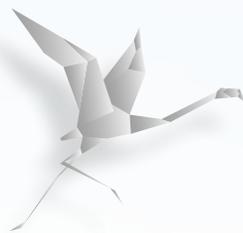


DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021



#ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES
#RESPECT DES ENGAGEMENTS
#SENS DU SERVICE
#ÉTHIQUE
#STRATÉGIE SOUTENABLE
#INTELLIGENCE COLLECTIVE
#VISION RESPONSABLE
#INNOVATION

© G&C Deschamps

1. LE GROUPE BRL : UNE EXPERTISE COMPLÈTE POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DES TERRITOIRES

2. LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE : UN LEVIER DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

3. LIMITER L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT ET CONTRIBUER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGETIQUE

4. ASSURER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS POUR ÊTRE EN CAPACITÉ DE TRANSFORMER LE GROUPE

5. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ET LA TRANSFORMATION DES TERRITOIRES ET DES CLIENTS EN AGISSANT AVEC ÉTHIQUE

6. RÉSULTATS DES INDICATEURS DE PERFORMANCE DU GROUPE BRL

7. SYNTHÈSE DE LA MÉTHODOLOGIE ET DU PÉRIMÈTRE DE REPORTING

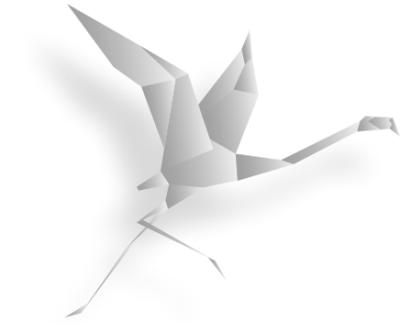
BRL
Groupe

Ensemble, nous pouvons changer le cours des choses !

SOMMAIRE

1. Le Groupe BRL : une expertise complète pour répondre aux défis des territoires	4
1.1. Un modèle d'affaires pensé pour répondre aux défis des domaines de l'eau, de l'environnement et de la biodiversité	4
1.2. L'organisation du Groupe	6
1.2.1. Une complémentarité de métiers et de savoir-faire au service de ses clients	6
1.2.2. Le Groupe BRL en chiffres	12
1.3. Les principaux clients du Groupe	14
1.4. Une gouvernance dynamique et impliquée	14
1.5. Un dialogue soutenu et continu avec les parties prenantes	16
1.6. CAP 2025 : la nouvelle feuille de route stratégique pour accompagner les challenges du Groupe	18
2. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise : un levier de la stratégie du Groupe	19
2.1. Présentation de la politique RSE	19
2.2. Une démarche RSE complétée par des Systèmes de Management de la Qualité	23
2.3. Identification des principaux risques RSE	23
2.3.1. Méthodologie d'analyse et d'identification des principaux risques RSE	23
2.3.2. Présentation des risques prioritaires	23
3. Limiter l'impact de nos activités sur l'environnement et contribuer à la transition écologique et énergétique	28
3.1. Empreinte environnementale	28
3.2. Exposition aux risques physiques du changement climatique et pérennité des activités	36
3.3. Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	42
3.4. La taxonomie verte européenne : le nouveau système de classification des activités durables d'un point de vue environnemental	44
4. Assurer le développement et l'épanouissement de nos collaboratrices et collaborateurs pour être en capacité de transformer le Groupe	46
4.1. Conditions de travail des salarié.e.s	46
4.2. Les collaboratrices et collaborateurs au cœur du dialogue social	52
4.3. Égalité de traitement, diversité et inclusion	55
5. Accompagner le développement et la transformation des territoires et des clients en agissant avec éthique	58
5.1. Empreinte socio-économique et implication dans la vie des territoires	58
5.2. Sécurité et confidentialité des données	63
5.3. Loyauté des pratiques	66
6. Résultats des indicateurs de performance du Groupe BRL	70
7. Synthèse de la méthodologie et du périmètre de reporting	73
7.1. Organisation et méthode de reporting	73
7.2. Construction du modèle d'affaires	73
7.3. Période et périmètre de reporting	73
7.4. Définition et fiabilité des indicateurs de performance	74
7.5. Outils de reporting	74
7.6. Exclusions	74

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DPEF EXERCICE 2021



AVANT-PROPOS

Le Groupe BRL a établi une **Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)** dans le respect des dispositions de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017, qui assure la transposition en droit français de la directive RSE (directive 2014/95/UE) relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises. Elle constitue une annexe du rapport de gestion établi par le Conseil d'administration pour l'information de l'Assemblée générale des actionnaires, en vue de l'approbation des comptes annuels.

La DPEF vise à présenter les mesures prises au sein des entreprises pour identifier et prévenir les atteintes sociales, sociétales et environnementales liées à leurs activités, dans le cadre d'une obligation de moyens. Ce cadre réglementaire privilégie une approche par les risques et aspire à la publication d'informations pertinentes, en lien avec les enjeux matériels des entreprises.

La présente déclaration concerne la maison mère BRL et l'ensemble de ses filiales de droit français consolidées en intégration globale, à l'exclusion des exceptions notamment précisées dans la note méthodologique annexée à la déclaration.

Avec le déploiement de sa nouvelle stratégie CAP 2025, le Groupe BRL s'inscrit au cœur des défis du développement durable avec une raison d'être d'utilité territoriale et sociétale, respectueuse de l'environnement et de l'intérêt à long terme des populations. Face à un monde confronté à de grandes évolutions et ruptures, cette stratégie contribue ainsi à une vision du futur fondée sur l'éthique, la collaboration, la recherche de la minimisation des impacts négatifs et de la maximisation des impacts positifs de ses activités.

Le Groupe BRL continue de faire évoluer sa politique de responsabilité sociétale et de développement durable (RSE-DD). Les priorités stratégiques de CAP 2025 sont déclinées à travers cette politique autour de quatre piliers : social, environnemental, économique et solidarité, territoire et culture. Elles prennent en considération les 17 Objectifs de Développement Durable de l'Agenda 2030 de l'Organisation des Nations Unies. En cohérence avec le respect des engagements pris auprès de ses parties prenantes, dont il est rendu compte avec la présente déclaration.

Jean-François Blanchet
Directeur Général du Groupe BRL



1. LE GROUPE BRL : UNE EXPERTISE COMPLÈTE POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DES TERRITOIRES

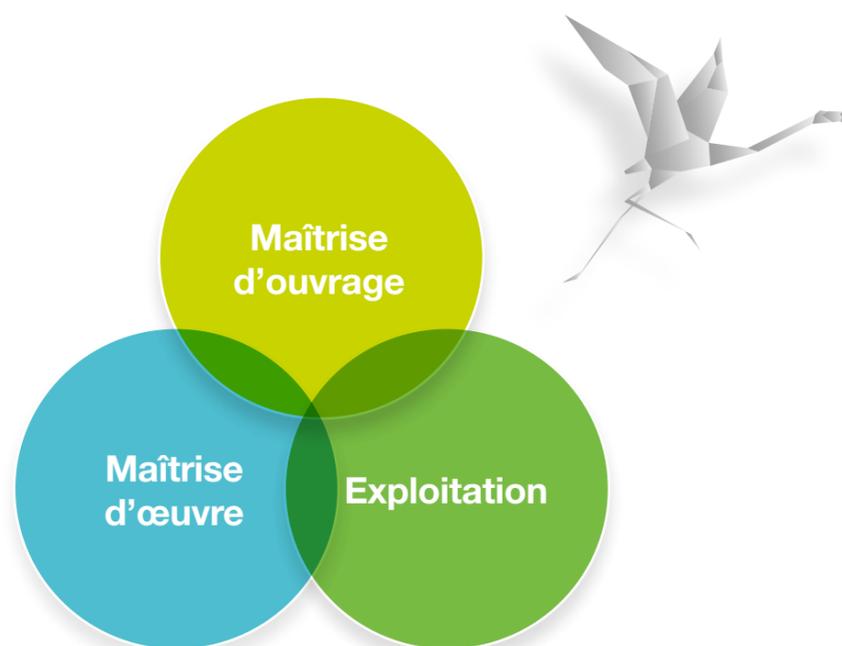
1.1. Un modèle d'affaires pensé pour répondre aux défis des domaines de l'eau, de l'environnement et de la biodiversité

Créé en 1955, le Groupe BRL participe aux côtés des acteurs locaux à l'aménagement de l'Occitanie méditerranéenne ainsi qu'à des projets structurants, en France et à l'International, d'aménagement hydraulique et de développement des territoires.

La vocation du Groupe est de proposer des **solutions durables d'aménagement territorial dans les domaines de l'eau, de l'environnement et de la biodiversité**, en s'appuyant sur les métiers de ses sociétés:

- » **Concessionnaire et maître d'ouvrage** du Réseau Hydraulique Régional pour le compte de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée.
- » **Gestionnaire de grands ouvrages hydrauliques et exploitant de services publics d'eau brute, d'eau potable et d'assainissement.**
- » **Ingénieur-conseil et maître d'œuvre.**
- » **Création, entretien** d'espaces verts et pépiniériste (production de végétaux d'ornement adaptés au contexte méditerranéen).

La singularité du Groupe BRL est de faire dialoguer un **trio de compétences en matière de maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre et d'exploitation de services**, avec une expérience de plus de **65 ans d'intervention** sur le territoire régional et à l'International.



MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE EN 2021

NOTRE VISION : ce qui nous mobilise



RESSOURCES



Promouvoir l'aménagement durable et soutenable du territoire vers les transitions écologiques et énergétiques, en intégrant les évolutions générationnelles et la transformation digitale :



Notre performance sociale

34,1 % de femmes (35,6 % des recrutements en 2021 concernent des femmes) et 41,2 % de femmes cadres sur la population totale des cadres
5,6 % d'apprentis/alternants
Intéressement et participation : 43 % du REX consolidé

Notre performance environnementale

98 % des eaux de surface renouvelables utilisées pour le RHR

Notre performance sociétale : Solidarité, territoires et culture

Mécénat : 0,5 % du CA de BRL Holding
Parrainage : 1 personne accompagnée

Notre performance économique

CA consolidé : 83,11 M€
RN consolidé : 3,154 M€
Investissement sur le RHR : 36,4 M€
125 Mm³ d'eau brute distribués sur le RHR



1.2. L'organisation du Groupe

1.2.1. Une complémentarité de métiers et de savoir-faire au service de ses clients

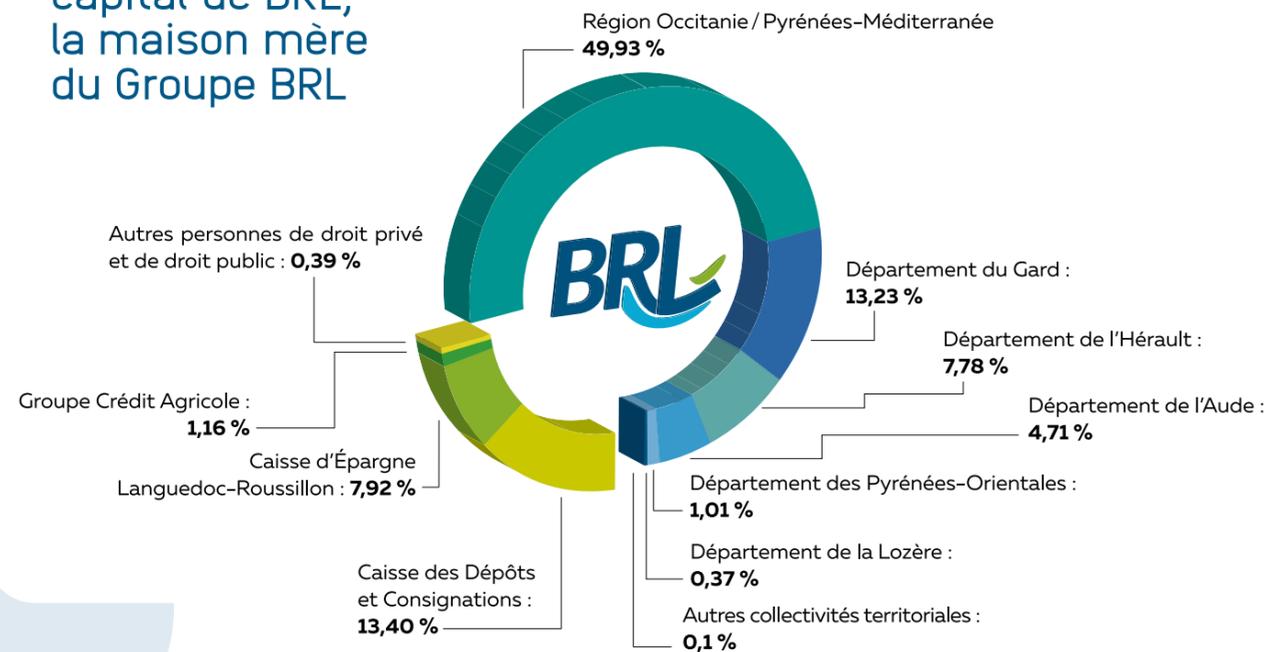
BRL, la maison mère du Groupe est une Société Anonyme d'Économie Mixte Locale, dont le capital est majoritairement détenu par des intérêts publics : la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée et les départements du Gard, de l'Hérault, de l'Aude, des Pyrénées-Orientales, de la Lozère et diverses collectivités et organismes de droit public.

Organigramme juridique du Groupe BRL - Répartition du capital

Total collectivités territoriales : **77,13 %**

Total autres actionnaires : **22,87 %**

Répartition du capital de BRL, la maison mère du Groupe BRL



Total autres actionnaires : **22,87 %**

Total collectivités territoriales : **77,13 %**

Le Groupe, de la taille économique d'une **ETI** (Entreprise de Taille Intermédiaire), se compose de **PME** (Petites et Moyennes Entreprises) lui conférant ainsi une agilité particulière pour proposer des solutions innovantes et adaptées aux besoins de ses clients.es :



Organigramme juridique



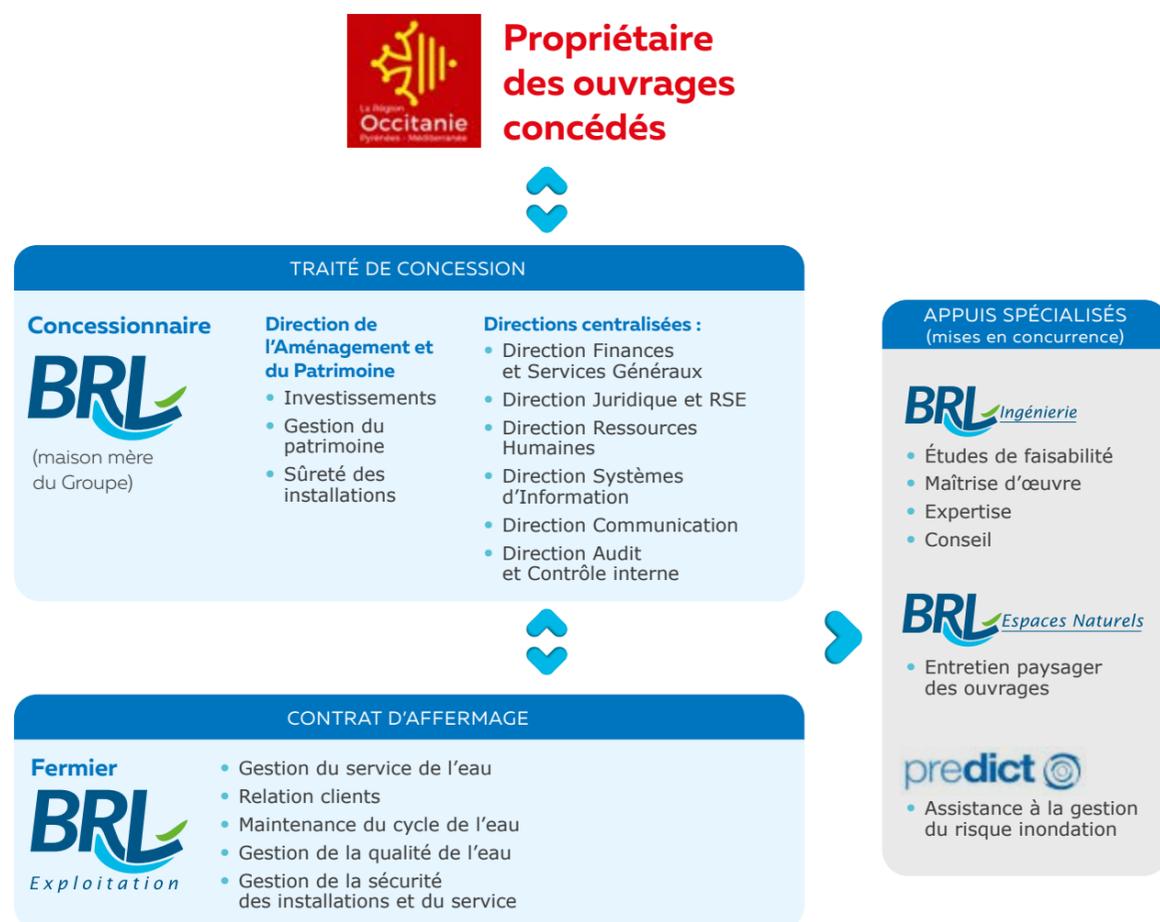
Pour BRL Ingénierie, le capital hors actionnaire BRL (0,34 %) est détenu par des personnes physiques salariées ou anciennement salariées de la société.

