes auxquels ils peuvent postuler, en fonction de leurs compétences professionnelles, de leur expérience et de leur formation initiale. Leur sont également dispensées, selon leurs besoins, des formations à la préparation de l'entretien et à la rédaction de CV ou un bilan de compétences. En une année, plus de 200 collaborateurs se sont rendus à l'EAC pour s'informer ou solliciter un accompagnement. Plus de 120 d'entre eux ont réussi une mobilité au sein du Groupe Cegetel ou de Vivendi Universal.



Martine Labbé,
assistante en gestion
Dalkia - Groupe Vivendi
Environnement (Paris)

Je travaille depuis cinq ans chez Vivendi Universal. J'ai d'abord été embauchée comme secrétaire au sein de l'équipe

en charge d'intranet et du web.

En juillet 2002, lorsque la Direction a parlé de mobilité au sein du Groupe, j'ai regardé les postes proposés sur l'Intranet. Par le biais de la cellule mobilité, j'ai pu rencontrer rapidement les DRH des filiales et les entretiens ont suivi.

J'ai choisi un poste chez Dalkia où je suis à présent assistante en gestion. J'ai conservé mon ancienneté et le même niveau de rémunération... et je n'ai que 15 mn de trajet en plus !

La formation des partenaires sociaux

Au total, une centaine de personnes de différentes nationalités représentent les salariés de Vivendi Universal au sein du Comité de Groupe et de l'Instance de Dialogue Social Européen (équivalent d'un Comité de Groupe européen): titulaires, remplaçants et aussi représentants des pays d'Europe orientale ayant un statut d'invités.

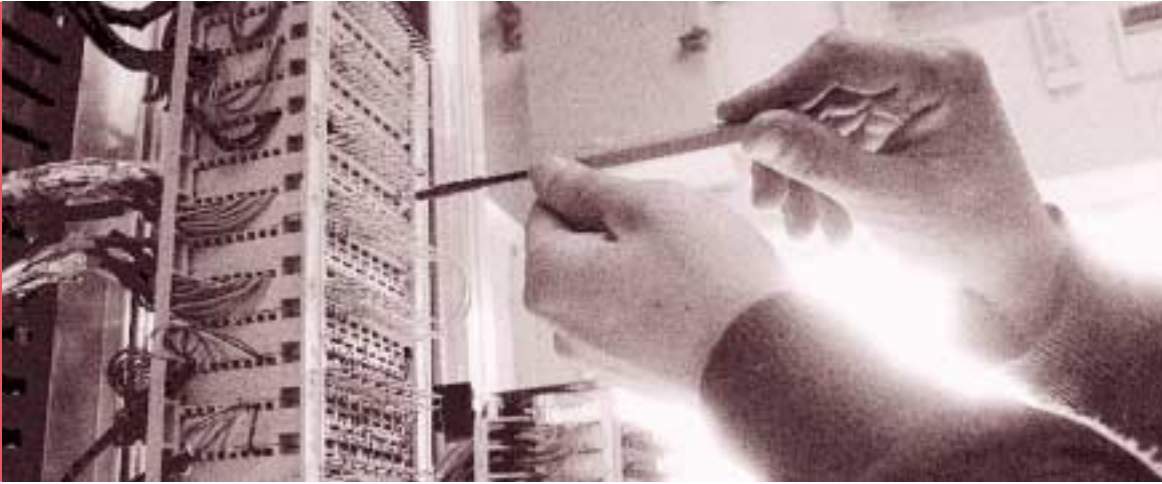
Ainsi, aux termes d'accords entrés en application en 2002, tous les représentants du personnel peuvent assister pendant deux jours par an à différentes réunions préparatoires afin d'être mieux renseignés sur le contenu et le déroulement des sessions plénières de ces deux instances de dialogue social.

Les nouveaux développements de l'épargne salariale

Dès juillet 2002, Vivendi Environnement (VE) a créé son propre Plan d'Épargne Groupe (PEG). Du fait de la déconsolidation de cette filiale, intervenue fin juin, ses salariés n'étaient, en effet, plus éligibles au PEG de Vivendi Universal. Par souci de clarification et de simplification pour leurs collaborateurs, les deux sociétés ont décidé de permettre aux salariés de VE qui avaient investi dans le PEG du Groupe, de transférer leurs avoirs dans celui de Vivendi Environnement. Après obtention d'une dérogation spécifique accordée par les pouvoirs publics en juillet, et avec l'approbation du Conseil de surveillance du PEG de Vivendi Universal, cette opération de transfert collectif a été réalisée au deuxième semestre 2002. Désormais, dans une logique de proximité, toute l'épargne salariale des collaborateurs de VE est intégrée au PEG de leur entreprise. Cependant, les salariés qui, individuellement, ont souhaité que leurs avoirs reviennent au sein du PEG de Vivendi Universal à l'issue du transfert collectif, en ont eu la possibilité. Ainsi, le libre choix des salariés quant à l'affectation de leur épargne a été totalement respecté.



Pour plus d'informations, voir le cahier
des initiatives sociales.



14 Assurer la Sécurité

Tous les sites du Groupe dans le monde s'attachent à mettre en place des conditions de sécurité optimales pour leurs employés. Un personnel confirmé veille au strict respect des normes nationales et internationales et collabore avec les comités de sécurité des salariés et la Direction pour détecter et signaler les dangers éventuels avant qu'ils n'engendrent des accidents. Dans la plupart des sites du Groupe, des audits de sécurité ont lieu régulièrement. Enfin, des formations à la sécurité sont dispensées aux salariés, qui disposent également dans certains cas d'un équipement de protection personnelle.

La maîtrise des risques chez Cegetel

Le Groupe Cegetel a conduit, en 2001 et 2002, un vaste programme de formation à la sécurité des personnes, programme qui s'inscrit dans la continuité des actions d'envergure menées par le Groupe dans le domaine de la sécurité depuis 1998 : mise en conformité des 5 000 stations de base du réseau de téléphonie mobile de SFR, charte de la sécurité au travail de Vivendi Universal, audit des bâtiments nationaux et création d'une rubrique spécifique sur l'Intranet du Groupe. Plus de 230 collaborateurs se sont portés volontaires pour participer à l'une des seize sessions de formation, présentée sous la forme de mises en situation. Un parti pris pédagogique fructueux : 98 % des participants se sont déclarés "satisfait" ou "très satisfait" du cursus suivi.