La gestion et le développement de grandes concessions hydrauliques

► BRL, maison mère du Groupe assure 3 missions principales :

- » Elle est concessionnaire du grand Réseau Hydraulique, propriété de la Région Occitanie/ Pyrénées-Méditerranée, dont le patrimoine est évalué à plus de 2 milliards d'euros. Ce réseau est principalement alimenté par le Rhône, ressource renouvelable pour laquelle BRL bénéficie d'un droit de prélèvement octroyé par l'État. BRL assure la maîtrise d'ouvrage des travaux de modernisation et d'extension de ce réseau et met en œuvre notamment le programme Aqua Domitia, lancé par la Région Occitanie afin de sécuriser l'alimentation en eau d'un vaste territoire entre Montpellier et le littoral audois.
- » Elle établit la stratégie du Groupe et veille à la gestion de ses intérêts, au travers de l'administration des filiales et des participations de BRL dans diverses entités.
- » En sa qualité de holding, elle centralise l'ensemble des directions de services (finances, fiscalité, juridique, assurances, ressources humaines, responsabilité sociétale, systèmes d'information, communication, audit et contrôle interne et services généraux) qui viennent en appui à toutes les sociétés du Groupe, avec un triple objectif : sécuriser les processus les plus sensibles pour maîtriser les risques, optimiser les moyens et mutualiser les bonnes pratiques.

Schéma d'organisation du Réseau Hydraulique Régional



La production et la distribution d'eau, en veillant à une irrigation plus économe en eau

► BRL Exploitation est la filiale métier « Gestion des services d'eau ».

- » Elle a pour vocation première d'exploiter le Réseau Hydraulique Régional (3 barrages, 1 ouvrage digue, 1 microcentrale hydroélectrique, 106 km de canaux, près de 5 000 km de conduites enterrées, 92 sites de pompage et 6 usines de potabilisation), dans le cadre d'un contrat d'affermage et d'un apport partiel d'actif de son actionnaire unique BRL (concessionnaire de la Région Occitanie). Cet affermage constitue près de 80 % de son chiffre d'affaires.
- » À partir des ouvrages du Réseau Hydraulique Régional, BRLE distribue chaque année entre 100 et 140 millions de m³ d'eau sous pression. Cette ressource permet d'alimenter plus d'1,5 million de personnes en été, près de 5 000 agriculteurs, 6 000 particuliers et 150 entreprises.
- » BRLE met son expertise et son savoir-faire (études, travaux, conseil et vente de matériel) au service d'une irrigation plus responsable et plus économe des ressources en eau. Elle intervient principalement dans quatre domaines :
 1. Prestations de services publics d'eau potable et assainissement pour le compte de collectivités.
 2. Participation à la gestion de grands ouvrages hydrauliques et proposition de services associés.
 3. Vente et installation de matériels d'irrigation.
 4. Prestations de services publics d'eau brute.

Hors Région Occitanie, BRLE gère plusieurs barrages et retenues, dont notamment Devesset, Saint Martial et Coucouron en Ardèche, Villerest et Lavalette dans la Loire, La Caserne au Mont-Saint-Michel (en collaboration avec VEOLIA).

L'ingénierie de l'eau, de l'environnement et du développement

► BRL Ingénierie est la filiale métier « Ingénierie-Conseil ».

- » Elle intervient, d'une part, au service du développement du Réseau Hydraulique Régional, et d'autre part, comme bureau d'études, en France et à l'International, dans les domaines de l'eau, de l'environnement et de l'aménagement du territoire. Elle réalise des missions d'études, de conseil et de maîtrise d'œuvre pour des clients publics et privés. Ses experts sont mobilisés sur les grands défis du 21^e siècle : favoriser l'accès à l'eau et à l'assainissement, anticiper et accompagner l'adaptation au changement climatique et à la transition écologique et énergétique, préserver la biodiversité, lutter contre la raréfaction des ressources naturelles, les risques de pénuries alimentaires, les inondations, la submersion marine, l'appauvrissement des sols, etc.
- » Son savoir-faire est regroupé autour de dix Domaines d'Activités Stratégiques (DAS) : Eau potable et assainissement, Ouvrages hydrauliques et transferts, Eau agricole et sécurité alimentaire, Eau et risques, Gestion intégrée des ressources en eau, Mer et littoral, Navigation et ports, Évaluation environnementale, Gestion de la biodiversité et développement durable et Développement territorial.
- » BRL Ingénierie, référencé par la plupart des grands bailleurs de fonds nationaux ou internationaux, est également membre de plusieurs pôles de compétitivité et organisations professionnelles en France comme à l'International.
- » Pour mener à bien ses activités à l'International, BRL Ingénierie s'appuie sur plusieurs filiales, la société BRLI Côte d'Ivoire et le bureau d'études We Consult, ainsi que sur des établissements « stables » (en Bolivie, Ethiopie et Tunisie). Ses équipes interviennent également en concertation avec BRL Madagascar.

► BRL Madagascar est une filiale de BRL, de droit malgache, spécialisée en ingénierie territoriale basée, à Antananarivo. Elle intervient seule ou avec BRL Ingénierie sur des projets dans les domaines de l'eau, de l'environnement, de l'aménagement et du développement. BRL Madagascar détient par ailleurs 60 % d'une société de droit malgache, BEST, spécialisée en ingénierie sociale et socio-économique.

La production végétale, la valorisation et l'entretien du paysage

► BRL Espaces Naturels est la filiale métier « végétal et espaces verts ».

- » Elle est spécialisée dans l'aménagement, la gestion et l'entretien de grands espaces paysagers, publics ou privés, et dispose, avec les Pépinières BRL, d'un des plus vastes centres de production de végétaux ornementaux du sud de la France (dont les productions sont labellisées « Sud de France »). BRL Espaces Naturels figure parmi les cinq plus importantes entreprises de son secteur sur la partie orientale de la région Occitanie.

Contributions aux Objectifs de Développement Durable : des solutions pragmatiques à forte valeur ajoutée profitables à tous

Mobiliser nos savoir-faire... en développant nos métiers et nos compétences...

Investisseur - Maître d'ouvrage - Holding

Stratégie du Groupe
Opérateur de grands aménagements hydrauliques pour les collectivités publiques
Gestion d'actifs à long terme dans les secteurs de l'eau, l'énergie et l'environnement

Exploitant

Gestion de grands ouvrages hydrauliques
Exploitant des services publics d'eau brute, d'eau potable et d'assainissement

Ingénieurs - Conseil

Activités bureau d'études en France et à l'International dans les domaines de l'eau, l'environnement, la biodiversité, et l'aménagement du territoire

Gestionnaire des espaces verts

Activités végétales et espaces verts : entretien paysager, pépinières

Supports Groupe

- Sécurisation des processus sensibles
- Maîtrise des risques
- Mutualisation des pratiques
- Politique de ressources humaines au service de la performance
- Sécurité juridique du Groupe et des dirigeants
- Principes de compliance
- Démarches qualité, sécurité, environnement et responsabilité sociétale
- Système d'information répondant aux besoins des métiers et à la stratégie du Groupe
- Conditions financières, matérielles et d'hébergement de travail
- Développement de la marque Employeur
- Notoriété et réputation du Groupe et de ses activités

... pour bâtir des solutions durables avec nos parties prenantes, dans les domaines de l'eau, l'environnement et la biodiversité en Occitanie, en France et à l'International...

Maître d'ouvrage et concessionnaire du Réseau Hydraulique Régional (RHR) pour la Région Occitanie : gestion du patrimoine, sûreté des installations.

Sécurisation de l'alimentation en eau : réalisation du programme d'investissements Aqua Domitia et des réseaux de desserte hydroagricole.

Maîtrise d'ouvrage des travaux de modernisation et d'extension du RHR.

Conception, réalisation, gestion et exploitation d'infrastructures hydrauliques et sécurité des installations (eau brute, eau agricole, EUD, eau potable en gros) : équipement de stockage, transport d'eau, potabilisation, microcentrales, périmètres irrigués, distribution d'eau.

Prestations d'exploitation de services publics d'eau brute et d'eau potable et assainissement : gestion qualité des eaux, maintenance du cycle de l'eau, relations clients-abonnés.

Savoir-faire et expertises hydrauliques au service d'une irrigation et d'une consommation d'eau responsable et économe en ressource en France et à l'International : études de faisabilité, maîtrise d'œuvre, assistance à maîtrise d'ouvrage, expertise et conseil, vente de matériel d'irrigation.

Aménagement, gestion et entretien de grands espaces paysagers, production de végétaux ornementaux du Sud de la France.

IMPACT

... en respectant les populations, l'environnement et les générations futures

En intégrant les Objectifs du Développement Durable, en ayant conscience de ceux auxquels nous contribuons le plus.



En pensant l'aménagement territorial en triple **A** :

- » **Anticipation** des besoins en eau
- » **Adaptation** au changement climatique
- » **Acceptation** des solutions et projets

Promouvoir les démarches participatives avec les parties prenantes locales et en associant les citoyens.

1.2.2. Le Groupe BRL en chiffres

Effectifs France et International

L'effectif du Groupe BRL au 31 décembre 2021 est de 795 salarié.e.s, réparti.e.s de la façon suivante :

680 salarié.e.s sur le périmètre France dont 86 salarié.e.s à BRL, 266 salarié.e.s à BRL Exploitation, 224 salarié.e.s à BRL Ingénierie, et 104 salarié.e.s à BRL Espaces Naturels.

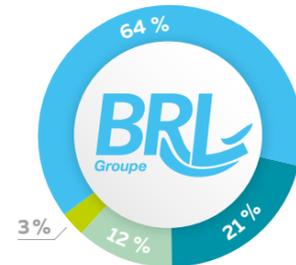
Répartition des effectifs en France



- salarié.e.s à BRL
- salarié.e.s à BRL Ingénierie
- salarié.e.s à BRL Exploitation
- salarié.e.s à BRL Espaces Naturels

115 salarié.e.s basés à l'International dont 74 salarié.e.s à BRL Madagascar, 24 salarié.e.s à BRL Ingénierie Côte d'Ivoire, 14 salarié.e.s en Ouganda, et 3 salarié.e.s en Éthiopie.

Répartition des effectifs à l'International



- salarié.e.s à BRL Madagascar
- salarié.e.s à BRL Ingénierie Côte d'Ivoire
- salarié.e.s à en Ouganda
- salarié.e.s en Éthiopie

Répartition du chiffre d'affaires du Groupe

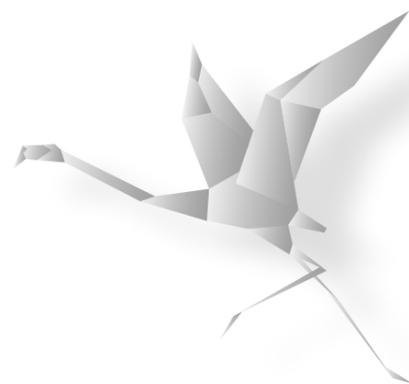
Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe s'établit à 83,11 M€ (pour un résultat net consolidé de 3,15 M€), dont 14 M€ à l'export. Géographiquement, il se répartit de la façon suivante : 83,2 % en France, dont 73,4 % en Région Occitanie, et 16,8 % à l'export, dont 13,6 % en Afrique, 1,2 % en Méditerranée et Moyen Orient, 0,7 % en Asie/Extrême Orient, et 1,3 % dans d'autres pays.

La vision des administrateurs et de la Direction Générale du Groupe consiste à disposer de compétences et d'expertises couvrant l'ensemble du cycle de l'eau, de l'aménagement du territoire, de l'environnement et de la biodiversité.

La répartition du chiffre d'affaires par métier



- 52,5 % pour la vente d'eau dont 37,8 % d'eau agricole, 28 % d'eau potable, 20,9 % d'eau à usage industriel, et 13,3 % d'eau pour l'arrosage (hors agriculture).
- 17,4 % pour les travaux, mandats et autres études France.
- 16,8 % pour les études et autres ventes export.
- 4,7 % pour la vente de matériel d'irrigation et d'énergie.
- 8,6 % pour les espaces verts (entretien de parcs et jardins et vente de végétaux).



1.3. Les principaux clients du Groupe

Les **grands clients** du Groupe BRL sont principalement :



La typologie de clients varie selon les métiers du Groupe :

- » **BRL :** la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée est le client principal de la maison mère, avec, à la marge, des activités de mandat de maîtrise d'ouvrage ou de concessions pour le compte de collectivités de l'Occitanie.
- » **BRL Exploitation (BRLE) :** elle agit majoritairement en qualité de société fermière de BRL pour l'exploitation du RHR qui représente plus de 75 % de son CA (distribution d'eau agricole et d'eau brute aux agriculteurs, collectivités et industriels ainsi que des prestations de travaux). Ses autres clients sont principalement des collectivités territoriales, pour lesquelles elle assure la gestion de services d'eau brute, potable et d'assainissement ou l'exploitation de grandes infrastructures hydrauliques sur le territoire national français.
- » **BRL Ingénierie (BRLI) :** elle a réalisé 50 % de son chiffre d'affaires en 2021 à l'International pour des clients principalement publics ou parapublics financés par des fonds d'État ou des bailleurs internationaux (Banque Mondiale, Agence Française de Développement, Banque Européenne de Reconstruction et Développement, Banque Africaine de Développement, etc.).

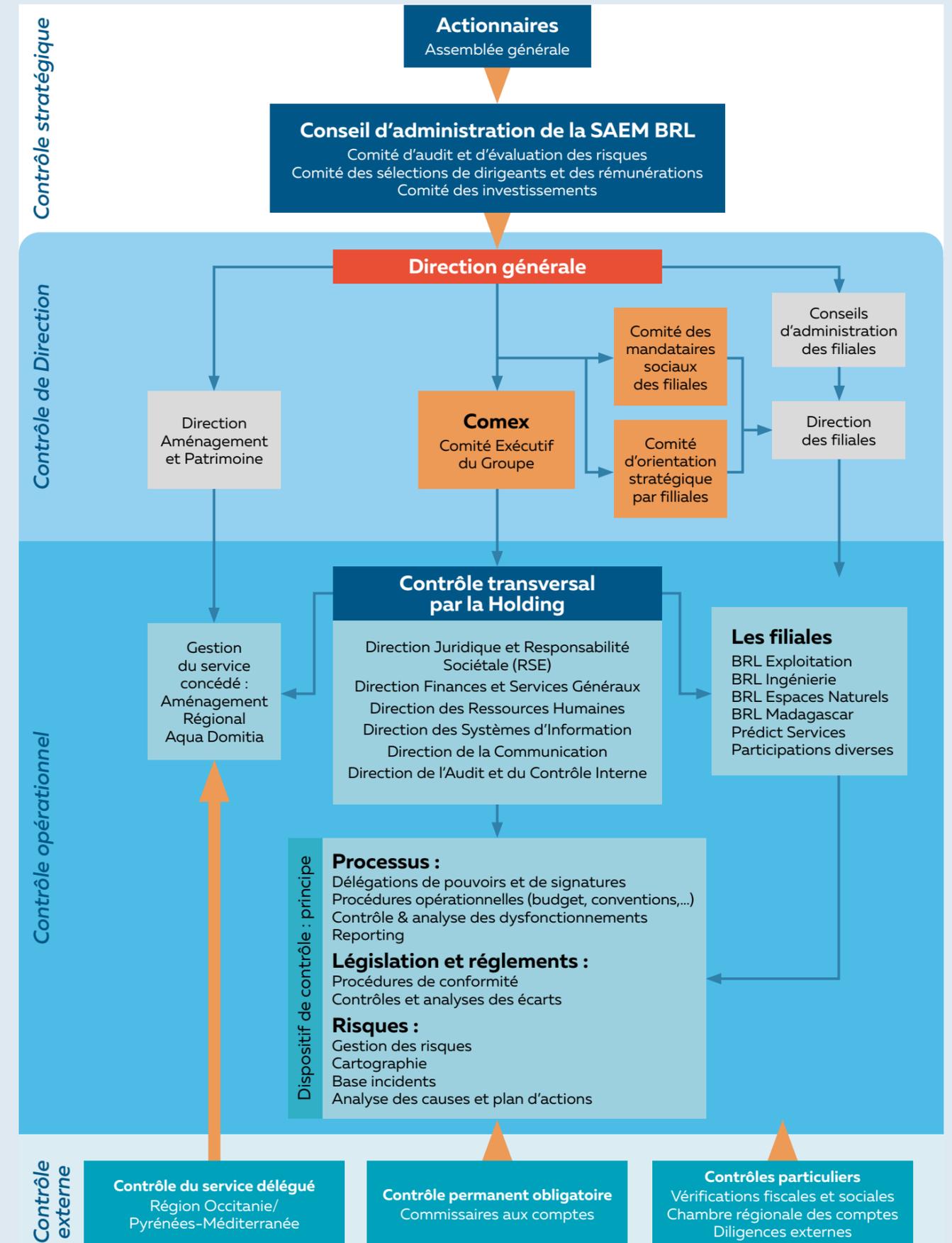
L'activité en France est assurée principalement auprès de collectivités territoriales dans le cadre d'appels d'offres publics et, plus marginalement, auprès d'opérateurs privés spécialisés dans les métiers de l'aménagement, des travaux publics et de l'énergie.

- » **BRL Espaces Naturels (BRLN) :** sa clientèle est concentrée sur la région Occitanie. Elle est composée de collectivités et d'aménageurs publics ou privés, pour lesquels la filiale réalise des travaux, et qui s'approvisionnent en végétaux auprès de ses pépinières.

1.4. Une gouvernance dynamique et impliquée

Pour garantir le respect de ses obligations et de ses engagements auprès des parties prenantes, le Groupe BRL a défini depuis 2013 une gouvernance globale. Elle intègre quatre niveaux de contrôle et renforce la concertation avec la communauté des administrateurs (trois comités spécialisés rapportant au Conseil d'administration).