La sécurité des clients

Le Groupe affiche de bons résultats dans le domaine de la santé et de la sécurité concernant ses produits et services diffusés dans le monde. Vivendi Universal s'appuie sur les innovations technologiques les plus récentes pour contrôler ses opérations et s'entoure d'ingénieurs et d'experts reconnus.

La sécurité dans les parcs à thèmes

Universal Studios exploite des parcs à thèmes à Orlando (Floride, E.U.) Hollywood (Californie, E.U.), Tarragone (Espagne), Osaka (Japon) et bientôt en Chine. Ces parcs, de la taille d'une petite ville, accueillent des centaines de milliers de visiteurs par an. La prévention des accidents occupe donc une place prépondérante dans les priorités de la Direction. Chaque parc possède un programme de prévention adapté. Toutefois, malgré toutes ces précautions, on n'est jamais à l'abri d'un accident lorsqu'on ouvre ses portes à plusieurs milliers de visiteurs par jour. Ainsi, dans chaque parc à thèmes du Groupe, une clinique emploie du personnel médical compétent, habilité à soigner les visiteurs et à les transporter à l'hôpital le plus proche si la situation l'exige.

Données sécurité pour l'ensemble du groupe

(comparatif 2001/2002)

2001 2002

Taux de fréquence des accidents du travail* 7,74 9,37

Taux de gravité des accidents de travail (avec arrêt)** 0,22 0,26

Note

La hausse visible en 2002 est due en partie à un changement de définition des normes US : le calcul se fait à présent sur les jours ouvrables et non plus ouvrés (sans week-end et jours fériés). Pour informations complémentaires et répartition par métier, voir document de référence : chapitre informations sociales

* nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000
effectifs x nombre d'heures annuelles théorique (estimé à 1 750 heures)

** nombre de jours de travail perdus x 1000
effectifs x nombre d'heures annuelles théorique (estimé à 1750 heures)



Préserver la Santé

Vivendi Universal met un point d'honneur à préserver la santé et à assurer la sécurité de ses collaborateurs, de ses clients et des communautés où sont implantés les sites du Groupe. Chaque jour, dans le monde entier, les salariés de Vivendi Universal conçoivent, fabriquent et livrent des produits et des services qui répondent à des normes strictes en matière de santé et de sécurité.

La santé et le téléphone mobile

Premier opérateur privé de téléphonie mobile en France, SFR a mis en place, depuis plusieurs années, une politique volontariste, vis-à-vis de ses clients et des riverains des antennes relais de son réseau. L'opérateur a ainsi pris des mesures concrètes pour répondre, d'une part, à la parution, le 3 mai 2002, d'un décret fixant les valeurs limites d'exposition du public, et d'autre part, aux recommandations de la Direction Générale de la Santé. Par exemple, SFR communique systématiquement le niveau d'exposition (DAS) de ses téléphones mobiles et intègre un kit piéton dans toutes ses offres packagées pour donner la possibilité aux utilisateurs de maîtriser leur exposition aux rayonnements électromagnétiques. D'autre part, même si les rapports les plus récents (référéncés par l'Organisation Mondiale de la Santé) ne retiennent pas l'hypothèse d'un risque pour la santé des populations vivant à proximité des antennes relais, SFR s'engage dans une logique de transparence et d'information vis à vis des collectivités locales, des bailleurs et du grand public en signant des chartes qui prennent en compte les attentes de chacun. L'ensemble de l'information disponible sur le sujet est mis en ligne sur les sites internet du Groupe Cegetel et de SFR. Un espace est dédié aux collaborateurs sur l'intranet du Groupe.

 http://www.sfr.fr/sfr_sante

Kencell, une démarche volontaire face au Sida au Kenya

Le Kenya est l'un des pays les plus touchés par le Sida : plus d'un habitant sur 15 est infecté ou porteur du virus. Pour faire face à ce fléau, l'opérateur de téléphonie mobile Kencell, filiale de Vivendi Telecom International implantée dans ce pays depuis 2000, a décidé d'engager une vaste campagne de prévention et de formation auprès de ses collaborateurs. Kencell a

déjà dispensé une journée complète de formation à 544 de ses 612 salariés.

Le second temps de cette action s'organisera en trois chantiers :

- Installation de distributeurs de préservatifs dans les toilettes hommes et femmes des locaux du Groupe ;
- Mise en place d'une assistance médicale et juridique pour les salariés touchés par le virus ;
- Développement d'une politique d'information des communautés locales.

Bourse de recherche Erin Brockovich / Ed Masry

Employée à l'archivage dans un modeste cabinet d'avocat, Erin Brockovich découvre un scandale écologique à partir d'un simple accident de voiture : les rejets d'une usine polluent l'eau d'une petite ville américaine, provoquant de graves problèmes de santé chez les habitants qui la consomment. A force de courage et de ténacité, cette jeune femme réussit, avec l'aide de son patron, Ed Masry, à faire condamner la multinationale concernée. Les victimes obtiendront 330 millions de dollars de dommages-intérêts.

Cette histoire vécue sert de base à la production de Universal réalisée par Stephen Soderbergh où Julia Roberts - Oscar de la meilleure actrice pour ce film - interprète le rôle de Erin Brockovich.

Un an après la sortie du film, qui a connu un succès mondial, Universal Studio a fait don, en mars 2001, de 50 000 dollars pour la création de la bourse de recherche en droit de l'environnement Erin Brockovich / Ed Masry. Cette bourse est octroyée aux étudiants en maîtrise dont les recherches universitaires ainsi que les activités communautaires démontrent un engagement véritable en faveur de la justice environnementale.