Dispositif de Gouvernance du Groupe BRL



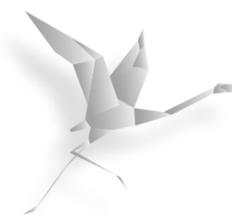
1.5. Un dialogue soutenu et continu avec les parties prenantes

Le Groupe BRL entretient un dialogue régulier et créateur de valeur partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes, qu'il considère comme de véritables partenaires.

Dialoguer avec celles-ci est donc indispensable pour s'assurer d'identifier leurs besoins et leurs attentes, dans une optique de réponse à des enjeux communs, comme le démontrent certains exemples figurant dans les chapitres suivants de la présente DPEF.

Le tableau ci-dessous résume les principaux modes de dialogue privilégiés avec chacune des grandes catégories de parties prenantes du Groupe :

ODD	Catégories de parties prenantes	Principaux enjeux	Principales modalités de dialogue ou d'expression
	Salarié.e.s et représentant.e.s du Personnel	<ul style="list-style-type: none"> Disposer de conditions de travail et de rémunérations attractives Travailler au sein d'une entreprise responsable Dialogue social en continu Développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue social avec les partenaires sociaux Entretiens (professionnels ou annuels d'évaluation) Enquêtes internes Plans de formation Communications internes : lettres de la Direction Générale, intranet, écrans d'informations, flash RSE, newsletters, événements, échanges collectifs, BRLINK, présentation des résultats, etc. Dispositifs d'alerte éthique anonyme, accessibles à tous les collaborateurs
	Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir une information fiable, transparente, conforme et claire : les résultats financiers, la stratégie et la vision à long terme Comprendre la stratégie et la vision à long terme du Groupe Veiller à l'éthique des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Assemblées Générales des actionnaires Rapport de gestion et sur la gouvernance d'entreprise, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), rapport d'activité et RSE, rapport du concessionnaire, rapport du RHR
	Administrateurs.trices	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir une information fiable, transparente, conforme et claire : les résultats financiers, la stratégie et la vision à long terme Comprendre la stratégie et la vision à long terme du Groupe Veiller à l'éthique des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Conseils d'Administration Comités de gouvernance : comités d'audits et d'évaluation des risques, comités des investissements, comités des sélections et rémunération, comités d'orientations stratégiques (pour les filiales) Rapport de gestion et sur la gouvernance d'entreprise, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), rapport d'activité et RSE, rapport du concessionnaire, rapport du RHR
	Clients	<ul style="list-style-type: none"> Déployer les projets d'aménagement dans les budgets et les délais Accéder à des services et produits de qualité et innovants, en restant dans les prix du marché Une expérience client qualitative Bénéficier de prestations innovantes et à valeur ajoutée Collaborer et co-construire autour de projets collectifs 	<ul style="list-style-type: none"> Études Réunions de concertation Enquêtes de satisfaction Événements : inaugurations, salons, forums, colloques, tables rondes, etc. Communications : réseaux sociaux, site internet « service client » BRLE, sites internet des sociétés du Groupe, rapport d'activités et RSE, rapport d'activités du concessionnaire, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)
	Riverains des aménagements, acteurs locaux (agriculteurs, collectivités locales, gestionnaires des ressources etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une concertation étroite et un dialogue constructif Veiller à des projets d'aménagement responsables (respect des paysages, de la biodiversité, etc.) Limiter les nuisances liées aux projets 	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux instances de concertation locales dédiées en fonction des projets et réunions de concertation Événements : inaugurations, salons, forums, colloques, tables rondes, etc. Communications : articles de presse, sites internet des sociétés du Groupe, rapport d'activités et RSE, rapport d'activités du concessionnaire, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)
	Associations environnementales, sociales et ONG	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir des soutiens financiers ou en compétences Co-construire des programmes sociaux ou environnementaux Échanger autour de problématiques sociétales et engager une dynamique collective Créer des partenariats métiers ou territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Mécénat de compétences ou financier Partenariats et collaborations sur des événements ponctuels ou des projets de moyen terme Rencontres et échanges réguliers Signatures de chartes d'engagement : charte de l'Engagement LGBT, charte de la Diversité en Entreprise, charte des entreprises inclusives etc.
	Prestataires et fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Créer une relation équilibrée avec les sociétés du Groupe Développer des partenariats sur le long terme Assurer une transparence et une équité dans le choix des prestataires et fournisseurs Être accompagnés pour accroître leur maturité RSE 	<ul style="list-style-type: none"> Espace dédié aux achats publics sur le site internet de BRL Signature d'une charte d'achats responsable dans tous les marchés de BRL Schéma d'achats responsables Réponses aux appels d'offres, processus de référencement Évaluation des fournisseurs dans le cadre des SMQ (Systèmes Management Qualité) des sociétés du Groupe
	Financiers institutionnels, organismes prêteurs, banques et assurances	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à la pérennité du modèle économique Nouer un dialogue et une relation de confiance Obtenir des informations transparentes et complètes 	<ul style="list-style-type: none"> Bilans financiers et compte de résultat Communications diverses : rapport de gestion et sur la gouvernance d'entreprise, rapport d'activités et RSE, rapport d'activités du concessionnaire, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), communiqués de presse Signature de chartes avec la Région Occitanie : la Charte d'engagement sur les EnR et la croissance verte, la Charte pour une gestion durable de l'eau sur le Réseau Hydraulique Régional etc.
	Organismes tiers, auditeurs/certificateurs légalement obligatoires (Commissaires aux comptes, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le respect des exigences légales et réglementaires Contribuer à accroître la qualité des services et de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Membre actif de cercles professionnels et de réflexions sur les sujets légaux et réglementaires Missions d'audit des comptes et de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) Audits de certifications (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 18000)
	Médias	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la fiabilité de l'information transmise Faire comprendre les enjeux des sociétés du Groupe Présenter et valoriser les projets et actions engagées par le Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Relations presse : communiqués, dossiers et points presse, articles divers Événements : inaugurations, lancement de projets
	Établissements d'enseignements scolaires et supérieurs (universités, grandes écoles, collèges, lycées etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au développement de l'emploi local (stages, alternances, etc.) Créer des synergies à valeur ajoutée entre partenaires publics et privés (recherches, etc.) Faire découvrir les différents métiers du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Participation à la recherche : chaires industrielles, partenariats universitaires, Présidence du conseil d'orientation de l'Université de Nîmes et membre fondateur du MUSE (Montpellier Université Site d'Excellence), soutien à la Fondation partenariale Grenoble IN Accueil d'étudiants : stages d'observation (collège, lycée), stages et alternances dans le cadre des études supérieures, accueil de publics cibles*, mises en situation en milieu professionnel, etc. <p><small>*Publics cibles : salariés de l'insertion par l'activité économique, jeunes en parcours Garantie Jeune, jeunes de l'Ecole de la 2^e Chance, résidents des Quartiers Politique de la Ville, publics en situation de handicap, réfugiés</small></p>



2. LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE : UN LEVIER DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

1.6. CAP 2025 : la nouvelle feuille de route stratégique pour accompagner les challenges du Groupe

Dans la continuité de la stratégie Horizon 2020, dont les objectifs ont été pleinement atteints, la nouvelle **Stratégie CAP 2025**, issue d'une réflexion partagée avec les salarié.e.s, le management et le Conseil d'administration, constitue la nouvelle boussole du Groupe BRL.

Portée par un véritable engagement de responsabilité individuelle et collective d'entreprise, elle définit le cadre de transformation du Groupe pour contribuer à un aménagement durable et soutenable du territoire, résolument tourné vers la transition écologique et énergétique, tout en contribuant aux objectifs du Développement Durable du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) :

- » Favoriser l'accès à l'eau et à l'assainissement.
- » Anticiper et accompagner l'impact du dérèglement climatique.
- » Proposer des solutions de gestion intégrée et durable des ressources naturelles.
- » Prévenir les risques majeurs (inondations, submersion marine, pénuries alimentaires, appauvrissement des sols).
- » Préserver la biodiversité et les milieux naturels.

Elle s'articule autour d'un socle commun de six priorités stratégiques de long terme auxquelles l'ensemble des sociétés du Groupe contribueront :

- » **Construire la RÉSILIENCE** du Groupe face à la crise sanitaire pour rétablir sa trajectoire de croissance en adaptant ses modèles d'affaires Occitanie, France et International et en innovant pour répondre aux nouveaux enjeux sociétaux et économiques.
- » **Accélérer l'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE** de l'Occitanie méditerranéenne, en amplifiant les économies d'eau et en sécurisant l'accès à l'eau avec un nouveau programme d'investissement du RHR dans le prolongement du programme « Aqua Domitia ».
- » **Devenir un Groupe à ÉNERGIE POSITIVE en 2030**, en investissant pour produire plus d'énergie renouvelable que la consommation en énergie du Groupe.
- » **Atteindre la NEUTRALITÉ CARBONE du Groupe en 2030** en réduisant et compensant nos émissions de carbone.
- » **TRANSFORMER** le Groupe en un acteur intégré et digitalement orienté de la résilience climatique, dans les métiers de l'aménagement territorial, de l'ingénierie et de l'exploitation de services publics des secteurs de l'eau, de l'environnement et de la biodiversité.
- » **ACCOMPAGNER les projets de transformation de nos clients** et améliorer leur expérience des usages de l'eau en proposant des solutions bas carbone, d'économie d'eau, de préservation de la biodiversité et des systèmes d'information environnementale et territoriale.

Cette nouvelle stratégie est déployée dans toutes les sociétés du Groupe, qui ont renforcé à cette occasion leurs engagements de responsabilité sociétale.

2.1. Présentation de la politique RSE

Dans le cadre du déploiement de sa stratégie CAP 2025, BRL a révisé la politique RSE et Développement Durable du Groupe, pour l'orienter plus fortement encore sur la contribution aux 17 Objectifs du Développement Durable du Global Compact, et la déployer autour d'orientations majeures : le social, les achats responsables, la qualité et la sécurité, l'environnement dont la préservation des ressources et l'énergie. L'année 2021 a notamment permis à BRL de mettre à jour sa politique d'achats responsables pour davantage prendre en compte la transition écologique et énergétique.

Dans le cadre du déploiement de la Stratégie CAP 2025 du Groupe, les projets issus du plan d'action de BRLE portent notamment sur l'amélioration de la performance énergétique, la santé et sécurité au travail, la déclinaison de la politique d'achats responsables et l'efficacité des réseaux.

BRLE a significativement renforcé ses engagements environnementaux et sociétaux. Après plusieurs mois de travail, la certification ISO 14 001 a été attribuée au secteur de la Grande Motte. Forte de ce succès, la Direction de BRLE a décidé d'étendre cette démarche à l'ensemble du périmètre de la société. Les Pépinières ont également obtenu le niveau 2 du Label Plante Bleue, preuve de la mise en œuvre de bonnes pratiques sociales et environnementales, et d'une production éco-responsable de végétaux.

Pour BRLI, ce fut l'occasion d'intégrer plus fortement les orientations de Responsabilité sociétale du Groupe, notamment l'axe stratégique « Agir et accompagner les clients dans la transformation des territoires et l'atteinte des ODD », concrétisée par l'adhésion, en juin 2021, au Global Compact. Cet engagement traduit la volonté des entreprises signataires d'intégrer pleinement l'Agenda 2030 et ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'ensemble de leurs activités.

Au travers de cette adhésion, BRLI s'engage désormais à publier une Communication annuelle sur le progrès (COP) à destination des parties prenantes, qui présente les actions déployées pour améliorer en permanence l'intégration des principes du Global Compact à la stratégie, à la culture et aux activités de la société. Dans ce cadre, BRL Ingénierie a organisé une « Semaine de la Stratégie du Développement Durable (S2D2) » pour sensibiliser ses collaborateurs aux principes du Global Compact et aux ODD, en proposant huit ateliers auxquels ont participé plus de 75 % des collaborateurs de la société.

Afin d'élaborer sa COP 2021/2022, BRLI a engagé en 2021 un diagnostic, avec l'appui de référents métiers et des directeurs de projet, afin d'évaluer l'impact interne (impact des activités propres) et externe (impact des projets conduits pour ses clients sur les ODD) de ses activités. Une restitution du diagnostic externe a été organisée fin 2021 à l'ensemble des collaborateurs de BRLI. L'année 2022 permettra de se concentrer sur le diagnostic interne, et plus particulièrement sur l'identification des actions à conduire, la définition de cibles et objectifs, le déploiement d'indicateurs de mesure.

Une approche prospective agile et durable

Le Groupe BRL, par sa vocation et ses missions, accorde une attention particulière à la soutenabilité de son modèle économique ainsi qu'à la préservation de l'environnement et à l'impact territorial de ses activités. Cette attention et cette vigilance sont définies dans la politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, avec une forte mobilisation du Comité Exécutif du Groupe, du management et des salarié.e.s comme l'illustrent les rapports d'activités.

La dynamique de projet portée par BRL pour l'avenir s'inscrit dans une logique de « Triple A » :

- » **A... pour Anticipation ;**
- » **A... pour Atténuation et Adaptation au Changement Climatique ;**
- » **A... pour Acceptation des projets par les parties prenantes locales.**

Cette démarche guide, coordonne et oriente directement la manière d'agir et de se comporter de l'ensemble des équipes de BRL, favorisant ainsi la dynamique d'innovation du Groupe pour répondre aux enjeux territoriaux.

Une structuration autour de 4 piliers

Découlant de la stratégie du Groupe, la politique de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale est établie dans le respect des principes du Pacte Mondial de l'ONU (Global Compact) et des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Déployée depuis 2015, elle a été révisée en 2021 pour s'inscrire dans les orientations de la Stratégie CAP 2025. Elle se déploie en 25 axes de travail, autour de 4 axes piliers d'intervention en Occitanie, et plus largement en France et à l'International, avec une contribution plus significative aux ODD :



Pilier social

Inscrit dans la politique de Ressources Humaines et déployé par le management opérationnel et la DRH, ce pilier regroupe les actions à destination des salarié.e.s du Groupe : négociations collectives, initiatives sociales, politique d'égalité professionnelle, insertion, démarches handi-accueillantes, apprentissage, actions de sensibilisation, développement des compétences et des talents favorisant une entreprise apprenante, prévention des risques psychosociaux.

Pilier environnemental

Il rassemble les actions innovantes sur un plan environnemental et de biodiversité : mise en œuvre ou soutien de projets environnementaux en lien avec les métiers du Groupe et/ou les territoires d'intervention, actions en faveur des économies de ressources, actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, développement des énergies renouvelables, solutions bas carbone, gestion concertée des ressources en eau, application du principe Éviter-Réduire-Compenser (ERC) pour limiter les impacts des projets d'aménagement, modèles d'affaires intégrant les transitions écologique et énergétique.

Pilier économique

Toute entreprise a vocation à créer de la valeur économique et financière par la performance, tout en veillant à l'impact de ses activités. Il est donc indispensable d'identifier les facteurs d'innovation, permettant d'éventuels effets leviers en matière de création d'emplois internes et externes, et la redistribution économique des activités de BRL. Les relations du Groupe sont soutenues auprès des chambres consulaires et des pôles de compétitivité. Elles se renforcent progressivement auprès des acteurs de l'économie sociale et solidaire, en y associant les principes de l'économie circulaire. Le Groupe veille, parallèlement, à sécuriser à long terme ses actifs patrimoniaux et sa capacité de réinvestissement, tout en garantissant un niveau de résultat en ligne avec sa stratégie, avec une redistribution équilibrée par l'intéressement pour ses salarié.e.s et par les dividendes pour ses actionnaires. Il est attentif également au juste niveau de rémunération de ses sous-traitants et prestataires et au niveau de prix pratiqué à ses clients au regard des prestations et services fournis.

Pilier solidarité, territoire et culture

Ce pilier concerne l'implication du Groupe BRL dans des actions de soutien aux acteurs intervenant dans les domaines de la solidarité, de l'inclusion ou de la responsabilité sur les territoires, en élaborant des partenariats sur des projets en lien avec les métiers ou les territoires d'intervention du Groupe, en France et à l'International. Il intègre également le soutien aux initiatives locales à destination de publics fragiles ou précaires (jeunes, seniors, travailleurs en situation de handicap, insertion sociale, ...), la participation ou la mise en valeur de projets culturels ou dans le secteur de la santé sur le territoire régional, les partenariats locaux avec l'enseignement supérieur et les centres de recherche publics ou privés.

Cette politique globale est intégrée et complétée par des politiques spécifiques sur des thématiques en lien avec les enjeux et les métiers du Groupe. Par ailleurs, sous l'impulsion de la Direction Générale, la démarche de Responsabilité Sociétale, confiée à la Direction Juridique et de la Responsabilité Sociétale (membre du Comité Exécutif du Groupe) depuis 2013, s'appuie sur l'ensemble des métiers pour en assumer à la fois le déploiement et son évolution au travers des retours des salarié.e.s et du management.