Entreprise citoyenne

- Lutte contre l'exclusion
- Accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Développement des talents et des savoirs

La lutte contre l'exclusion et le renforcement du lien social

France : la Fondation d'entreprise Vivendi Universal

Créée en 1996 avec, comme mission prioritaire, la lutte contre le chômage et la pauvreté, la Fondation d'entreprise Vivendi Universal a soutenu la création d'emplois de services et de proximité à forte utilité sociale. A partir de 2001, prenant en compte l'émergence de la fracture numérique qui pénalise tous ceux qui ne peuvent avoir accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, elle a intégré cette nouvelle forme d'exclusion parmi ses priorités, en lui consacrant un tiers de son budget.

En 2002, la Fondation a reçu 1 603 projets et en a primé 260 pour un budget global d'intervention

de 3,7 millions d'euros. La réalisation de ces projets a permis de créer 918 emplois, au cours des neuf premiers mois de l'année.

Après sept ans d'activité (1996-2002), ce sont près de 20 000 emplois qui ont été créés ou consolidés pour plus de 2 000 projets primés. Grâce à l'implication des parrains et des marraines – salariés du Groupe qui donnent bénévolement leur temps et leur expertise – 88% des projets primés depuis 1996 sont toujours viables aujourd'hui. Les graves difficultés financières que Vivendi Universal a traversées ont contraint le Groupe à dissoudre la Fondation qui a cessé ses activités en octobre 2002.

Témoignage



Jean-Baptiste de Foucauld,
Président
de Solidarités
Nouvelles face
au Chômage

J'avais hésité, à l'origine, à participer au Conseil d'administration de la Fondation, compte tenu de la mauvaise image de la Générale des Eaux dans le secteur associatif. Je m'étais laissé convaincre parce qu'il m'apparaissait important qu'une grande entreprise exerce concrètement sa responsabilité sociale, et se dote d'un projet et de moyens à cet égard. Je n'ai pas regretté mon choix, en raison notamment de la qualité du travail accompli

par l'équipe d'animation. La Fondation a ainsi démontré que le potentiel de développement des emplois de proximité était important en France et elle a mis au point et diffusé des documents méthodologiques fort intéressants. Et surtout, elle a su mobiliser 2 000 de ses salariés pour évaluer et suivre les projets qu'elle finançait, ce qui me paraît très intéressant. En effet, le monde de l'entreprise et le monde associatif sont trop éloignés l'un de l'autre, quand ils ne se regardent pas en chiens de faïence ; ils ont pourtant beaucoup à s'apprendre, notamment en échangeant le professionnalisme du premier et le respect des personnes du second. Il y a aussi une leçon à tirer de cette expérience : disposer dès le départ de moyens suffisants pour agir, c'est-à-dire être

doté du capital nécessaire pour mener une action, exactement comme pour un projet d'entreprise, c'est pour une association un atout considérable, mais bien rarement présent. On l'oublie trop, la plupart des associations sont en permanence en train de courir après les moyens dont elles auraient besoin pour remplir leur objet. La coopération association-entreprise peut, à cet égard, avoir des effets très bénéfiques. Elle constitue une condition d'un développement solidaire et durable. Je n'en ai que davantage regretté qu'il soit mis fin aux activités de la Fondation. J'espère que celles-ci seront poursuivies d'une manière ou d'une autre, sous d'autres formes, sans peser sur l'entreprise, grâce à l'appui des marraines et des parrains.

L'entreprise citoyenne est celle qui, à l'écoute de la société civile, contribue à améliorer son environnement. Vivendi Universal s'est engagé dans cette démarche à travers de multiples initiatives. Le Groupe a notamment la volonté de s'impliquer dans la lutte contre l'exclusion, de favoriser l'accès pour tous à l'éducation, à la culture et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, de développer les talents.

Etats-Unis : The Vivendi Universal Foundation

Outre-Atlantique, The Vivendi Universal Foundation, totalement indépendante de son homologue française, oriente son action vers les jeunes, notamment les plus défavorisés. Ses initiatives s'articulent autour de trois thèmes principaux : l'éducation, la musique et les autres arts, l'initiation aux nouvelles technologies. En 2002, la contribution du Groupe, 11 millions de dollars, et l'engagement personnel de ses salariés, ont permis de soutenir 545 programmes.

Berlin : Stiftung Vivendi Universal

La Stiftung berlinoise, antenne de la Fondation Vivendi Universal née en 2000, a, elle aussi, contribué à la lutte contre l'exclusion et le chômage. Disposant d'un budget d'investissement annuel d'environ 300 000 euros, elle a primé, en 2002, 38 projets sociaux. En deux ans, les projets soutenus ont permis la création de 450 emplois et la mise en place de 550 formations professionnelles.

Les métiers au service des jeunes

Outre les actions menées par les Fondations, le Groupe et ses filiales développent différentes initiatives pour renforcer la cohésion sociale, favoriser l'accès à l'éducation et promouvoir la défense des droits des enfants.

La Voix de l'Enfant En 2002, SFR a poursuivi son partenariat avec La Voix de l'Enfant, qui fédère 57 associations œuvrant pour l'enfance en détresse en France et dans le monde. Outre la mise à disposition du numéro court "VOIX", facilitant le versement des dons à l'association, SFR a permis la mise en place d'une plate-forme d'assistance destinée aux enfants fugueurs et aux parents d'enfants disparus. SFR a doublé les dons versés par les abonnés et a financé la campagne publicitaire de La Voix de l'Enfant.

Enfants 2000 Cette association qui sensibilise les collégiens et les lycéens français au travail des enfants dans le monde a reçu le soutien de Vivendi Universal Publishing pour plusieurs actions. Après avoir édité (sur supports papier et électronique) "Enfances volées", un document qui dénonce la réalité

alarmante des ateliers insalubres où travaillent des enfants en Inde, au Cambodge et en Bolivie, Vivendi Universal Publishing s'est engagé dans l'opération "Le Livre Nomade". Les fondateurs de l'association ont parcouru deux pays d'Afrique pour défendre la cause des enfants exploités, avant de livrer 2 000 livres parascolaires neufs, fournis par les filiales de VUP (Nathan, Bordas, CLE International et Hemma), à un centre malien de réinsertion d'enfants victimes de la traite.