La trajectoire RSE du Groupe BRL jusqu'en 2040

Stratégie BRL Cap 2025

Cadre Régional : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité du Territoire (SRADDET) Occitanie 2040, Scénario Région à Énergie Positive (REPOS) 2050

Cadre National : Loi PACTE, Décret sur les baisses de consommation énergétique des bâtiments tertiaire, loi d'orientation sur les mobilités, loi sur l'économie circulaire, Loi Décentralisation, Différenciation, Déconcentration dite « 3D »

Cadre International : Global compact et ODD, Green Deal de l'UE

Vision en 2025 :

- » Intensifier l'innovation
- » Adapter le modèle aux enjeux en cohérence avec la raison d'être
- » Accroître l'acceptabilité des changements
- » Promouvoir les talents et compétences

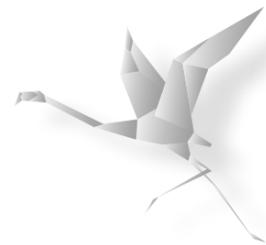
Perspectives 2030/2040

Cadre Régional : SRADDET Occitanie 2040, Scénario REPOS 2050

Cadre International : Global compact, Green Deal de l'UE

Grandes orientations :

- » Neutralité Carbone
- » Enjeux liés au dérèglement climatique et aux déplacements de populations
- » Enjeux générationnels



2.2. Une démarche RSE complétée par des Systèmes de Management de la Qualité

Les Systèmes de Management Qualité (SMQ) déployés au sein de ses filiales contribuent activement au bon déploiement de la stratégie du Groupe et à son développement, en visant à :

- » Renforcer la satisfaction de ses clients.
- » Prendre en compte les demandes de ses parties intéressées pertinentes.
- » Déterminer et suivre les enjeux matériels nécessaires à sa pérennité.
- » S'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires.

Ils permettent ainsi d'évaluer les risques et opportunités associés aux principaux enjeux du Groupe, avec une double finalité :

- » Améliorer la performance des activités du Groupe.
- » Assurer aux clients et parties intéressées pertinentes une prise en compte optimale de leurs demandes, et une gestion efficace de leurs éventuelles réclamations.

2.3. Identification des principaux risques RSE

2.3.1. Méthodologie d'analyse et d'identification des principaux risques RSE

Le système de Management Qualité (SMQ) de BRL Holding synthétise les enjeux stratégiques du Groupe, en décrit les risques et opportunités et les hiérarchise selon la grille d'évaluation des risques. Ces enjeux, risques et opportunités sont régulièrement révisés dans le cadre du pilotage du SMQ.

Par ailleurs, toutes les sociétés du Groupe BRL sont certifiées ISO 9001, chacune déclinant une cartographie des risques et opportunités. La filiale BRL Exploitation est également certifiée ISO 14001 et ISO 50001, ce qui lui permet de suivre les impacts environnementaux de ses activités. Depuis juillet 2021, le secteur de la Grande Motte de BRLLEN est aussi certifié ISO 14001.

Ainsi, en s'appuyant sur les enjeux de la stratégie du Groupe BRL, des stratégies des filiales et des risques suivis dans le cadre des SMQ des sociétés du Groupe, la Direction Juridique et de la Responsabilité Sociétale a identifié les principaux risques environnementaux, sociaux et sociétaux liés aux activités du Groupe. Ces risques, rapprochés à des catégories d'informations définies par le décret n° 2017-1265 du 9 août, ont ensuite été priorisés selon leur impact et probabilité d'occurrence, puis validés par la Direction Générale du Groupe.

Sur la base de cette analyse, ce sont 25 axes de travail qui ont été définis et sont venus enrichir la politique de responsabilité sociétale. Pour suivre l'avancement du déploiement de cette politique et l'efficacité des mesures mises en œuvre, des indicateurs clés de performance ont également été définis et sont revus annuellement par la Direction Générale.

2.3.2. Présentation des risques prioritaires

Afin de faciliter la lecture des informations présentées dans ce chapitre, le tableau ci-dessous récapitule les 11 risques prioritaires identifiés par le Groupe BRL, leur définition ainsi que les axes de la politique RSE associés.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RISQUES RSE - ENJEUX - KPI

Item	Risques	Description du risque	Opportunités	Hiérarchisation du risque : occurrence/ importance	Thématique visée	Axes associés à la politique RSE	KPI
Orientation 1 : Limiter l'impact de nos activités sur l'environnement et contribuer à la transition écologique et énergétique ODD 6 : Eau propre et assainissement - ODD 7 : Energie propre et d'un coût abordable - ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure ODD 12 : Consommation et production durables - ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ODD 15 : Vie Terrestre							
1	Manque de maîtrise des impacts environnementaux et des pollutions	Exposition liée à la raréfaction des ressources fossiles et naturelles, à la volatilité des prix et à la disponibilité des ressources. Mauvaise gestion de la ressource en eau, des déchets, des matières premières ou de l'énergie (gaspillage des matières premières). Non-respect des obligations de gestion des effluents, des émissions atmosphériques, des rejets dans l'eau, de la production de déchets (notamment les déchets dangereux) ainsi que nuisances ou autres pollutions. Mauvaise anticipation de l'évolution des normes environnementales.	Développement d'Aqua Domitia et du RHR.	Fort	Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit. Engagements sociétaux en faveur du développement durable. Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire.	Axe 1 : Préservation de l'environnement dans les activités de gestion de l'eau - ODD 6, ODD 12 Axe 2 : Maintenance et modernisation du patrimoine : limiter les impacts sur l'environnement et sur les tiers - ODD 7, ODD 9, ODD 12 Axe 3 : Continuité du Service Public Régional de l'Eau et sécurisation de l'accès à l'eau potable et brute - ODD 6, ODD 13 Axe 4 : Amplification des économies d'eau et utilisation raisonnée des ressources pour accélérer l'adaptation au changement climatique du territoire de l'Occitanie méditerranéenne - ODD 6, ODD 12 Axe 5 : Prévention en matière de pollution et maîtrise de l'origine de la ressource en eau et de sa qualité - ODD 6, ODD 12	KPI 1.1 : Rapport énergie totale consommée/volume total distribué KPI 1.2 :RHR en kWh/m ³ (Moyenne pondérée Secteurs Est/ Ouest) KPI 2.1 : Taux de rendement des réseaux en % (hors Lauragais) KPI 2.2 : Indice linéaire de perte IPL en m ³ /j/km (hors Lauragais) KPI 3 : Part du montant de la maintenance et de la modernisation du RHR par rapport au chiffre d'affaires de la concession régional en %
2	Non adaptation aux risques physiques liés au changement climatique pour les actifs du Groupe	Dégradation des actifs du Groupe du fait d'évènements climatiques extrêmes.	Trajectoire vers la neutralité Carbone en 2030 (énergies renouvelables, innovations, compensation carbone).	Modéré	Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit. Engagements sociétaux en faveur du développement durable.	Axe 6 : Contrôle des émissions de gaz à effet de serre des activités du Groupe pour atteindre la neutralité Carbone - ODD 7 Axe 7 : Sélection des sources d'énergies (renouvelables) pour devenir un Groupe à énergie positive - ODD 7	KPI 1.2 : Part de la production d'énergie hydro-électrique par rapport à la consommation totale d'énergie en % KPI 4.1 : Émission GES (déplacements routiers)/ CA en Kg éq CO ₂ /K€ (périmètre BRLE) KPI 4.2 : Émission GES (déplacement aériens)/ CA en Kg éq CO ₂ /K€ (périmètre BRLI export)
3	Atteinte aux espèces ou espaces protégés	Non prise en compte de zones protégées. Non-respect des restrictions légales concernant les espèces protégées/menacées, ou concernant des zones de biodiversité riche.	Développement des métiers, savoir-faire et compétences dans les domaines environnementaux et biodiversité : faire de BRL un acteur de référence.	Modéré	Engagements sociétaux en faveur du développement durable.	Axe 8 : Respect et préservation de la biodiversité et des milieux naturels - ODD 15 Axe 20 : Pertinence des études, conseils et maîtrise d'œuvre pour accompagner la transformation de nos clients - ODD 2, ODD 6, ODD 9, ODD 14, ODD 15, ODD 16	KPI 5 : Part du budget mesures compensatoires en matière environnementale par rapport aux montants totaux des projets engagés en %
Orientation 2 : Assurer le développement et l'épanouissement des collaboratrices et collaborateurs pour permettre la transformation du Groupe ODD 5 : Egalité entre les sexes - ODD 8 Travail décent et croissance économique - ODD 16 : Paix et Justice							
4	Défaut de protection de la santé et sécurité des collaborateurs et dégradation des conditions de travail des salarié.e.s du Groupe	Développement des risques psychosociaux, du harcèlement moral et/ou sexuel, de l'accidentologie (e.g risque électrique), mesures disciplinaires inadéquates (e.g licenciements abusifs), déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, environnement de travail inadéquat, charge de travail trop importante.	Qualité de vie au travail (santé et bien-être des salarié.e.s, confiance, attractivité).	Modéré	Accords collectifs conclus et impacts sur la performance économique de la société ainsi que les conditions de travail des salarié.e.s.	Axe 9 : Amélioration continue de conditions harmonieuses de travail - ODD 8 Axe 10 : Prévention des risques psychosociaux (RPS) ODD 8 Axe 11 : Optimisation et amélioration des conditions de travail : santé et sécurité au travail, sécurité des salarié.e.s lors des déplacements à l'International - ODD 8	KPI 6 : Taux de fin de CDI/nombre de CDI total (Groupe et par société) (en %) KPI 7 : Taux de fréquence AT Taux de gravité AT
5	Détérioration du dialogue social entre l'employeur et les collaborateurs (dont les IRP)	Climat de tension entre instances représentantes du personnel et la Direction, grève.	Écoute des salarié.e.s, expression de leurs attentes.	Modéré	Accords collectifs conclus et impacts sur la performance économique de la société ainsi que les conditions de travail des salarié.e.s.	Axe 12 : Promotion de la négociation collective et de la qualité du dialogue social - ODD 8	KPI 8 : Taux d'accords signés par tous les syndicats par rapport au nombre d'accords négociés au niveau de l'UES BRL (en %)
6	Gestion des compétences inadéquate	Gestion prévisionnelle des carrières insuffisante, manque de formation, inadéquation des compétences avec la stratégie de l'organisation, perte de savoir-faire clé pour la continuité de l'activité, notamment dans le cas des réorganisations.	Montée en compétences, fidélisation des talents, Marque Employeur.	Faible	Accords collectifs conclus et impacts sur la performance économique de la société ainsi que les conditions de travail des salarié.e.s. Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.	Axe 13 : Gestion des carrières et des compétences pour développer les métiers et les savoir-faire autour des objectifs de la Stratégie CAP 2025 et favoriser la mobilité au sein du Groupe et plus largement l'employabilité ODD 5, ODD 8 Axe 14 : Renforcement des pratiques et compétences managériales - ODD 5, ODD 8	KPI 9 : Taux de salarié.e.s formés/total nombre de salariés (Groupe et par société) (en %)
7	Discriminations, manque de diversité (y compris mixité), non respect de l'égalité des chances	Discrimination et/ou traitement inégal des candidats/salariés (salaires, évolutions de carrières et/ou traitement) basés sur le genre, l'appartenance ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, la nationalité, l'orientation sexuelle et/ou tous types de motifs non liés aux exigences des tâches qu'un individu est chargé d'accomplir.	Enrichissement des échanges et ouverture au monde et aux talents : égalité des chances, égalité de traitement, diversité.	Modéré	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités. Mesures prises en faveur des personnes handicapées.	Axe 15 : Promotion de l'égalité de traitement dans le respect des diversités - ODD 5, ODD 8 Axe 16 : Promotion de la coopération entre les salarié.e.s (intergénérationnelle, handicap, insertion sociale etc.) ODD 5, ODD 8	KPI 10 : Taux de salarié.e.s en situation de handicap par société (en %)

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RISQUES RSE - ENJEUX - KPI

Item	Risques	Description du risque	Opportunités	Hiérarchisation du risque : occurrence/ importance	Thématique visée	Axes associés à la politique RSE	KPI
Orientation 3 : Accompagner le développement et la transformation des territoires et des clients en agissant avec éthique ODD 2 : Eradication de la pauvreté - ODD 8 Travail décent et croissance économique - ODD 9 : Industrie, innovation et Infrastructure ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques							
8	Désengagement dans la vie des territoires (en tant qu'employeur, acheteur et partenaire/mécène).	Désengagement de la société dans le soutien qu'elle peut apporter en tant qu'entreprise active sur son territoire (en tant qu'employeur de premier plan, qu'acheteur et mécène/sponsor dans la vie sociale, culturelle et sportive de son territoire).	Équilibre des relations économiques et commerciales dans le respect des parties prenantes, nouer de nouveaux partenariats.	Modéré	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités. Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire.	Axe 17 : Concertation avec les parties intéressées sur les projets d'investissements structurants - ODD 8, ODD 9 Axe 18 : Dialogue structuré avec les parties prenantes locales - ODD 5 ODD 6, ODD 12, ODD 13 Axe 19 : Contribution au développement et à la compétitivité des territoires - ODD 8, ODD 12, ODD 15 Axe 20 : Pertinence des études, conseils et maîtrise d'œuvre pour accompagner la transformation de nos clients - ODD 2, ODD 6, ODD 9, ODD 14, ODD 15, ODD 16 Axe 21 : Solidarité pour le développement culturel des territoires - ODD 5, ODD 8, ODD 13 Axe 22 : Équilibre dans la relation d'achats responsables avec les autres acteurs économiques - ODD 12	KPI 11 : Taux de réalisation du budget de mécénat (ratio montant dépensé / montant autorisé)
9	Violation des systèmes d'information et non protection des données personnelles (actionnaires, clients et salariés).	Extinction/inaccessibilité des outils informatiques ; intrusion dans les systèmes informatiques et cybercriminalité ; collecte et exploitation des données personnelles des clients/salariés sans leur consentement.	Systèmes d'information sûrs, performants et efficaces.	Fort	Engagements sociétaux en faveur du développement durable. Engagement sociétaux en faveur de l'économie circulaire.	Axe 23 : Performance des systèmes d'information : protection des données personnelles et politique de sécurité des systèmes d'information - ODD 9	KPI 12 : Taux de réalisation des recommandations issues de l'audit RGPD mené
10	Absence de politique et de prévention de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, le favoritisme et les conflits d'intérêt.	Risque de corruption et de mauvaises pratiques concurrentielles selon l'implantation géographique et les parties prenantes (utilisateurs, clients amonts, partenaires, fournisseurs).	Éthique des relations d'affaires.	Fort	Lutte contre la corruption.	Axe 24 : Politique d'intégrité - ODD 16	KPI 13.1 : Nombre d'engagements d'intégrité et d'éthique signés rapporté au nombre de marchés signés à l'International KPI 13.2 : Nombre de déclarations de conformité signées rapporté au nombre de marchés publics export comprenant des partenaires sous-traitants ou co-traitants
Orientation 4 : Pérenniser l'activité pendant une crise sociale, sanitaire ou environnementale ODD 8 Travail décent et croissance économique - ODD 12 : Consommation et production durables							
11	Crise impactant significativement les activités dans et en dehors de l'entreprise ainsi que ses modes de fonctionnement habituels.	Impacts significatifs sur la performance de l'entreprise, en termes de disponibilité des collaborateurs, d'approvisionnement, de production, de livraison ou de réalisation de projets pouvant aller jusqu'à l'arrêt des activités. Impacts : • Augmentation de l'absentéisme des collaborateurs • Perturbation des modes d'organisation des activités des sociétés du Groupe • Arrêt partiel ou total des activités • Interruption des livraisons de fournitures • Baisse ou arrêt de la productivité • Retard ou interruption des plannings de réalisation de travaux/projets/études	Résilience de l'entreprise. Évolution des modalités d'organisation interne. Évolution des modes d'échanges et de partenariats.	Majeur	Accords collectifs conclus et impacts sur la performance économique de la société ainsi que les conditions de travail des salarié.e.s.	Axe 25 : Capacité de résilience pour assurer la continuité des activités dans un environnement contraint - ODD 8, ODD 9, ODD 12	KPI 14.1 : Taux de recours à l'activité partielle et aux gardes d'enfant (en %) KPI 14.2 : Taux d'avis favorables sur les consultations des CSE des sociétés du Groupe concernant les mesures d'adaptation à la crise sanitaire (en %)



3. LIMITER L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT ET CONTRIBUER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE



Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable

Le Groupe BRL a poursuivi en 2021 la prise en compte dans ses activités d'engagements en matière de développement durable et d'environnement, couvrant tous les collaborateurs et collaboratrices et l'ensemble des sociétés, tous sites confondus. Ils sont impulsés au plus haut niveau par la Direction Générale du Groupe, soutenus par l'ensemble du management, et partagés régulièrement avec les représentants du personnel et les salarié.e.s.

3.1. Empreinte environnementale

Politique Environnementale

Les engagements du Groupe BRL en matière de préservation de l'environnement et de maîtrise des risques liés au changement climatique sont déclinés par l'intermédiaire d'une approche systémique et structurée autour d'un système de management, par la R&D et l'innovation des méthodes.

À ce titre, BRL Exploitation renouvelle régulièrement la certification ISO 14001, relative à la mise en place de son Système de Management de l'Environnement (SME). Ce dernier permet de réduire et maîtriser les consommations d'énergie et les rejets vers le milieu naturel, de limiter la production de déchets et l'amélioration de leur valorisation, de favoriser l'achat de produits et services économes en énergie, démontrant ainsi la prise en compte et l'intégration des considérations environnementales dans ses projets.

BRLLEN s'est également engagé dans une démarche de certification ISO 14001, obtenue pour le secteur de la Grande Motte en juillet 2021 et envisage d'étendre cette certification à l'ensemble de ses activités. Par ailleurs, les Pépinières de BRLLEN, après le niveau 1 d'autodiagnostic, ont obtenu le niveau 2 du Label Plante Bleue (certification nationale de référence qui garantit officiellement que les végétaux ont été produits de manière écoresponsable), le 4 octobre 2021, pour une période de 3 ans. Cette reconnaissance atteste des bonnes pratiques en matière d'irrigation, de fertilisation, de protection des cultures, de gestion de l'énergie et des déchets, de respect de l'environnement, et d'un point de vue social et sociétal.

Maintenance et modernisation du patrimoine

Afin de limiter les impacts sur l'environnement et les tiers, le Groupe BRL déploie une stratégie de maintenance et de modernisation du patrimoine, avec la programmation de travaux de renouvellement et de maintenance des équipements, de remise en état des ouvrages de la Concession Régionale et de modernisation des infrastructures. Ces travaux sont menés dans l'objectif d'améliorer le service de l'eau, tout en respectant l'évolution de la réglementation, en fonction des possibilités techniques offertes par les nouveaux équipements industriels et les nouvelles technologies (notamment plus économes en énergie). Cette démarche engagée depuis plusieurs années se poursuit pour faire évoluer l'ensemble des stations et ouvrages stratégiques de la Concession Régionale.



Le volet « maintenance » regroupe les programmes « classiques » de renouvellement ou de remise en état des ouvrages et des équipements de la Concession Régionale dans les domaines électriques, électromécaniques, génie civil, mécaniques, réseaux, ainsi que des opérations de maintenance « exceptionnelles », complétées enfin par des interventions urgentes ou stratégiques dites de « maintenance programmée ».

Le volet « modernisation » porte, quant à lui, principalement sur les opérations de modernisation des stations de pompage, des stations de production d'eau potable, des ouvrages connexes, et des équipements :

- » Mise en conformité réglementaire et préservation de l'environnement.
- » Modernisation des systèmes d'automatisme.
- » Amélioration des systèmes de protection et de sécurité du personnel et de manutention.
- » Installation de groupes de pompage intermédiaires pour mieux répondre aux demandes plus soutenues en demi-saison et de secours sur certaines installations.
- » Mise en place de systèmes de télégestion des ouvrages permettant de réduire les temps de coupure d'eau et d'améliorer les interventions du personnel d'entretien.
- » Amélioration des protections des ouvrages et réseaux.
- » Installation d'équipements de métrologie et d'instrumentation sur les ouvrages.
- » Augmentation de la capacité de pompage de stations saturées.
- » Renforcement et sécurisation d'usines de production d'eau potable.

Les décisions concernant les budgets de maintenance et de modernisation du Réseau Hydraulique Régional de la concession (RHR) sont prises en début d'année, en fonction des besoins identifiés conjointement par BRL Exploitation, délégataire de service public des ouvrages, et par BRL, maître d'ouvrage (exigences liées aux évolutions réglementaires, mises en conformité et modernisation des ouvrages).

En 2021, le budget global de modernisation et de maintenance du RHR s'élevait à 5,356 M€, dont :

- » 1,363 M€ pour les travaux de modernisation, intégrant le budget récurrent et la poursuite de plusieurs opérations spécifiques de modernisation des ouvrages.
- » 3,993 M€ pour la maintenance patrimoniale, comprenant le budget récurrent (conforme au plan à cinq ans) complété d'un budget spécifique concernant certaines infrastructures (Pont bêche de Saint-Gilles, siphons, barrages et canaux).

Les prévisions d'activité du chiffre d'affaires de la Concession Régionale permettent de définir une tendance, qui s'affine au fur et à mesure de l'avancement de la saison d'irrigation en raison notamment de la forte influence de la météorologie sur les consommations (année sèche ou année humide) pouvant modifier le résultat de l'activité d'exploitation, jusque dans les derniers mois de l'année (connaissance exhaustive du produit de la vente d'eau après la relève des compteurs en novembre/décembre de chaque exercice). En 2021, la vente d'eau a enregistré une hausse de 3,17 %, soit 1 108 k€ (dont 531 k€ soit 6,13 % de vente d'eau industrielle) par rapport à l'exercice précédent.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 3 : Suivi de la modernisation du RHR Part du montant de la maintenance et de la modernisation du RHR par rapport au chiffre d'affaires de la Concession Régionale	16,30 %	15,10 %	13,40 %	Au moins 15 % du chiffre d'affaires de la Concession Régionale

Cet indicateur permet de mesurer les investissements effectués en matière de maintenance et de modernisation garantissant que l'entretien du patrimoine du RHR est suffisant. Le ratio est calculé par la somme des montants consacrés aux maintenances « classique » et « exceptionnelle » et à la modernisation, divisée par le chiffre d'affaires de la Concession Régionale.

Le décalage entre les décisions d'investissement, prises en début d'exercice, et le chiffre d'affaires, connu en fin d'exercice, après relève des compteurs de vente d'eau, explique donc la non-réalisation de l'objectif fixé pour 2021.

À compter de l'exercice 2022, il a été décidé de revoir l'objectif, de sorte que la part du montant de la maintenance et de la modernisation du RHR soit comprise entre 12 et 18 % du chiffre d'affaires de la Concession Régionale.

L'engagement du Groupe BRL d'assurer la continuité du Service Public Régional de l'Eau du RHR se traduit par un service 24h/24 et 365 jours par an pour l'exploitation de l'ensemble des ouvrages. À cet effet, BRLE a mis en place une cellule d'ordonnancement, Concert'Eau, pendant les heures ouvrables en semaine, un système de télésurveillance et des personnels d'astreinte pour la nuit, les jours fériés et les week-ends. Cette organisation garantit aux différents sites, des prestations d'appuis opérationnels homogènes : élaboration et mise en œuvre des programmes de maintenance, de gros entretiens et de modernisation, gestion du système de télésurveillance des équipements et de télérelève des consommations, coordination de la sécurité et apport d'expertises techniques.

Les équipes de terrain reçoivent également l'appui des Directions Technique et de Développement pour les opérations de maintenance patrimoniale et de modernisation, ou en cas de problème technique grave.

Améliorer l'efficacité des réseaux s'inscrit pleinement dans la stratégie de BRLE à horizon 2025 en cohérence avec celle du Groupe, et prend la forme de diverses initiatives permettant de mieux valoriser la notion « d'eau économisée » :

- » Mise en place d'outils de suivi de consommations, communs aux services production et distribution pour anticiper l'évolution de l'efficacité, sur des pas de temps mensuels plus courts que ceux jusque-là utilisés de façon annuelle.
- » Création d'outils alimentés par des données identiques de consommations, mais utilisés par des exploitants avec des niveaux de responsabilité différents, qui n'ont pas nécessairement les mêmes besoins immédiats (connaître le débit de fuite à l'instant, le plan de maintenance préventif à réaliser avant la saison, les charges d'entretien pour le prévisionnel budgétaire ou une valeur finale du rendement de réseau en fin d'année).
- » Élaboration de modèles prédictifs de consommations par type d'utilisateurs (clients industriels, collectivités, agricoles ou particuliers) pour corrélés sur un pas de temps d'un mois leurs pointes d'activités avec les pics de production, afin d'identifier au plus vite les dérives liées à des pertes d'eau.

Dans une perspective d'amélioration du rendement et de garantie de la continuité du service de l'eau, des méthodes pour accroître les performances des réseaux ont été testées sur des secteurs ciblés, identifiés comme sensibles. Un ensemble homogène et concomitant d'actions de maintenance préventive des appareils de protection et de régulation des ouvrages hydrauliques a été entrepris telles que le renouvellement des organes de comptage de plus de 10 ans, la systématisation d'une « police de réseau » sur l'ensemble des bornes souscrites et non souscrites, la mise en place de comptages télérelevés et de programmes de renouvellement de conduites. Le retour de ces actions devrait pouvoir se mesurer rapidement et permettra d'affiner la démarche engagée.



Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 2 : Performance des réseaux				
KPI 2.1 : Taux de rendement ¹ des réseaux (hors Lauragais) (en %)	73,2 %	74,6 %	72,8 %	Au moins 71 %
KPI 2.2 : Indice de perte linéaire ² (m ³ /j/km) (hors Lauragais)	Indice annuel : 27,4 m ³ /j/km Moyenne sur 3 ans en 2019 : 23,33 m ³ /j/km	Indice annuel : 21,9 m ³ /j/km Moyenne sur 3 ans en 2020 : 21,8 m ³ /j/km	Indice annuel : 24,8 m ³ /j/km Moyenne sur 3 ans en 2021 : 24,7 m ³ /j/km	Année n < 22m ³ /j/km et Moyenne des indices sur 3 ans de l'année n < moyenne sur 3 ans de l'année n - 1

1 - **Le taux de rendement** est le rapport entre le volume d'eau vendu aux consommateurs et le volume mis en distribution, exprimé en pourcentage. Plus le rendement est élevé, moins les pertes d'eau sont importantes. Les pertes d'eau sont caractérisées par des fuites, l'utilisation d'eau pour les besoins de services (défense incendie, purges pour la qualité de l'eau, nettoyage d'ouvrages, etc...), vols d'eau, sous comptages.

La valeur de ce rendement et surtout son évolution au fil des années sont des indicateurs de la politique de lutte engagée par l'entreprise contre les pertes d'eau en réseau. Sur le plan environnemental, cela permet de cibler les actions pour améliorer les performances des installations en vue de limiter les prélèvements sur la ressource en eau et réduire les consommations énergétiques.

2 - **L'indice de perte linéaire** en réseau est égal au volume perdu dans les réseaux par jour et par kilomètre de réseau (hors linéaires de branchements). Cette perte est calculée par différence entre le volume mis en distribution et le volume d'eau vendu.

Cet indicateur permet de connaître par km de réseau la part des volumes mis en distribution qui ne sont pas consommés avec autorisation sur le périmètre du service. Sa valeur et son évolution sont le reflet d'une part de la politique de maintenance et de renouvellement du réseau qui vise à lutter contre les pertes d'eau en réseau, et d'autre part des actions menées pour lutter contre les volumes détournés et pour améliorer la précision du comptage chez les clients.

Le résultat 2021 pour l'indice de perte linéaire dépasse l'objectif fixé en raison à la fois du nombre de fuites sur les conduites de gros diamètre, en augmentation cette année, et de l'ancienneté d'une partie du réseau. Les essais de mise en service des nouvelles conduites de gros diamètres d'Aqua Domitia, qui nécessitent des volumes d'eau supplémentaires importants, impactent également l'indicateur, ces volumes bien qu'utilisés pour des besoins de service sont considérés comme des pertes.

Améliorer l'efficacité des réseaux est un des axes forts de la stratégie CAP 2025 de BRLE. L'organisation mise en place doit être encore affinée, notamment les méthodes pour le suivi quotidien par les différentes strates d'interlocuteurs du niveau de performance des réseaux. Des valeurs et objectifs cibles de rendement sur plusieurs années seront par ailleurs fixés par zone géographique.

En 2021, le Groupe BRL a renouvelé son partenariat avec le Forum Aqua Sécurité, organisé par l'ARES et la société Environnemental Emergency and Security Services, avec le soutien de Nîmes Métropole. Cette troisième édition a porté sur le thème « L'ultime secours en eau des populations ». Cette initiative a permis à BRL de confronter son expérience avec celle d'autres acteurs du domaine de l'eau, de partager des solutions technologiques innovantes, ainsi que des bonnes pratiques.

Prévention des risques de pollutions

Dans le cadre de son engagement pour la prévention des risques de pollutions et grâce à la dynamique de son système de management environnemental, BRLE s'attache à réduire les risques de pollutions lors de ses interventions et de l'exploitation de la ressource en eau.

Elle s'assure notamment de maîtriser et gérer les pollutions liées à d'éventuels déversements accidentels d'hydrocarbures, l'utilisation de réactifs des stations de traitement, la production de déchets et s'interdit le recours au désherbage chimique. À cette fin et pour garantir une gestion efficace de son action, BRLE a développé une approche globale d'analyse environnementale, l'obligeant à dresser annuellement un état des lieux et à se fixer des objectifs environnementaux.

L'attention est donc portée sur l'identification des aspects environnementaux et leurs impacts, la gradation de leur importance, la priorisation du traitement des impacts les plus significatifs, et la mise en œuvre des actions de maîtrise pour supprimer ou diminuer l'impact.

Parallèlement, l'analyse environnementale menée lors de situations accidentelles permet de prendre des mesures rapides pour minimiser et maîtriser les impacts. Les situations d'urgence (pollution, incendie, fuite de gaz, etc.) sont définies dans l'analyse environnementale réalisée dans le cadre de la certification ISO 14001. Des fiches ont été établies afin de déterminer les actions à mener lors de situations d'urgence, et des simulations sont régulièrement réalisées par les secteurs d'exploitation.

Promotion et soutien à l'économie circulaire

Convaincu que l'économie circulaire joue un rôle important dans la réduction des besoins en matières premières « primaires » et constitue un levier d'innovation, le Groupe BRL a développé un partenariat avec la chaire industrielle ELSA PACT (évaluation et durabilité du Cycle de Vie), dont l'une des finalités est de promouvoir et diffuser la dimension « cycle de vie » dans les entreprises et auprès des décideurs publics et privés.

Dans le cadre du déploiement de son nouveau plan stratégique, le Groupe BRL s'inscrit dans une trajectoire favorisant la neutralité carbone en réduisant ou compensant ses émissions de gaz à effet de serre. Dans un objectif plus large d'amélioration de son empreinte écologique, le Groupe a souhaité réaliser un diagnostic multi-facteurs sur son empreinte environnementale dans le cadre de la chaire ELSA-PACT. Cette étude exploratoire a permis, pour la première fois, la réalisation d'une analyse de cycle de vie organisationnelle (ACV-O) portant sur l'intégralité du périmètre France du Groupe BRL, après l'ACV conduite en 2020 sur 1 m³ d'eau brute desservie par l'adducteur principal Aqua Domitia.

L'approche ACV-O vient compléter l'approche du Bilan des émissions de gaz à effet de serre, en intégrant une évaluation globale et multicritère des impacts environnementaux (toxicité sur les écosystèmes terrestre et aquatique, eutrophisation des cours d'eau, toxicité humaine, formation de particules fines, épuisement des ressources minérales et fossiles, etc.).

Cette étude, pilotée par la Direction Juridique et RSE du Groupe et exécutée par BRL Ingénierie, a permis de comparer l'impact environnemental de l'activité des sociétés du Groupe BRL, à partir des données disponibles du dernier BEGES (année de référence 2017), et de données spécifiquement collectées pour 2019 et 2020 (année de la crise Covid-19). L'analyse des données 2017 par rapport à 2019 a eu pour objectif de comparer deux années en activité normale afin d'observer les éventuels premiers effets du plan d'action issue du BEGES, réalisé en 2018. Le comparatif entre 2019 et 2020 visait en revanche à observer les éventuels écarts entre une année d'activité « normale » et l'année dont l'activité a été impactée par la pandémie.

Sur l'ensemble du Groupe BRL, les principaux postes d'impact identifiés sont : les intrants de BRLE, particulièrement les achats de matériels de réseau (vannes, pompes, conduites, etc.), l'énergie électrique consommée par BRLE pour le pompage, les intrants de BRLEN (engrais et végétaux importés), et les déplacements professionnels et domicile-travail à l'échelle du Groupe.

L'analyse ACV a également mis en lumière l'impact significatif de certains intrants de BRLE sur les indicateurs de toxicité humaine et d'écotoxicité terrestre et aquatique. Les résultats ont aussi permis de souligner l'impact positif généré par le compostage des déchets verts de BRLEN et des boues de stations de traitement de BRLE. En effet, le compostage de ces sous-produits d'activités est un potentiel de substitution aux engrais agricoles chimiques.



En termes d'évolution temporelle, on constate une faible évolution entre les années 2017 et 2019 pour BRL et BRLI. L'analyse « 2017 comparée à 2019 » est plus délicate pour BRLEN et BRLE, pour qui les variations des différents types d'activités ne permettent pas de faire ressortir de tendances claires. Par ailleurs, l'analyse fait apparaître un impact environnemental plus faible en 2020, en comparaison avec 2019 (baisse comprise entre 5 et 25 % selon les sociétés). Ces résultats s'expliquent par une diminution en 2020 :

- » Des déplacements professionnels et domicile-travail pour BRL et BRLI, en lien avec le recours accru au télétravail pendant la crise de Covid-19.
- » De l'énergie de pompage consommée pour BRLE, dans un contexte météorologique moins sec en 2020 nécessitant de prélever moins d'eau pour le RHR.
- » Des intrants (engrais et végétaux importés) pour BRLEN et par l'arrêt du recours à des produits phytosanitaires chimiques, qui a permis de réduire l'empreinte environnementale de la filiale de 20 % environ sur la plupart des catégories d'impact, dont la toxicité humaine et l'épuisement des ressources minérales et fossiles.

Le Groupe BRL considère également que la gestion des déchets est au cœur du défi de la transition énergétique et du développement de l'économie circulaire. Le tri constitue la première étape dans le processus de réduction et de transformation des déchets. Il s'agit également d'un enjeu important pour BRLE, qui cherche constamment à réduire la quantité de déchets produits, par la mise en place de filières de tri ou de recyclage sur les secteurs d'exploitation. Les principaux déchets générés par ses activités sont les boues de traitement, la ferraille, les calcaires inertes, les déchets verts, ainsi que divers déchets industriels (parfois déposés « sauvagement » par des tiers sur des terrains de BRL). En 2021, 557 tonnes de déchets (dont 324 tonnes de boues d'épuration) ont ainsi été collectés par BRLE, dont 91 % ont pu être valorisés (contre 85 % en 2020).

Dans le cadre de son activité « vente de matériel d'irrigation », BRL Exploitation a adhéré au programme de collecte des déchets de l'ADIVALOR (Agriculteurs, Distributeurs, Industriels pour la VALORisation des déchets agricoles). Il permet aux irrigants qui achètent à BRLE des gaines souples d'irrigation à usage unique, essentiellement utilisées en cultures maraîchères, de bénéficier de la collecte et du traitement des déchets organisés par la filiale. Près de 6 tonnes de déchets ont ainsi pu être recyclées en 2021.