World Childhood Foundation

Universal Music Suède s'est engagé auprès de la World Childhood Foundation qui soutient des actions de secours aux enfants les plus vulnérables dans différents pays du monde, en produisant "WCF Classic Collection". Les bénéfices de cette compilation, à laquelle Anne-Sophie Mutter, Cecilia Bartoli, Bryn Terfel, Anne Sofie von Otter et Gösta Winbergh ont contribué gracieusement, ont été intégralement versés à l'association. En octobre 2002, Universal Music Suède a remis à la Reine Silvia, fondatrice de WCF,

un disque d'or accompagné d'un chèque de 572 000 euros.

"Reach out and read" ROR

Aux Etats-Unis, les animateurs du programme ROR de lutte contre l'illettrisme, proposent aux enfants qui patientent dans les salles d'attente des hôpitaux de lire des histoires à voix haute. Les médecins associés au programme invitent les parents à se livrer au même exercice et offrent à leurs jeunes patients des livres de leur choix. En 2002, trois millions d'ouvrages ont été distribués dans les 1 400 hôpitaux participants. Vivendi Universal est le principal partenaire de ROR à New York.

Lettris Répondant à la demande des acteurs qui s'efforcent de réduire l'illettrisme frappant de nombreux jeunes adultes en France, Vivendi Universal a produit Lettris, un outil pédagogique (livre et CD-rom) destiné à favoriser la réinsertion sociale et professionnelle par l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et de l'expression orale. Lettris sera disponible chez Nathan en septembre 2003 et distribué gratuitement auprès de 250 associations.



L'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication est une chance supplémentaire pour ceux et celles qui aspirent à une meilleure intégration dans la société et à un partage du savoir. Or, aujourd'hui, le fossé se creuse entre ceux qui maîtrisent ces nouveaux outils et les autres. C'est pour réduire cette "fracture numérique" qui représente une nouvelle forme d'exclusion que Vivendi Universal soutient de très nombreuses actions en faveur de publics défavorisés ou isolés, tant dans les pays développés que dans les pays en voie de développement.

18

L'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication

"I Mentor"

Aux Etats-Unis, des salariés de Vivendi Universal participent au programme "I Mentor", comme tuteurs par Internet. Ils prodiguent des conseils et des encouragements, par échanges hebdomadaires de mails, à des adolescents de 12 à 17 ans, en quête d'idées et de soutien pour mener à bien leurs projets scolaires. Les jeunes, qui se réunissent une fois par semaine, confrontent leurs opinions et conversent en ligne avec leurs tuteurs.

Le cartable électronique

Créé en 2000 par les Editions Bordas et les Editions Nathan, le cartable électronique est un outil qui permet un accès interactif aux contenus des programmes scolaires depuis différents supports (tablette numérique, portable, Internet). Après trois ans d'expérimentation auprès de 4 000 utilisateurs, le cartable électronique a été couronné en 2002 par les pouvoirs publics français. Le Groupe a notamment équipé quatre collèges où des classes en difficulté ont retrouvé une forte motivation dans leur envie d'apprendre en utilisant cet outil. Par ailleurs, le partenariat avec l'association Braille.net permet aux élèves déficients visuels ou non voyants de bénéficier de cette innovation.

Handicap Zéro

SFR et Cegetel ont noué, depuis plusieurs années, un partenariat avec Handicap Zéro, association qui a pour vocation d'améliorer l'autonomie des personnes aveugles ou malvoyantes dans leur quotidien. Leur soutien a permis notamment de faciliter l'accès de ces personnes à la téléphonie mobile ou fixe par la création d'un numéro libre d'appel, par la traduction des informations en braille et par l'accès, prévu en 2003, à l'ensemble des données du site sfr.fr grâce à un outil appelé "confort de lecture". SFR serait la première entreprise privée française à offrir ce service.

L'enfant@L'hôpital

Dans le cadre de sa politique de soutien ludo-éducatif en milieu hospitalier, Vivendi Universal Publishing est depuis deux ans partenaire de L'enfant@L'hôpital. Cette association organise des réseaux d'échanges sur Internet qui contribuent au maintien de liens étroits entre les enfants malades et leur famille, leur école, leurs amis. VUP offre des CD-rom ludo-éducatifs aux services pédiatriques des hôpitaux français intéressés et alimente en contenus un logiciel permettant aux enfants d'accéder à une messagerie organisée, à des forums privés, de télécharger facilement images, animations et sons et de fabriquer leurs propres pages HTML.

La fracture numérique Nord/Sud

Vivendi Universal a lancé, en février 2002, une initiative, la CEO Charter for Digital Development,* qui s'inscrit dans le cadre d'une coopération entre acteurs privés, publics et ONG pour mieux lutter contre la pauvreté dans les pays en voie de développement. Les entreprises signataires s'efforcent de consacrer 20% de leur budget mécénat à des projets qui font appel aux nouvelles technologies et qui répondent durablement à des besoins concrets des populations de ces pays, dans le domaine de l'éducation en particulier. Cette Charte a été reconnue par le Comité de l'ONU chargé des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui, en liaison avec le World Economic Forum, en assure la coordination. Pour sa part, Vivendi Universal soutient des actions de terrain menées notamment par Afrique Initiatives, PlaNet Finance ou World Computer Exchange, au moyen de ressources financières, humaines et matérielles. En permettant aux populations de s'appropriier les outils technologiques, sources d'échanges, de connaissances et d'informations, ces organisations contribuent à faciliter leur accès à l'éducation, à la formation, à la santé, au crédit et à d'autres services (météorologie, bourse d'emplois, vie de la communauté locale...).

* Charte pour le développement numérique



Présent dans la musique, le cinéma, la télévision, l'édition, le Groupe a eu à cœur de mettre la richesse de ses métiers et de ses contenus à la disposition de publics diversifiés pour développer les talents, les savoirs et encourager la création.