BRL Espaces Naturels porte aussi une attention particulière au traitement et recyclage des déchets polluants et végétaux, à l'utilisation limitée des traitements phytosanitaires, et aux contrôles réguliers à mener sur les stocks.

Utilisation raisonnée des ressources : innovation et sensibilisation

Afin de contribuer à l'utilisation raisonnée des ressources, BRLE développe plusieurs programmes d'informations et de sensibilisation en matière de :

- » Pilotage des irrigations agricoles :
 - « L'avertissement hebdomadaire » pour les irrigants. Il s'agit d'une opération réalisée tous les ans entre avril et septembre, à raison d'un bulletin hebdomadaire décliné sur l'ensemble du RHR et pour les principales cultures. Ces avertissements font le point par grandes régions agricoles, des pluies mesurées et des évapotranspirations potentielles calculées pour les principales cultures irriguées, afin de recalculer les bilans hydriques et les plannings d'arrosage. En complément, les prévisions de Météo France orientent pour les jours qui suivent la publication des avertissements, à la hausse ou à la baisse des apports d'irrigation.

Les irrigants des cultures intensives, maraîchage et arboriculture en particulier, utilisent couramment ces données, afin de piloter leur irrigation et calibrer au mieux leurs besoins en eau.

En 2021, ces avertissements ont été complétés par des cartes de relevés hebdomadaires de pluviométrie spatialisée permettant d'intégrer l'impact des fréquentes pluies orageuses dont l'intensité est très variable, pour affiner le calcul des doses d'irrigation à apporter selon les parcelles concernées.

- Résultat d'un travail partenarial piloté par les agronomes du Groupe BRL en association avec la Chambre Régionale d'Agriculture, les Chambres Départementales d'Agriculture du Gard, de l'Aude et de l'Hérault, les instituts techniques et les stations régionales d'expérimentation, le Mémento Irrigation Agricole, disponible sur le site internet du Groupe, est un guide pratique et concret à destination des agriculteurs permettant de situer les besoins en eau des principales cultures régionales, en fonction de la saisonnalité.
- Déployé depuis 2020, l'Outil d'Aide à la Décision (OAD) Eau Capi pour l'irrigation de la vigne est proposé gratuitement en ligne à tous les abonnés du RHR. Il consiste, à partir d'un modèle de consommation d'eau du sol (bilan hydrique) élaboré par l'Institut de la Vigne et du Vin (IFV), de prévoir le démarrage des irrigations après épuisement du stock d'eau du sol et de sa réalimentation par les pluies. Il est alimenté quotidiennement par des données météorologiques spatialisées au km². Les valeurs agronomiques sont déclinées selon le type de vin souhaité, la précocité de la parcelle et la capacité de stockage du sol.

Depuis 2020, Eau Capi est utilisé de manière individuelle, mais pour la première fois en 2021 l'outil a également été utilisé par une coopérative viticole. Une convention de partenariat a été signée avec la coopérative Heraclés de Vergèze pour améliorer la pratique de l'irrigation chez leurs apporteurs/adhérents. Ce réseau permet aux viticulteurs de disposer des données de pilotage en direct et de permettre à la coopérative et à l'ICV de généraliser le conseil technique voir d'orienter les pratiques d'irrigation.

La déclinaison de cet OAD à de nouvelles cultures est en réflexion notamment pour l'arboriculture et le maraîchage qui représentent les espèces présentes les plus consommatrices d'eau sur le RHR.

- L'acquisition de références sur les besoins en eau des cultures (olivier, arboriculture, ...) par un travail en relation avec la station d'expérimentation d'Asport permet de s'affranchir des contraintes de gestion des parcelles de production. Par conséquent, les modalités comparées sont appliquées avec des doses contrôlées et les paramètres sol et plantes sont monitorés autant que de besoin.
- Le Projet Terra Occitania a débuté fin 2021 avec comme point de départ, l'amélioration de l'agriculture au niveau régional. Il devrait permettre d'affiner la connaissance de la capacité des sols à stocker l'eau. A la demande des viticulteurs, le suivi et le pilotage des irrigations (traçabilité) sont en cours de développement pour la campagne 2022.

Les objectifs du projet sont doubles :

- L'extraction de données des supports papier et scans pour constituer des bases de données spatialisées sur le territoire. Pour cela, des outils de reconnaissance de caractère et de dessin seront utilisés et complétés par de l'Intelligence Artificielle pour optimiser la numérisation des informations disponibles. Les premiers essais conduits avec ATOS sont encourageants.
- La détermination des caractéristiques des sols d'une zone grâce au déploiement d'algorithmes mis au point par l'INRAE, mais également avec un travail de thèse, réalisée au sein de BRLE (finalisée en 2020), associée aux apports d'information de la télédétection. Ces informations permettront de réaliser des cartographies sur les profondeurs de sol, les réserves utiles en eau, les compositions des sols (textures, pH etc.) et leur hydromorphie. Une fois spatialisées, ces informations pourront être couplées à des logiciels, comme par exemple Eau'Capi pour piloter les irrigations, ou permettre de sélectionner la compatibilité des cultures, pour mettre en place une agriculture de précision et réduire les impacts agricoles. Les objectifs sont ambitieux et pourraient permettre un rendu d'une très grande précision, sur une zone relativement vaste, ce qui serait une première en France.

Pilotage des irrigations des espaces verts et des stades :

- » Sur le même modèle que pour les cultures agricoles, BRLE met également annuellement en ligne dès le 1^{er} avril un « avertissement hebdomadaire », qui permet de faciliter le calcul des apports en eau nécessaires pour les espaces verts publics et privés.
- » BRLE édite aussi un « Mémento Technique Irrigation des Espaces Verts » disponible sur le site internet du Groupe. Il fournit des préconisations et des bonnes pratiques pour accompagner les collectivités de la Région dans leur démarche d'optimisation d'arrosage des parcs et jardins, permettant de concilier ainsi préservation de l'environnement et verdissement des espaces publics.

L'ensemble de ces démarches d'accompagnement du Groupe BRL pour un bon usage de l'eau par les irrigants permet des usages plus économes.



Programmes innovants :

- » BRLE est porteur depuis 2017 d'un projet pilote de réutilisation des eaux usées sur la Commune de Roquefort-des-Corbières, conduit en partenariat avec la cave coopérative viticole Cap Leucate, les viticulteurs de Roquefort-des-Corbières (ASL du Rieu), avec l'appui de la Communauté d'Agglomération du Grand Narbonne et de l'Institut Français du Vin (IFV). Ce projet, qui a obtenu une autorisation préfectorale fin 2018, répond à un triple objectif :
 - Offrir une nouvelle ressource renouvelable pour favoriser la résilience des productions agricoles au changement climatique en compensant les augmentations d'évaporation des cultures et en limitant la sollicitation d'eau souterraine.
 - Proposer un modèle simple qualitatif et adapté aux impératifs financiers des agriculteurs, reproductibles sur d'autres territoires.
 - Contribuer à la préservation de la lagune de Bages en limitant le transfert d'eau encore riche en éléments polluants pour les milieux naturels malgré le traitement d'épuration.

En 2021, 15 hectares de vignes ont de nouveau été irrigués avec cette eau usée traitée, comme en 2020. Pour valider cette pratique, les parcelles ont bénéficié d'un suivi agronomique conduit par l'IFV. Les plantes et les sols ont fait l'objet de mesures afin d'évaluer les impacts liés à l'utilisation de cette ressource, moyennant des doses différenciées et des témoins secs et irrigués à l'eau potable. L'eau a par ailleurs été analysée à toutes les étapes du traitement et du stockage. Les résultats sont conformes aux engagements de l'arrêté préfectoral. Au regard des faibles doses d'eau apportées, les effets sont positifs pour les cultures et l'environnement.

- » BRLE a candidaté, en 2021, à plusieurs appels à projets lancés par la Région Occitanie et l'Agence de l'Eau pour l'animation de deux projets de Recherche & Développement sur la Réutilisation des Eaux Usées Traitées (REUT), et la contribution à trois études en partenariat avec d'autres structures. Quatre projets ont été retenus dont deux seront en lien direct avec le RHR :
 - Extension du périmètre de Roquefort-des-Corbières.
 - Remplissage mixte de réservoirs d'irrigation avec de la REUT et de l'eau brute du RHR.
 - Création d'un périmètre irrigué avec de la REUT à la Franqui.
 - Substitution d'eau du RHR sur le périmètre de l'ASA d'Aqua Fontedit par de la REUT de St Geniés de Fontedit pour l'irrigation de maraîchage.
- » La Compagnie des Amandes, qui fédère les professionnels pour la relance de l'amande Made in France, avec des variétés locales et une politique de vente en circuits courts, s'est appuyée sur l'expertise de BRLE pour les études préalables de six nouveaux projets dans le Gard, l'Hérault et l'Aude, contribuant à la création d'une filière compétitive face aux importations représentant 90 % de la consommation nationale. Le premier verger a été inauguré en février 2021 à Sallèles d'Aude. Irrigué à partir du Réseau Hydraulique Régional par un système de micro-jets, il est conduit en agroécologie, avec un engagement « BeeFriendly » pour la protection de la biodiversité et des abeilles (initiative des trois organisations apicoles européennes : l'UNAF, UNAAPI et DDIB).
- » BRL est partenaire de la chaire industrielle « Eau, Agriculture et Changement Climatique » (EACC), lancée en octobre 2021 avec l'institut Agro, l'INRAE et Montpellier Sup-Agro-Fondation, dont l'ambition est d'objectiver et d'organiser le débat sur l'avenir de la gestion de l'eau pour l'agriculture méditerranéenne où les effets du dérèglement climatique sont particulièrement prégnants. Le Groupe BRL, l'un des membres fondateurs de cette chaire, a proposé deux thèmes de recherche pour l'accueil des premiers stagiaires : la lutte contre la salinisation des sols viticoles et la définition d'une méthodologie pour connaître les besoins en eau des terroirs viticoles.

3.2. Exposition aux risques physiques du changement climatique et pérennité des activités

Contribution à la lutte contre le changement climatique

Le défi du changement climatique est une préoccupation au cœur des métiers du Groupe BRL. Au regard de l'impact de ses activités sur l'environnement, et conscient de l'enjeu que représentent les émissions de gaz à effet de serre sur le réchauffement climatique, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction ambitieux dans le cadre de son nouveau plan stratégique BRL CAP 2025 :

- Contribuer à la **NEUTRALITÉ CARBONE** à horizon 2030, en réduisant et compensant les émissions du Groupe.

Le Groupe réalise périodiquement un Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) de l'ensemble de ses activités pour évaluer les émissions générées. La dernière évaluation réalisée en 2018 (sur des données de l'exercice 2017) a permis de constater une baisse des émissions de gaz à effet de serre du Groupe de 6 % par rapport au BEGES précédent réalisé sur les données de l'exercice 2013.

Un plan d'action, mis à jour annuellement, a été élaboré pour synthétiser l'ensemble des actions mises en place par le Groupe BRL pour réduire ses émissions de GES. Elles sont issues d'actions engagées spontanément par le Groupe dans le cadre de sa politique environnementale et d'atténuation des effets du changement climatique, de l'audit énergétique réalisé en 2015 et des Bilans Carbone (2018 sur les données 2017, 2015 sur les données 2013 et 2009 sur les données 2006). La mise à jour du plan d'action BEGES a été effectuée tout au long de l'année, afin de faire un état des lieux de l'avancement des mesures engagées.

Les actions retenues ont été structurées autour des cinq thèmes suivants, correspondants aux postes les plus émetteurs pour le Groupe : intrants, énergie, immobilisations, déplacements et fret.

- **Focus sur le Plan de Mobilité (PDM) : véritable outil en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre**

L'engagement du Groupe pour une mobilité plus douce et responsable est renforcé chaque année et dépasse le champ réglementaire.

En effet, BRL a élaboré son PDM (anciennement Plan de Déplacement Entreprise), obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020, de façon volontaire dès 2015. Les actions suivantes ont été déployées en 2021 :

- » **Sensibiliser en interne** : plusieurs communications internes ont été réalisées au cours de l'année, notamment une sensibilisation lors de la Journée Mondiale du Vélo et lors de la Semaine Européenne de la Mobilité sur la thématique « En sécurité et en bonne santé avec les mobilités durables ».
- » **Favoriser les transports en commun** : la possibilité de bénéficier d'un remboursement à hauteur de 50 % des frais d'abonnement aux transports en commun est régulièrement rappelée aux collaboratrices et collaborateurs. En 2021, 31 salarié.e.s ont bénéficié de ce dispositif.
- » **Développer le recours à des véhicules électriques et hybrides** : le Groupe a poursuivi l'acquisition de véhicules à faibles émissions. À fin 2021, la flotte comptabilisait 11 véhicules électriques, 9 hybrides, et 3 hybrides rechargeables. Trois nouvelles bornes électriques de rechargement ont également été installées.

Véhicules renouvelés en 2021 :

- Sur 56 véhicules renouvelés (tous types confondus), 6 sont des véhicules hybrides ou électriques, soit un taux de renouvellement de 10,71 %.
- Sur 28 véhicules de tourisme, 6 sont des véhicules électriques ou hybrides, soit un taux de renouvellement de 21,43 % pour cette catégorie.

Ces taux de renouvellement sont en ligne avec les obligations de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 qui impose aux entreprises dont le parc automobile comporte plus de 100 véhicules légers d'acquiescer une part minimale de véhicules à faibles émissions lors du renouvellement annuel de leur parc :

- 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022
- 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024
- 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027
- 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030



- » **Promouvoir l'usage du vélo** : depuis plus de 10 ans, l'usage du vélo pour se rendre au travail a été encouragé par BRL. Porté par les Services généraux du Groupe, un projet a été lancé, en concertation avec les usagers, pour repenser l'aménagement du parking à vélos au niveau du siège. Il est désormais équipé de 80 places, avec des éclairages, un point d'eau, une caisse à outils et des bornes électriques. Il répond ainsi à l'augmentation de l'usage du vélo par les salarié.e.s du siège (plus de 60 usagers réguliers recensés en 2021 pratiquant le « vélo-taf », soit près de 20 % des effectifs du siège). Dans le cadre de la Journée mondiale du vélo 2021, un kit vélo a été offert aux salarié.e.s. Le Groupe soutient également les initiatives régionales et locales pour développer des cheminements doux. Plus de 18 kilomètres de berges du canal Philippe Lamour ont été convertis en pistes cyclables, comme la voie verte du Pays de L'Or, reliant la Méjanelle à Valergues, inaugurée en avril 2021.

- » **Inciter le covoiturage** : au regard du contexte les actions imaginées ont dû être reportées. Elles seront relancées en 2022.

En cohérence avec son PDM et son engagement d'atteindre la neutralité carbone, la Direction Générale a fixé deux objectifs complémentaires en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, spécifiques aux déplacements professionnels* :

- Réduction de 20 % à horizon 2030 des émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de carburant de la flotte de véhicules (année de référence 2018).
- Baisse de 10 % à horizon 2030 des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements en avion (année de référence 2018).

Indicateur	2019	2020****	2021	Objectif
KPI 4 : Émission de GES				
KPI 4.1 : Émissions GES Déplacements Routiers/CA**	17,81 kg. éq. CO2/k€	16,02 kg. éq. CO2/k€	17,29 kg. éq. CO2/k€	20 % de réduction en 2030 (2018 année de référence soit 19,03 kg. éq. CO2/k€)
Évolution n/année 2018	- 6,5 %	- 15,5 %	- 9,1 %	
KPI 4.2 : Émissions GES Déplacements Aériens/CA***	45,02 kg. éq. CO2/k€	11,92 kg. éq. CO2/k€	33,97 kg. éq. CO2/k€	10 % de réduction en 2030 (2018 année de référence 46,1 kg. éq. CO2/k€)
Évolution n/année 2018	- 2,3 %	- 74 %	- 26,3 %	

*La notion de déplacements professionnels comprend les déplacements de personnes, ainsi que les déplacements réalisés dans le cadre des activités de chantier et des transports de marchandises.

**Périmètre de l'indicateur - BRL Exploitation (ce poste représente 7 % de ses émissions).

***Périmètre de l'indicateur - BRL Ingénierie (ce poste représente 43 % de ses émissions).

**** Les données de l'année 2020 ne sont pas représentatives en raison de la crise Covid-19.

Concernant les déplacements routiers, BRLE, principale entité concernée, a ciblé plusieurs axes de travail :

- BRLE dispose d'une flotte complète avec des motorisations respectant les normes anti-pollution Euro 5 et Euro 6. Tous les nouveaux achats de poids lourds de BRLE prennent en compte cet engagement.
- Concernant les déplacements des « salarié.e.s de terrain », le recours à l'outil informatique d'ordonnancement Concert'Eau permettra à BRLE de mieux organiser les interventions et d'optimiser les trajets et les kilomètres parcourus.
- La généralisation des visioconférences et du télétravail contribuera également à limiter les déplacements pour des réunions pouvant être réalisées à distance.

Les déplacements aériens sont en hausse en 2021, liés à la reprise des missions export avec l'amélioration de la crise sanitaire.

Charte Climat de Syntec Ingénierie

BRLI a signé, en 2019, la Charte Climat de Syntec Ingénierie dont l'objectif est de permettre au secteur de l'ingénierie de « contribuer concrètement à la transition environnementale du territoire, accompagner les décideurs publics et privés dans la mise en œuvre de leurs propres objectifs en faveur du climat et participer ainsi à la mise en œuvre de l'accord de Paris ». Suite à cette signature, BRLI s'est engagé sur trois grands axes :

- » 1^{er} axe : « Agir concrètement en faveur du climat au travers de projets qui lui sont confiés ».
- » 2^{ème} axe : « Réduire durablement l'empreinte carbone de ses activités ».
- » 3^{ème} axe : « Soutenir l'engagement des collaborateurs en faveur du climat ».