Le développement des talents et des savoirs

Granja de Belgais

Deutsche Grammophon, filiale d'Universal Music, accompagne la pianiste de renommée mondiale Maria João Pires dans la réalisation de son rêve : créer un lieu d'études sur les arts. Situé en pleine campagne portugaise, Granja de Belgais propose notamment des ateliers, des cours de chant, des concerts, des événements artistiques. Maria João Pires veut offrir de nouvelles perspectives en matière de création artistique, faire prendre conscience que l'art anime la vie de chacun, accueillir des visiteurs et des artistes du monde entier, favoriser les échanges, les talents, promouvoir les différentes cultures, réunir l'art, l'homme et la nature sur un même site : Granja de Belgais.

Deutsche Grammophon a pris en charge la création et l'équipement d'un studio d'enregistrement à Belgais, mis à disposition de la pianiste pour enregistrer disques, concerts prestigieux ou chorales d'enfants des villages voisins. Maria João Pires a obtenu le prix 2002 du conseil international de la musique de l'UNESCO destiné à récompenser les musiciens contribuant au développement de la musique et servant en même temps la cause de la compréhension entre les peuples.

"Redonnons vie à Kaboul"

Vivendi Universal Publishing et sa filiale VUPS diffusion internationale se sont associés à la campagne "Redonnons vie à Kaboul" lancée par France-Culture, en contribuant à la réouverture des deux lycées français, fermés au savoir depuis plus de vingt ans. VUP a fourni plusieurs centaines de livres parascolaires et jeunesse pour en équiper les bibliothèques et redonner un nouveau souffle à la langue française en Afghanistan.

Echange de savoir-faire

Afin de développer la production cinématographique et audiovisuelle sur le continent africain, la Fondation Canal+ a soutenu l'ARPA (association des auteurs réalisateurs et producteurs africains) par une contribution financière, matérielle et logistique. Cette jeune association souhaite instaurer un dialogue entre les différents courants africains de création et un échange régulier avec les professionnels des pays du Nord.

La Fondation Canal+ a également contribué, via l'association Contrechamps, à mettre en place des sessions de formation pour les personnels techniques de l'Office de radio et de télévision du Mali.

Universal Studios Filmmaster Program

Universal Studios a créé, il y a quatre ans, un programme ouvert à de jeunes réalisateurs étrangers, sélectionnés par un jury qui travaille en liaison avec les différents festivals de films. Invités à passer plusieurs jours dans les locaux d'Universal Pictures, ils rencontrent les professionnels chargés des différentes étapes de la réalisation d'un film. En 2002, ce sont des réalisateurs en provenance d'Allemagne, d'Espagne, de Grande-Bretagne et d'Italie qui ont été choisis dans le cadre de ce programme.

Sur les traces des dinosaures

Universal Studios a contribué, avec Amblin Entertainment, à la création, en 1997, de la Jurassic Foundation qui a pour mission d'accorder des bourses de recherche aux paléontologues du monde entier. En 2002, une vingtaine de scientifiques ont reçu un soutien de cette Fondation reconnue comme étant l'une des fondations privées les plus généreuses à venir en aide aux passionnés de ces gigantesques reptiles disparus il y a 65 millions d'années.



Responsabilité environnementale

- Progrès réalisés en 2002
- Indicateurs environnementaux
- Climat, Paysage
- Eau, Déchets

20 Les progrès réalisés pour minimiser les impacts du Groupe

Le sommet mondial du développement durable qui s'est tenu à Johannesburg en septembre 2002, dix ans après le sommet environnemental de Rio, a notamment mis l'accent sur la nécessaire responsabilité des entreprises en matière d'environnement. Malgré les difficultés financières que Vivendi Universal a traversées, ses collaborateurs ont eu à cœur d'honorer les engagements environnementaux du Groupe. Des progrès significatifs ont été enregistrés sur les quatre objectifs définis en 1999.

Dans le cadre du programme de mise en conformité du Groupe en matière d'environnement, de santé et de sécurité – qui comprend la visite des unités opérationnelles et la vérification de leurs plans d'activités – des contrôles ont été effectués en France, en Allemagne, en Espagne, au Japon et aux Etats-Unis. Aspects essentiels de la gestion interne du groupe Vivendi Universal, ces contrôles contribuent activement à réduire les risques et les coûts.

Le système de management environnemental (SEMS) de Vivendi Universal, qui répond aux besoins des unités opérationnelles en matière de développement durable, a bénéficié d'importantes améliorations en termes de facilités d'utilisation. Il démontre, au fil des jours, sa raison d'être et son efficacité.

À l'origine, le SEMS avait été créé pour gérer les impacts des activités du Groupe sur l'environnement. Dorénavant, il prend également en compte les opérations liées à la sécurité. Véritable outil de gestion,

le SEMS continue à évoluer pour englober tous les aspects de la responsabilité sociale et environnementale du groupe.

Deux fois par an, tous les sites de Vivendi Universal dans le monde doivent utiliser le SEMS pour contrôler la conformité de leurs activités (vérification des plans d'activités, rapports). Régulièrement, chaque site rend ainsi compte de ses progrès dans sa contribution à la protection de l'environnement.

Le parc à thèmes Universal Mediterranea en Espagne a obtenu le renouvellement de la certification du système communautaire de management et d'audit environnemental (EMAS). Dans l'application quotidienne des prescriptions EMAS, le parc s'appuie sur le SEMS pour gérer les opérations liées à l'environnement, la santé et la sécurité au travail.

Avec le site Intranet "Notre Environnement", mis en ligne en 2002, tous les salariés de Vivendi Universal disposent d'un outil de sensibilisation et de formation aux aspects environnementaux des activités du Groupe.