Sur le premier axe, le diagnostic externe, réalisé fin 2021, a permis de mettre en évidence la part importante de l'activité de BRLI consacrée aux projets visant l'ODD13 « Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques ». Le montant des projets visant l'atteinte de cet ODD représente en effet 16,5 % du chiffre d'affaires de BRLI. Sur les deux autres axes, BRLI a bénéficié en 2021 des actions engagées par la direction Juridique et RSE du Groupe BRL suite à la réalisation du BEGES. Elles ont porté sur les sources d'émissions les plus importantes pour BRLI : les déplacements, les consommations d'eau et d'énergie et les achats.

Promotion et engagements en faveur des économies de ressources

Économiser les ressources énergétiques est également un levier majeur de la contribution du Groupe BRL à la lutte contre le dérèglement climatique. Le Groupe, dans le cadre de son nouveau plan stratégique BRL CAP 2025, s'est d'ailleurs fixé l'objectif ambitieux de « Devenir un Groupe à ÉNERGIE POSITIVE en 2030 », en investissant pour produire plus d'énergie renouvelable que les besoins du Groupe. A ce titre, et dans l'optique de valoriser le patrimoine de la Concession Régionale, un schéma directeur de valorisation des énergies renouvelables sur le patrimoine de la Concession Régionale a été lancé au cours de l'année 2020. Il permettra de définir une feuille de route pour atteindre l'objectif fixé à l'horizon 2030. Les résultats sont attendus courant 2022.

En outre, le Groupe participe et accompagne la démarche de la Région Occitanie, Région à énergie positive (REPOS 2050), qui vise à couvrir 100 % des besoins en énergie du territoire par des énergies renouvelables locales à l'horizon 2050.

En conséquence, BRL a engagé trois axes de réflexion pour contribuer à la démarche « REPOS 2050 » :

- » Réduire la consommation d'énergie électrique sur le RHR.
- » Produire de l'énergie renouvelable à partir des ouvrages du RHR.
- » Prendre des participations financières dans le capital de structures spécifiquement déployées par la Région pour atteindre les objectifs REPOS 2050.

Il est également à noter que BRLE a obtenu, dès 2015, la certification ISO 50001 sur la totalité du RHR. Cette certification s'étend non seulement à l'efficacité énergétique des stations de pompage, mais aussi à l'efficacité du réseau de distribution (canaux, réseaux). L'audit de renouvellement, en décembre 2021, a permis à BRLE de maintenir sa certification, de l'étendre à toute son activité et non plus uniquement au périmètre du RHR.

Ainsi, en lien avec ses engagements, le Groupe et ses filiales ont initié plusieurs actions concrètes au cours de l'année 2021 en matière de réduction et d'optimisation des consommations d'énergie :

- » Ajustement de la pression en sortie des stations de pompage en fonction des besoins du réseau. Par exemple, sur la station de Mas Soulet, les besoins hors saison d'irrigation étant moins importants, la pression en tête de réseau est alors sensiblement réduite et la régulation de la variation de vitesse se fait à une hauteur réduite de la colonne d'eau de régulation du château d'eau.
- » Fin 2021, 170 variateurs de vitesse ont été installés sur les surpresseurs des stations du RHR afin de réduire la consommation d'énergie électrique, tout en préservant les conditions de distribution d'eau, permettant ainsi des économies d'énergie entre 10 et 20 %.
- » Dans le cadre de la surveillance des équipements auxiliaires des stations principales (qui représentent 5 à 8 % de la consommation du RHR l'hiver), des analyseurs d'énergie ont été installés au niveau du départ des auxiliaires de la station de pompage de Pichegu afin de recueillir des informations précises sur l'énergie consommée (intensité, tension, puissance active réactive etc.), permettant une amélioration de leur performance énergétique individuelle.



- » Les groupes de pompage ont fait l'objet de travaux d'amélioration en matière de mécanique et hydraulique : mise en place de résine sur les corps des pompes pour limiter les frottements et améliorer les écoulements, modification des jeux entre les roues de pompe et son corps, amélioration de la mécanique des paliers, des roulements, des coefficients de frottement des bagues, etc.
- » Sur les stations pas encore équipées de variateurs de vitesse, le contrôle en continu des intensités des moteurs et des débits des pompes permet d'anticiper les dérives de rendement et d'engager précocement les opérations de maintenance nécessaires. Les capteurs ont été raccordés au système de télégestion, afin de disposer en temps réel des mesures d'intensité de chaque moteur et des débits de sa pompe associée. Le paramétrage d'une alerte en cas d'atteinte d'un seuil élevé du ratio « puissance/débit » permet ainsi d'identifier une consommation anormale. Des investigations et des recherches sont alors engagées pour en connaître la cause : perte de charge singulière (aspiration ou refoulement), défaillance de la pompe, envasement de l'aspiration, vieillissement du groupe de pompage, etc.
- » Dans le cadre d'un programme de Recherche & Développement conduit entre BRLE, MEDEE de Lille (Maîtrise Énergétique des Entraînements Électriques), l'Université d'Artois et l'entreprise Flipo-Richir, le stator du moteur du canal des Costières a été remplacé fin 2020 par une nouvelle technologie visant à améliorer le rendement de l'équipement. Il s'agit d'un programme de R&D qui a fait l'objet d'un accord de confidentialité. Le moteur a pu être sollicité en condition réelle pour la saison 2021, permettant d'obtenir des gains énergétiques importants. Au cours du premier trimestre 2022, le groupement d'étude doit transmettre à BRLE le rapport indiquant les estimations d'économie d'énergie attendue en fonction de l'utilisation de l'équipement.
- » L'expérimentation Smart Occitania, engagée depuis 2020 dans le cadre de la démarche REPOS 2050 en partenariat avec ENEDIS et Actia Telecom, pour réguler à distance la consommation en électricité des stations de pompage de Gaujac et de l'Amarine, et faciliter l'intégration des énergies renouvelables, notamment pour écrêter les consommations de pointe en hiver s'est poursuivie en 2021. Des études complémentaires ont été conduites, débouchant sur la proposition d'une solution de gestion optimisée de la distribution d'eau favorisant l'utilisation d'électricité d'origine renouvelable dénommée Flex'eau, à laquelle participera BRLE, à compter de 2022.
- » Afin d'anticiper les arrêts de sécurité en période de canicule, des arrosages de refroidissement ont été installés sur les transformateurs. Dans la même orientation, la station de Boissière a été équipée d'une ombrière, dotée d'un système de ventilation forcée qui devrait être alimenté prochainement de panneaux solaires (sans batteries).

S'agissant de la consommation de ressources liées aux activités du siège social du Groupe, et suite à l'audit énergétique de 2015 et au BEGES de 2018, un programme d'investissement a été décidé pour favoriser les économies d'énergie. Les principales actions ont porté sur l'installation d'une pompe à chaleur et d'une chaudière à gaz, le remplacement progressif des luminaires intérieurs et extérieurs et l'étude de la possible modulation de la ventilation.

Dans le but de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.trices aux enjeux de développement durable, une plaquette « Nos éco-gestes au bureau » est disponible sur l'intranet du Groupe et accessible à tous. Au même titre, dans le cadre d'une action de mécénat avec la Fédération GRAINE Occitanie, le Groupe BRL a organisé, le 9 février dernier, une session de sensibilisation aux éco-gestes, animée par la Maison de la Nature et de l'Environnement (CPIE Gard), sur la thématique de la maîtrise de l'eau et de l'énergie.

Concernant BRLEN, l'investissement dans du matériel économe en énergie, l'optimisation des transports de marchandises, la maintenance régulière des installations sont des actions déployées en continu dans la même logique de réduction de la consommation des ressources. Pour la filiale, l'enjeu de l'économie d'eau est essentiel, de nombreuses initiatives ont été menées dans ce sens : la réduction des fuites pour l'irrigation des espaces verts, la création de réseaux d'aspersion en goutte-à-goutte sur les chantiers, ou encore la mise en place de relevés et l'entretien des compteurs d'eau.

Consommation d'énergie par m³ distribué

L'année 2021, légèrement plus sèche que 2020, a été par conséquent plus favorable à l'irrigation (en hausse de 4 %), même si quelques disparités sont à noter d'une zone à l'autre. La zone Ouest a enregistré une augmentation sensible des volumes d'eau distribués par rapport à 2020, alors que la zone Est a connu une certaine stabilité, et le Lauragais a enregistré un retrait un peu plus marqué (à noter que l'année 2020 avait été exceptionnelle sur ce secteur).

On retrouve ces constats dans la consommation d'énergie électrique, en légère augmentation par rapport à 2020 (80 GWh en 2021 contre 77,5 GWh en 2020). Le pompage représente en effet plus de 95 % de l'énergie électrique consommée.

La consommation d'énergie par m³ distribué s'élève donc pour 2021 à :

- Secteur Est : 0,64 kWh/m³
- Secteur Ouest : 0,73 kWh/m³
- Moyenne pondérée* des secteurs Est + Ouest : 0,66 kWh/m³
- Lauragais : 0,35 kWh/m³
- RHR : 0,64 kWh/m³

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021	
KPI 1.1 Suivi énergétique : Rapport énergie totale consommée/volume d'eau total distribué RHR en kWh/m ³ (Moyenne pondérée* Secteurs Est + Ouest)	0,67 KWh/ m ³	0,66 KWh/ m ³	0,66 KWh/ m ³	Année humide Est : 0,73 Ouest : 0,86 Est + Ouest : 0,74 Lauragais : 0,4	Année sèche Est : 0,67 Ouest : 0,8 Est + Ouest : 0,7 Lauragais : 0,32

*Le calcul de la moyenne des Secteurs Est/Ouest se fait de façon pondérée, tenant compte du poids des volumes d'eau et de l'énergie totale des deux secteurs.

Production d'énergie

En 2021, la turbine du barrage des Monts d'Orb a enregistré un rendement similaire aux années précédentes, avec peu d'arrêts et d'incidents. Toutefois, l'automne 2021, particulièrement sec, n'a pas permis au bassin alimentant le plan d'eau du barrage, de retrouver son niveau. Le plan d'eau s'est donc trouvé à une cote très basse les quatre derniers mois de l'année interdisant ou limitant le turbinage pendant cette période. Le volume turbiné annuel et la production d'énergie ont donc été plus faibles que les deux années précédentes. Toutefois, la réduction du volume turbiné annuel a été limitée grâce à des conditions hydrauliques favorables au turbinage lors du premier trimestre 2021.

RHR	2018	2019	2020	2021
kWh produit	2 355 893	5 373 541	6 544 696	4 680 760
kWh consommé	65 468 169	89 256 461	77 471 153	80 045 561
Part kWh produit/kWh consommé	3,6 %	6,0 %	8,4 %	5,8 %
	Moyenne glissante/3 ans		6,1 %	6,7 %



La baisse de la production d'énergie sur le barrage des Monts d'Orb, due à la sécheresse du dernier trimestre, n'a pas sensiblement affecté l'indicateur dans la mesure où la consommation totale d'énergie du RHR a été relativement limitée en 2021, notamment par rapport à 2019.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 1.2 Suivi énergétique Part de la production d'énergie hydro-électrique par rapport à la consommation totale d'énergie RHR	6,0 %	8,4 %	5,8 %	Au moins 5 % en moyenne sur 3 ans
Moyenne	5,3 %	6,1 %	6,7 %	

En 2021, le taux moyen sur 3 ans est de 6,93 % en ligne avec l'objectif fixé pour 2021.

Qualité de la ressource en eau

La qualité de la ressource en eau constitue un enjeu majeur pour le Groupe. À ce titre, BRLE assure le suivi de l'eau prélevée et distribuée afin de veiller au respect des exigences en matière de qualité de l'eau. Cette surveillance repose sur un dispositif de contrôles et mesures réguliers :

- » Réalisation de veilles techniques et sanitaires pour surveiller l'émergence de nouveaux risques.
- » Analyses quotidiennes des paramètres clés.
- » Suivi réglementaire et définition d'un programme complémentaire de mesures sur les ouvrages du RHR comprenant des analyses multi-paramètres, réalisées par des laboratoires agréés. Selon les ressources mobilisées, ce sont entre 400 et 800 paramètres surveillés (400 pour le Rhône).

Occitanie : une charte pour une gestion durable de l'eau sur le RHR

BRL a signé le 27 juin 2019 la « Charte pour une gestion durable de l'eau sur le Réseau Hydraulique Régional » avec la Région Occitanie. Elle définit les objectifs de la décennie à venir en matière de bonne gestion de l'eau. Elle s'inscrit dans un plan régional d'intervention pour l'eau ambitieux, ayant pour vocation d'une part d'organiser la gestion durable de l'eau, et de préserver et restaurer les milieux aquatiques en harmonie avec le développement économique du territoire, et d'autre part de prévenir les risques d'inondation. Pour répondre à ces enjeux, six grandes ambitions figurent dans la charte, déclinées en actions à mettre en œuvre par BRL :

- » Sécurisation et maillage des ressources.
- » Innovation et expertise en transition numérique.
- » Gestion responsable et économie de la ressource en eau.
- » Transition écologique et énergétique.
- » Valorisation et sécurisation durable du foncier équipé.
- » Solidarité territoriale et responsabilité sociétale.

Ces actions font l'objet d'un bilan annuel lors d'un retour d'expérience sur les engagements pris dans le cadre de la Charte, comprenant un volet sur les expérimentations déployées par le Groupe.

Un savoir-faire déployé en France et à l'International

Le Groupe BRL agit également à l'échelle nationale et internationale pour répondre aux défis du changement climatique au travers de compétences développées notamment dans le cadre d'études conduites pour le compte de donneurs d'ordres publics (ministères, collectivités, etc.). Les projets confiés concernent essentiellement l'évaluation des impacts potentiels du changement climatique sur l'environnement, les ressources en eau, l'agriculture, le littoral, ainsi que la proposition de solutions d'adaptation à travers l'élaboration de plans d'action, la définition de politiques publiques et l'étude de solutions techniques.

BRLI intervient principalement pour des bailleurs de fonds et des clients français et internationaux très largement engagés dans la protection de l'environnement et la lutte contre le dérèglement climatique. Les prestations de BRLI sont ainsi réalisées en conformité avec leurs exigences contractuelles, dans le respect des valeurs de son actionariat et du Groupe.

La filiale est par ailleurs régulièrement sollicitée pour mener des études, preuve de la reconnaissance de son expertise. Elle a ainsi élaboré pour le département du Gard, une stratégie départementale de gestion de la ressource en eau pour faire face au changement climatique, intitulée « Eau et Climat : préparons l'avenir ».

BRLI participe également à de nombreux programmes collaboratifs en matière de Recherche & Développement dans les domaines du développement durable et de l'atténuation ou de l'adaptation au changement climatique :

- » Représentation du Groupe BRL dans la chaire industrielle ELSA PACT sur l'Analyse du Cycle de Vie.
- » Participation au programme DEM'Eau avec le CEMAGREF.
- » Collaboration au groupe de travail sur l'hydrologie spatiale avec notamment l'OIEAU, le CNES, l'IRD et l'AFD. Ces travaux ont conduit à la publication d'un guide « Mieux Connaître pour mieux gérer vers une meilleure connaissance de l'hydrologie de terrain ».
- » Développement de systèmes d'information permettant d'optimiser la gestion de la ressource en eau.
- » Signature d'une convention CIFRE avec l'Université de Montpellier et le CNRS sur le calcul numérique optimal pour la modélisation de la dynamique naturelle des plages sableuses et leur préservation.

3.3. Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité

Protection de la biodiversité

En tant que maître d'ouvrage, BRL est conscient des impacts sur la nature des travaux d'aménagement du projet Aqua Domitia ou des réseaux hydroagricoles secondaires. Acteur engagé dans la préservation de la biodiversité et des milieux naturels, le Groupe BRL respecte, dès la conception de ses projets d'investissement, l'article L.122 du Code de l'Environnement sur les études d'impact qui impose d'intégrer « les mesures envisagées pour supprimer, réduire et, si nécessaire, compenser les conséquences dommageables pour l'environnement ». Le travail mené en étroite collaboration entre le maître d'ouvrage BRL, le maître d'œuvre BRLI et la DREAL est un facteur-clé pour garantir la qualité du recensement de la faune et la flore, de l'analyse des impacts environnementaux et la définition de pistes pertinentes permettant d'éviter ou de réduire ces impacts. La priorité du Groupe BRL est d'abord d'éviter les impacts environnementaux.

À ce propos, les cahiers des charges des dossiers de consultation des entreprises intègrent ces considérations : adaptation des calendriers par rapport au contexte écologique, définition des zones d'emprise et de préservation des zones sensibles, sessions de formation-sensibilisation à la biodiversité par des écologues des entreprises de travaux intervenant sur les zones à risques, etc.

Ces éléments figurent notamment dans les cahiers des clauses techniques particulières des marchés de travaux lancés, réalisés et mis en service en 2020 et 2021 :

- » La 3^e tranche des maillons Nord Gardiole et Biterrois, portant sur plus de 21 km de canalisation.
- » Les maillons centraux permettant le raccordement entre le Nord Gardiole et le Biterrois, soit 20 km de canalisation.
- » Le raccordement du maillon Biterrois avec les réseaux existants alimentés à partir de la station de Portiragnes, avec 3 km de canalisation.
- » Le raccordement du maillon Biterrois avec les réseaux alimentés à partir de la station de Réals et de la ressource Orb, avec 5 km de canalisation.