Témoignage



Geneviève Ferrone
Directrice Générale de
CoreRatings

"Entreprise spécialisée dans les services, Vivendi

Universal intervient dans des domaines dont l'impact sur l'environnement est manifestement moins important que celui de certains secteurs industriels. Il importe néanmoins de réduire les répercussions environnementales de ses activités. C'est pourquoi le Groupe s'est fixé des objectifs de performance environnementale. Lorsque ces objectifs seront atteints, les impacts de ses activités sur l'environnement devraient être sensiblement réduits. D'ici là, des progrès restent à faire pour améliorer le système de management environnemental (SEMS), afin de pouvoir utiliser cet outil pour compiler les données et les résultats qui doivent dorénavant être rendus publics en vertu de la loi NRE et le reporting volontaire de la GRI."

Les indicateurs environnementaux

Vivendi Universal a déjà pleinement intégré les dispositions de la loi NRE et de la GRI dans son reporting environnemental.

En 2002, les responsables du management environnemental ont travaillé avec des experts indépendants pour établir la portée de ce reporting, déterminer les paramètres à inclure et définir les méthodologies à employer pour rendre compte sur les objectifs de

performance environnementale du Groupe. Au cours de l'année 2003, Vivendi Universal entend être en mesure d'utiliser son système de management environnemental (SEMS) pour rendre public ce reporting. Ces informations devront être diffusées de façon telle qu'une tierce partie puisse vérifier à la fois le processus suivi et les données quantifiables recueillies.



Informations environnementales requises par la loi NRE	Données	Commentaires ou renvois	Indicateurs GRI équivalents
Consommation de ressources en eau, matières premières et énergie et, le cas échéant, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	(voir ci-dessous)	Les unités opérationnelles de Vivendi Universal consomment de l'eau et de l'énergie dans le cadre de leurs activités. Toutefois, les rejets dans l'air et dans l'eau exercent des impacts relativement faibles sur l'environnement. Voir consommation d'eau, d'énergie; rejets de CO2 et production de déchets (ci-dessous). Pour informations par métier voir pages 22 et 23 et document de référence - section Développement Durable.	
Consommation d'eau (en milliers de m ³)	6053,62	Le Groupe s'est donné un objectif de réduction de 5% de sa consommation d'eau d'ici 2006.	EN5 EN22
Consommation d'énergie électrique (en kwh)	63 498 748	Programmes de préservation des ressources énergétiques en place : Projets pilotes pour l'utilisation d'énergies renouvelables. Voir document de référence - section Développement Durable.	EN3 EN4 EN17
Rejets de CO2 (en millions de kgs)	395,40	Le Groupe a un objectif de réduction de 10 % de ses rejets de CO2 d'ici 2006.	EN30 EN8
Production de déchets (en tonnes)	18 544,11	Le Groupe a un objectif de réduction de 10 % de ses rejets d'ici 2006.	EN11
Mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux espèces animales et végétales protégées	N/D	Les activités de Vivendi Universal dans le monde exercent un impact relativement faible sur l'environnement en ce qui concerne cette obligation, à l'exception d'un site en Amérique du Nord. Voir page 24 et document de référence - section Développement Durable.	EN6
Démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement	ISO 14001 et EMAS	Vivendi Universal gère un programme d'évaluation environnementale et prépare la certification ISO 14001 de 2 sites aux USA. Un site en Espagne a été recertifié EMAS en 2002. Voir document de référence - section Développement Durable.	
Mesures prises pour assurer la conformité de l'activité de la société aux dispositions législatives et réglementaires applicables en matière d'environnement	Audits Suivi des vérifications et des mesures correctives	Vivendi Universal réalise des audits de mise en conformité environnementale dans tous ses principaux sites pour assurer la conformité des activités avec les lois et règlements environnementaux en vigueur. Voir page 24 et document de référence - section Développement Durable.	
Dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement	15,5 millions d'euros	Les budgets de dépenses et de biens d'investissement sont établis au niveau du Groupe, des unités opérationnelles et des sites. Voir document de référence - section Développement Durable.	EM35
L'existence au sein de la société de services internes de gestion de l'environnement, la formation et l'information des salariés sur celui-ci, les moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement ainsi que l'organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences au-delà des établissements de la société	Nombre de personnes au niveau du Groupe : 2 Métiers : 6 Sites : 20	Le siège social de Vivendi Universal, les unités opérationnelles et les principaux sites du Groupe emploient une ou plusieurs personnes pour assurer une gestion environnementale efficace. Voir document de référence - section Développement Durable.	
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	N/D	Vivendi Universal a peu de sites qui doivent établir une provision pour risques passés ou présents en matière d'environnement. Voir page 24 ou section environnement du document de référence - section Développement Durable.	EM35
Le montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et les actions menées en réparation de dommages causés à celui-ci	N/D	Vivendi Universal n'a pas versé d'indemnités en 2002 en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement ni en réparation de dommages. Voir page 24 ou document de référence - section Développement Durable.	
Tous les éléments sur les objectifs que la société assigne à ses filiales à l'étranger sur les points ci-dessus	(...)	À ce jour, Vivendi Universal a exigé de certaines de ses filiales étrangères qu'elles se conforment aux points principaux de la loi NRE. Voir document de référence - section Développement Durable.	

Note complémentaire GRI :

Les indicateurs EN1, EN2, EN9, EN10 et EN15 n'ont pu être consolidés au niveau du groupe. Les indicateurs EN12 et EN13 (rejets dans l'eau et rejets de produits chimiques, d'huiles et de carburants) sont non significatifs au regard de l'activité du groupe. L'indicateur EN14 est renseigné page 22 et 23 du rapport.

Respecter le climat

Les émissions de gaz carbonique (CO₂) sont l'une des principales causes de l'effet de serre qui peut induire des changements climatiques et des modifications considérables sur l'environnement. Si elles ne sont pas optimisées, elles risquent de provoquer un réchauffement général de la planète, préjudiciable aux générations futures.

Vivendi Universal s'efforce de mesurer et de réduire sa consommation d'énergie, source essentielle des émissions de CO₂ générées par le Groupe. Ces émissions sont calculées à partir de la consommation d'électricité, de carburant et de gaz naturel de l'ensemble des entités dont Vivendi Universal détient plus de 20% du capital.

22

Gestion de l'énergie dans les studios

Le parc à thèmes Universal Studios Hollywood a créé un "comité de gestion de la consommation" qui réunit électriciens, professionnels de la restauration,

opérateurs et cadres pour assurer le suivi des initiatives déjà mises en œuvre et imaginer de nouveaux projets pour réduire encore la consommation d'énergie. Cette équipe organise régulièrement des

concours sur ce thème entre les salariés. Elle a même créé un logo et un slogan "energy champions" qui figurent sur la papeterie, les affiches et des tee-shirts du parc.

Segments d'activité	Emissions de dioxyde de carbone (en millions de kilogrammes)	
	2001	2002
Télécom	5.30	5.66
Musique	104.06	92.23
TV et Film	294.50	292.37
Corporate	5.95	5.14

Préserver les paysages

La croissance économique se traduit notamment par un développement rapide des espaces bâtis qui, s'il est mal planifié, risque de défigurer le paysage naturel, déstabiliser les équilibres écologiques et amputer le patrimoine naturel. Vivendi Universal s'est engagé à évaluer l'intégration de ses sites au cadre naturel. Les installations du Groupe, peuvent en effet avoir différents effets sur l'environnement : impact visuel des bâtiments, nuisances sonores, circulation, développement d'infrastructures, éclairages nocturnes, antennes de téléphonie. Le Groupe met donc en œuvre une planification rigoureuse de ses projets de construction, prenant en compte, dès la conception, le développement durable, l'optimisation des consommations d'eau et d'énergie et l'intégration des bâtiments dans le paysage.

L'intégration des parcs à thèmes et des antennes relais

Vivendi Universal négocie actuellement l'ouverture d'un nouveau parc à thèmes en Chine. La dimension d'un tel projet requiert une planification complexe qui doit être établie avant que les accords finaux soient signés et que la construction débute. Le processus d'évaluation et de conception de ce parc prend en compte les caractéristiques du site, le climat local, les ressources en eau, la diversité des espèces végétales... Ainsi, en 2002, l'équipe de création Universal a travaillé avec des experts paysagistes en Chine pour établir une documentation sur les espèces végétales du pays et leurs applications culturelles. L'alliance de ces connaissances et de l'expérience de ces partenaires locaux sera mise en valeur dans ce nouveau parc à thèmes de Vivendi Universal.

Par ailleurs dans les activités télécommunications mobiles du Groupe Cegetel, SFR renforce l'intégration environnementale de ses installations dans la continuité des engagements pris à travers la Charte nationale signée en 1999 par SFR et les deux autres opérateurs de téléphonie mobile. Ainsi, de nouvelles solutions sont régulièrement étudiées et mises en place pour insérer au mieux les antennes relais dans leur environnement, avec l'aide d'architectes conseils et en concertation avec les architectes des bâtiments de France et les collectivités locales.



Exemple d'intégration d'antennes relais - Gare de Rouen (France).

Mieux gérer l'eau

Au sommet mondial pour le développement durable de Johannesburg, il a été établi que le manque d'eau posera des problèmes sans précédents dans le siècle qui commence. Plus la population augmente, plus la croissance économique s'accélère et plus la préservation de cette ressource vitale devient cruciale. C'est pourquoi Vivendi Universal s'est engagé à réduire sa consommation d'eau de 5 % d'ici à 2006.

L'arrosage malin chez Universal Mediterranea

Sur le pourtour méditerranéen, on évite d'arroser les jardins avec de l'eau potable, une denrée rare dans cette région.

On utilise plutôt des eaux usées, dites "résiduelles épurées" dont le taux en sels minéraux et en chlorures reste cependant assez élevé. Ces impuretés peuvent affecter à la fois le développement des plantes et leur aspect ornemental. C'est pourquoi, dès 1998, un programme d'étude a été lancé sur ce thème à la jardinerie du parc de Universal Mediterranea en Espagne. Ce projet a été conduit par le département de technologie agricole de l'université de Lleida et l'Institut espagnol de recherche en technologies



Consommation d'eau potable (en milliers de mètres cubes)

Segments d'activité	2001	2002
Télécom	44.97	75.55
Musique	155.98	254.31
TV et Film	4,982.70	5,665.66*
Corporate	58.96	58.10

* Hausse de la consommation d'eau due à l'ouverture d'un nouveau parc aquatique "Costa Caribe" en Espagne.

agro-alimentaires. Ses résultats ont permis de définir les critères d'utilisation d'eaux de diverses origines (résiduelle, épurée et potable) et de développer un système d'arrosage optimal pour l'ensemble de la végétation du parc.



Réduire les déchets

Les activités de Vivendi Universal produisent différents types de déchets : produits de rebut et retournés, emballages, déblais de construction, piles et batteries, huiles d'entretien, papier et matériel désuet. Cette production peut être réduite. Le Groupe s'est engagé à en réduire le volume de 10 % d'ici 2006.

Tri sélectif

Au siège social de Vivendi Universal à Paris et au siège de chaque unité opérationnelle, les collaborateurs des services administratifs se sont concertés pour participer activement à l'effort de réduction des déchets du Groupe d'ici à 2006. Ainsi, des poubelles à deux compartiments ont été mises en place dans tous les bureaux. Par ce procédé, le papier est tout de suite séparé des autres déchets. Les employés du siège social de Vivendi Universal à Paris ont ainsi contribué à réduire leur production de déchets de plus de 8 % en 2002.

Recyclage des décodeurs

Pour pouvoir accéder aux programmes de la chaîne Canal+, ses abonnés européens utilisent un décodeur. Celui-ci est composé d'éléments électriques, de cartes de circuits imprimés et de câbles placés à l'intérieur d'un boîtier en plastique. Conformément à la réglementation européenne sur la reprise des produits

électroniques, ces équipements ne sont plus jetés en fin de vie. Certains de leurs composants, voire l'ensemble de l'appareil sont recyclés. Ainsi en 2002, Canal+ a pu remettre sur le marché plus de 670 000 décodeurs analogiques et 410 000 terminaux numériques.

Production de déchets (en tonnes)

Segments d'activité	2001	2002
Télécom	2,764.50	1,232.44
Musique	5,069.30	3,129.53
TV et Film	18,185.30	13,951.09
Corporate	328.10	231.05

Conformité en matière d'environnement, de santé et de sécurité

La conformité en matière d'environnement est la norme stricte que s'impose Vivendi Universal dans l'exercice de ses activités dans le monde. Le Groupe a adopté un programme de conformité aux normes environnementales pour toutes ses unités opérationnelles. Grâce à la collaboration d'experts salariés du Groupe et de consultants indépendants en environnement, santé et sécurité,

l'ensemble des sites de Vivendi Universal fait l'objet d'évaluations, tous les deux ou trois ans ou plus fréquemment, selon leur complexité. Les enjeux en matière d'environnement, de santé et de sécurité, et les notifications d'infractions déjà émises pour non-conformité peuvent nécessiter une évaluation ou un suivi plus approfondi.

24

Conformité aux normes environnement, santé et sécurité de Vivendi Universal pour l'année 2002

Notification(s) d'infraction	4
------------------------------	---

Total des amendes	310 500 USD*
-------------------	--------------

* Non acquittées à ce jour. Les quatre notifications d'infraction font l'objet d'un appel auprès des organismes compétents.

Informations légales

Une notification d'infraction (amende administrative) a été présentée au premier trimestre 2002 pour un dépassement des seuils de rejet d'eau contaminée aux Etats-Unis (pénalités : 308 000 USD). Les trois autres notifications d'infraction sont des infractions présumées à la loi américaine sur la santé et la sécurité au travail liées à un accident (pénalités : 2 500 USD). À l'heure actuelle, ces quatre notifications d'infraction sont en appel auprès des organismes de réglementation compétents.

Aucune nouvelle mesure corrective n'a dû être prise depuis celle exposée dans le Rapport environnemental et social de 2000. Il s'agissait du nettoyage d'un site de

890 hectares à Orlando en Floride dont les terres et les sous-sols étaient fortement pollués. Universal Studios avait acquis ce terrain en 1998 et avait volontairement endossé la responsabilité légale de l'opération de décontamination du site à l'achat du terrain. Universal Studios remet ce site en état en vertu du programme de mesures correctives mis en place par l'Agence de protection environnementale des Etats-Unis en application de la loi sur la préservation et la récupération des ressources (Resource Conservation and Recovery Act). L'opération de dépollution s'élève à 42 millions de dollars. Elle est, à ce jour, parfaitement conforme aux attentes de l'Agence et devrait être terminée, comme prévu, en 2004. Universal Studios est également en charge de deux sites tombant sous le coup de la loi Superfund*. Universal Studios est considéré comme une partie "diminimus" dont le risque futur éventuel ne devrait pas dépasser 300 000 \$.

* Superfund : fonds américain destiné à financer des activités de dépollution de l'environnement.

Avis externe sur les procédures de reporting des informations contenues dans le rapport "Notre responsabilité économique, sociale et environnementale" 2002

A la suite de la demande qui nous a été faite par la société Vivendi Universal, nous avons mis en œuvre les travaux décrits ci-dessous relatifs à l'application des procédures de reporting des informations contenues dans le rapport "Notre responsabilité économique, sociale et environnementale" 2002.

Ces informations ont été préparées sous la responsabilité de la Direction générale du Groupe. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, qui ne constituent ni un audit ni un examen limité des données au sens des normes internationales d'audit, de formuler un avis sur les procédures mises en œuvre pour les collecter.

Nature et étendue de nos travaux

Nos travaux ont consisté en :

- L'analyse des procédures de remontée, de validation et de consolidation des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux tels que prescrits par la loi NRE et préconisés par la GRI (version 2002),
- L'examen du périmètre retenu pour chaque nature d'indicateurs,
- La conduite d'entretiens, au niveau du groupe et des unités opérationnelles les plus significatives, avec les principaux responsables de la collecte des informations chiffrées contenues dans le document.

Commentaires formulés

Ces travaux appellent, de notre part, les commentaires suivants :

- Les règles de détermination du périmètre sont différentes pour les divers indicateurs économiques, sociaux et environnementaux ; elles sont explicitées dans chaque partie du rapport,
- Les commentaires donnés sur chaque indicateur rappellent, le cas échéant, les modalités particulières de son établissement,
- En raison des modifications importantes de périmètre surveillées dans le Groupe au cours du deuxième semestre 2002, certaines

informations environnementales chiffrées n'ont pas été établies à partir du système de management environnemental.

Compte tenu des commentaires ci-dessus, nous n'avons observé aucune anomalie significative dans l'application des procédures mises en œuvre, ces dernières nous semblaient en adéquation avec les objectifs poursuivis.

 RSM Salustro Reydel

Philippe ARNAUD

Associé responsable du département développement durable

Paris, le 31 mars 2003

Rapport 2002

Ce rapport a été imprimé sur un papier Munken Lynx sans Chlore (TSC) et entièrement recyclable. Il est également certifié ISO 9706.

Crédits

Coordination VU
Stéphane Riot

Contributions Groupe VU
Stéphane Léage
Gary Minck
Karine Reverte
Pascale Thumerelle

Conseil
Agence Manifeste
Jérôme Auriac
Michel Salion
Gaëlle Thomas

Conception et réalisation graphique
Latoutepetiteagence

Traduction
Chris Durban
Herveline Thépaut

Crédits photo
Photothèque Vivendi Universal
Didier Messina
Images Photodisc

Contacts VU
Direction de la Communication
Groupe Vivendi Universal
Email : sustainability@groupvu.com

**Notre responsabilité
économique,
sociale
et environnementale**

La version électronique de ce rapport est disponible sur notre site Internet à l'adresse suivante :
www.vivendiuniversal.com/rapport_responsabilite_2002



Siège social
42, avenue de Friedland
75008 Paris - France
Tel : +33.1.71.71.10.00
Fax : +33.1.71.71.10.01

Bureau de New York :
800 Third Avenue
New York, NY 10022 - USA
Tel : +1.212.572.7000
Fax : +1.212.572.1104