Par ailleurs, préalablement aux travaux, des actions spécifiques, suivies par un bureau d'études en environnement, sont mises en place par BRL :

- » Définition de la méthodologie à suivre pour permettre la réduction des impacts.
- » Recensement des zones à protéger pendant les travaux (repérage des sujets à enjeu).
- » Déplacement des gîtes à reptiles afin de libérer la zone des travaux.

Ces interventions ont été menées sur la totalité des tracés des canalisations en cours de travaux. En 2021, l'ensemble des travaux réalisés a fait l'objet d'un suivi continu. Toutes les prescriptions environnementales décidées en amont et pendant les travaux ont été respectées par les entreprises.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 5 : Engagement environnemental éviter/réduire/compenser				
Part du budget mesures compensatoires en matière environnementale par rapport aux montants totaux des projets engagés (en %)	0 %	0 %	0 %	Inférieur à 2 %

Cet indicateur mesure les montants consacrés aux mesures compensatoires environnementales par rapport aux montants totaux des projets.

La fixation d'un objectif à 2 % sur les montants des projets consacrés à financer des actions de compensation environnementale niveau très bas de compensation, répond à l'engagement d'œuvrer pour limiter le plus possible le recours à la compensation, en privilégiant l'évitement et la réduction des impacts environnementaux.

La cible est de limiter au maximum les coûts de la compensation demandés par la DREAL dans les dossiers de financement, en travaillant en amont sur les projets pour éviter et réduire autant que possible les impacts environnementaux. Il est donc important que l'indicateur soit le plus proche possible de 0 : moins il y a de montant consacré aux mesures compensatoires, plus l'indicateur est performant.

Après les projets de Vendres et Loupian en 2020, une démarche d'optimisation ayant permis d'éviter ou réduire la totalité des impacts sur la biodiversité a été réalisée en 2021 sur le nouveau projet du Pouget. La DREAL, en tant qu'autorité environnementale, a validé le projet en confirmant l'absence de mesures de compensation, suite à l'analyse des mesures d'évitement et de réduction des impacts sur la biodiversité proposées dès la phase de conception. Ces résultats démontrent l'engagement et le savoir-faire de BRL.

En 2022, il est envisagé de faire évoluer cet indicateur pour davantage quantifier et évaluer les actions mises en œuvre par BRL en tant que maître d'ouvrage de projets d'aménagement, et ainsi mieux valoriser son engagement dans la protection de la biodiversité.

Le Groupe BRL contribue, par ailleurs, à la préservation des territoires et à la protection des biens et des personnes contre les incendies, en facilitant le raccordement des moyens de défense incendie sur le Réseau Hydraulique Régional (RHR), pour le compte de la Région Occitanie. Le Département du Gard est tout particulièrement concerné par le risque incendie avec plus de 50 % du territoire occupé par des forêts, landes ou garrigues, et qui enregistre des températures de plus en plus élevées chaque année. A l'occasion du lancement de la campagne de surveillance des feux de végétation, le 5 juillet 2021, en présence de Madame la Préfète du Gard, le Groupe a présenté les tubulures mises à disposition par BRL au SDIS du Gard, dans le cadre d'un protocole de partenariat, pour que les pompiers puissent rapidement et en autonomie connecter leurs lances directement aux bornes d'irrigation du RHR. Le Groupe envisage de généraliser ce partenariat aux SDIS de l'Hérault et de l'Aude.

BRLI démontre également son engagement par la pertinence et la qualité des études, conseils et missions menées en tant que maîtrise d'œuvre dans les domaines de gestion de la biodiversité, du développement durable et de l'évaluation environnementale. La filiale conduit régulièrement des projets en France comme à l'étranger, pour la préservation des espaces naturels et des écosystèmes sensibles (lagunes, milieux marins, mangroves, zones humides, rivières, habitats dunaires, forêts tropicales et méditerranéennes...), tout en prenant en compte les effets du changement climatique. Le bon niveau de satisfaction des clients dans ces domaines confirme la pertinence de ces prestations.

BRLE, quant à elle, réalise des prestations d'assistance technique pour le compte de structures diverses (caves coopératives et particulières, moulins oléicoles, industries agroalimentaires, élevages), et de collectivités locales, pour le traitement de leurs sous-produits organiques (effluents, déjections animales, boues d'épuration) par épandage agricole.

3.4. La taxonomie verte européenne : le nouveau système de classification des activités durables d'un point de vue environnemental

Contexte et principes généraux

Face à l'augmentation des catastrophes naturelles liées au changement climatique et à l'augmentation continue des températures, le Parlement Européen a déclaré le 28 novembre 2019 « l'urgence climatique »*. Dans ce contexte, la Commission Européenne a voté en juillet 2021 un Pacte vert, le Green Deal Européen, ensemble d'initiatives visant, entre autres, un objectif de neutralité carbone pour le continent européen à horizon 2050.

Le plan d'action pour la finance durable, un des quatre piliers du Green Deal Européen, établit une stratégie globale pour mobiliser le secteur financier privé vers la durabilité. Composante fondamentale de ce plan d'action, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, appelé communément « Taxonomie européenne », établit un cadre de référence unique et transparent et un langage commun sur la notion d'activités « durables », de manière à favoriser les flux de capitaux vers des investissements durables.

Ainsi, une activité économique est considérée comme « durable » ou « alignée » sur le plan environnemental au sens du règlement Taxonomie si :

- » Elle contribue de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines, transition vers une économie circulaire, prévention et contrôle de la pollution, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.
- » Elle se conforme à un certain nombre de critères de sélection technique précisés dans des actes délégués. Les critères retenus par les scientifiques sont ambitieux et alignés avec l'objectif de neutralité carbone de l'UE et de l'Accord de Paris.
- » Elle ne porte atteinte de façon significative à aucun des cinq autres objectifs environnementaux.
- » Elle se conforme à un certain nombre de standards sociaux : respect des exigences OCDE, ONU et OIT sur les droits fondamentaux notamment.

Deux règlements délégués sont venus compléter ce dispositif : le règlement délégué (UE) 2021/239, qui précise les critères techniques de contribution substantielle et d'absence de préjudice relatifs aux deux objectifs climatiques (atténuation et adaptation au changement climatique) et le règlement délégué (UE) 2021/2178, « Article 8 », qui précise le contenu et la présentation des informations que doivent publier les entreprises.

Obligations de reporting

Des dispositions allégées ont été prévues pour la première année d'application (exercice 2021). Les entreprises soumises doivent, pour cette année uniquement, publier la part dite « éligible » de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement (CapEx), et de leurs dépenses d'exploitation (OpEx) sans obligation d'étudier l'alignement de leurs activités, et donc leur durabilité au regard des critères techniques. De plus, seules les activités contribuant aux premiers objectifs sur le climat (adaptation et atténuation au changement climatique) ont été définies.

À partir de l'exercice 2022, les entreprises devront publier la part dite « alignée » de leurs activités et donc respectant le ou les critère(s) technique(s) associé(s) à chacune des activités éligibles.

Par ailleurs, l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) est venue préciser, dans un communiqué en date du 22 septembre 2021, les sociétés concernées par les nouvelles obligations de reporting, à savoir :

- » Entités Intérêt Public au sens du droit français**, pourvu que leur nombre moyen de salarié.e.s sur l'exercice soit supérieur à 500 et que leur total de bilan soit supérieur à 20 M€ ou que leur chiffre d'affaires soit supérieur à 40 M€ à la date de clôture de l'exercice.

Ainsi, le Groupe BRL, n'émettant pas de titres admis aux négociations sur un marché réglementé, ne sera soumis à ces exigences qu'une fois la nouvelle Directive en matière de reporting extra-financier, dite « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive), applicable en France, à savoir en 2024 (sur l'exercice 2023), si le calendrier réglementaire est maintenu.

Toutefois, les attentes en matière de reporting nécessiteront une collecte d'informations et la mise en place d'un processus de reporting spécifique à ce nouveau règlement. C'est pourquoi le Groupe, appuyé par un cabinet, a initié des premiers travaux pour anticiper ces nouvelles obligations :

- » Réalisation d'un premier mapping d'éligibilité précis, constitué au regard des activités des deux premiers objectifs en lien avec le changement climatique mais également en lecture des quatre autres objectifs.
- » Élaboration d'une matrice d'éligibilité et de correspondance, catégorisant les composantes du Chiffre d'Affaires, des CAPEX et des OPEX du Groupe, selon leur statut par rapport au contenu du règlement.

Ce travail sera poursuivi et approfondi lors du prochain exercice, en cohérence avec les recommandations formulées par les experts ayant accompagné le Groupe et les évolutions réglementaires à venir.

* <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20191121PR67110/le-parlement-europeen-declare-l-urgence-climatique>

** Elles sont définies à l'article L. 820-1, III, du Code de commerce et par le règlement (UE) n° 537/2014.



4. ASSURER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS POUR ÊTRE EN CAPACITÉ DE TRANSFORMER LE GROUPE



Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable

La politique de ressources et des relations humaines du Groupe est mise au service de la performance et de l'excellence, notamment dans l'optique d'aligner la gestion des carrières et des compétences avec les besoins en ressources dictés par la stratégie CAP 2025. La politique sociale, orientée vers la valorisation des richesses humaines, s'inscrit ainsi dans une démarche continue visant à « Mieux Travailler Ensemble », et s'articule autour des 4 axes suivants :

- » La santé au travail
- » L'individu au cœur de l'entreprise
- » La gestion de carrières et des compétences
- » L'égalité de traitement

4.1. Conditions de travail des salarié.e.s

Organisation du travail

La politique sociale du Groupe BRL place l'individu au cœur de l'entreprise. Elle permet de favoriser des conditions de travail harmonieuses et promeut le respect de règles de fonctionnement et de bienveillance, contribuant ainsi à toujours « mieux travailler ensemble ». Les modalités d'organisation du temps de travail sont différentes entre les sociétés du Groupe, en raison de la nature de leurs activités et sont définies pour mieux répondre aux exigences de service et des besoins des clients.

La conclusion d'accords collectifs allant au-delà des obligations légales et réglementaires permet également au Groupe BRL de déterminer les meilleures conditions pour harmoniser le travail, mettre en adéquation les aspirations personnelles et professionnelles et, ainsi, mieux gérer l'implication des salarié.e.s et l'appropriation des enjeux du Groupe. Pour tenir ses engagements, le Groupe apporte une vigilance particulière au suivi du temps de travail et au respect de l'équilibre des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale.

Pérenniser l'activité pendant la crise sanitaire de la COVID-19

L'année 2021 a été consacrée à la **résilience** pour ajuster l'organisation et les modes d'intervention à une situation épidémique désormais inscrite dans la durée. Le Groupe BRL a de nouveau été contraint de maintenir une organisation du travail ajustée en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et des diverses mesures gouvernementales (mesures de confinements et couvre-feu par exemple). Dans une logique de prévention, la Direction du Groupe a notamment décidé de restreindre certaines activités, de limiter l'accueil au siège social et dans certains sites, les déplacements, ou encore l'organisation et la participation à des réunions en présentiel.

La Direction du Groupe a également maintenu, selon les périodes, des jauges maximales de présence dans les locaux. Pour les activités en présentiel au siège, en agences, sur le terrain ou les chantiers, les protocoles sanitaires rigoureux ont été régulièrement revus selon les périodes afin d'organiser le travail des salarié.e.s (respect des distanciations physiques, maintien de l'aménagement des locaux, port du masque obligatoire, respect des gestes barrières, consignes d'utilisation du matériel, limitation du covoiturage, roulement du présentiel pour les bureaux partagés, etc.). Enfin, les plages horaires d'ouverture des locaux ont été ajustées afin de respecter les horaires de couvre-feu.

À chaque nouvelle étape de la crise sanitaire, les représentants du personnel ont été associés : le CSEC et les CSE de chaque société ont été consultés pour que les mesures soient bien adaptées à la réalité et aux spécificités des métiers du Groupe BRL. La Direction a communiqué à de nombreuses reprises auprès de ses salarié.e.s, notamment sur l'importance du droit à la déconnexion et sur les bonnes pratiques du télétravail.

Le pilotage de l'ensemble des mesures de protection et des activités a été assuré lors des réunions régulières du COMEX.

Le télétravail adapté en fonction du contexte

Les consignes gouvernementales ayant évolué à plusieurs reprises au cours de l'année, la Direction du Groupe a ajusté les recommandations relatives au nombre de jours de télétravail obligatoires et/ou recommandés par semaine (de 5 à 2 jours de télétravail par semaine selon les périodes).

L'année 2021 a donc été marquée par différentes phases d'allègement ou de renforcement des consignes sanitaires et de recommandation du recours au télétravail :

- » Renforcé dans le Groupe depuis le 30 octobre 2020, il a été maximisé pendant le troisième confinement du printemps 2021, avec des taux hebdomadaires les plus élevés depuis le 1^{er} confinement : 65 % à BRL, 62 % à BRLE (Siège) et 54 % à BRLI.
- » À partir de juin 2021, l'évolution de la situation sanitaire a permis la reprise des activités et l'assouplissement du recours au télétravail. Chaque direction de société et ses délégués ont défini un nombre de jours de télétravail par semaine pour les missions qui le permettaient et selon le contexte des activités.
- » En septembre 2021, la situation sanitaire s'étant améliorée, l'essentiel des activités se sont de nouveau organisées autour du présentiel, qui est redevenu la norme avec un recours au télétravail plus réduit.
- » Dans un contexte de reprise épidémique, de nouvelles mesures renforçant le télétravail ont été mises en place à compter de la fin d'année 2021 : possibilité d'opter pour 2 à 3 jours de travail à distance par semaine, sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et à la situation des salarié.e.s.

En 2021, le télétravail contraint a donc constitué tout comme en 2020 un mode d'organisation du travail à part entière.

Afin que la mise en œuvre de ce télétravail repose, à terme, sur un mode d'organisation du travail choisi et organisé, la Direction a souhaité analyser et étudier ce nouveau mode de travail, via la diffusion d'une enquête d'expérience auprès des collaborateurs du Groupe. La participation des 306 répondants, toutes sociétés confondues, a permis de tirer les enseignements suivants :

- » Les impacts positifs du télétravail : un gain d'efficacité dû au numérique, une meilleure concentration et productivité, de la flexibilité, de la souplesse et une liberté d'organisation.
- » Les impacts négatifs du télétravail : un manque d'interaction sociale et de cohésion professionnelle, la porosité entre les temps de vie personnel et professionnel et parfois un manque de fluidité dans les échanges.
- » Un accord expérimental sur le télétravail a été conclu le 16 décembre 2021 avec les organisations syndicales représentatives pour une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 (voir point 4.2).



► Le recours à l'activité partielle

Afin de limiter les difficultés économiques et dans un souci de maintenir les emplois, le dispositif d'activité partielle de droit commun a été poursuivi, en 2021 uniquement pour BRLI, impactée du fait de son activité à l'International : 3 539 heures (de janvier à septembre 2021) pour un effectif variant de 5 à 26 salarié.e.s en activité partielle au cours du même mois selon les périodes, en application des procédures spécifiques en vigueur. BRLI a pu maintenir les salaires pour tous les salarié.e.s concerné.e.s par cette situation, dispositions plus favorables que celles obligatoires.

Par ailleurs, le dispositif spécifique d'activité partielle à destination des salarié.e.s contraint.e.s de garder leurs enfants ou pour les personnes vulnérables ne pouvant télétravailler, mis en place par le gouvernement, a également été utilisé au cours du mois de décembre par BRLE. Ce dispositif, représentant 40 heures d'activité partielle pour garde d'enfants, a bénéficié à 3 salarié.e.s.

Au total pour l'ensemble du Groupe BRL, l'activité partielle a représenté 0,38 % des heures travaillées en 2021.

En 2020, un indicateur clé de performance KPI 14 supplémentaire a été créé pour mesurer la résistance et la résilience du Groupe face à cette crise sanitaire inédite. Le Groupe a intégré ce KPI, afin d'évaluer sa capacité de résilience à assurer la continuité des activités dans un environnement contraint (cf. Tableau récapitulatif des risques RSE-Enjeux-KPI, item 11). Cet indicateur, qui aura vocation à disparaître avec la fin de la crise sanitaire, a été maintenu en 2021.

Il comprend deux axes :

» Le taux de recours à l'activité partielle :

Le niveau particulièrement faible de ce taux permet de mesurer la capacité d'adaptation du Groupe BRL pour maintenir les activités au plus haut niveau possible en limitant le recours à l'activité partielle et donc à la solidarité nationale. Par sa capacité et sa souplesse d'organisation, le recours à l'activité partielle n'a été mis en place que sur les postes pour lesquels aucune autre solution n'a pu être trouvée. Ce choix volontariste s'inscrit également dans un esprit d'engagement citoyen de ne pas peser trop lourdement sur les finances publiques.

Au-delà, le parti pris de maintenir le plus de salarié.e.s possible en activité a contribué à la préservation du lien social, et au renforcement d'un sentiment d'appartenance et d'utilité du plus grand nombre de collaborateurs, évitant ainsi le sentiment d'isolement et de perte de sens professionnel.

» Taux d'avis favorable sur les consultations des CSE des sociétés du Groupe :

Cet indicateur permet d'évaluer la qualité du dialogue social pendant la crise sanitaire et le niveau d'acceptation des mesures mises en place par la Direction Générale du Groupe BRL (100 % d'avis favorables dans les CSE de toutes les sociétés du Groupe). Il met en valeur le rôle des représentants du personnel, fortement impliqués aux côtés de la Direction Générale pendant la gestion de crise.



Indicateur	2020	2021
KPI 14 : Capacité de résilience pour assurer la continuité des activités dans un environnement contraint		
KPI 14.1 : Taux de recours à l'activité partielle et aux gardes d'enfant (en %)	Groupe : 1,56 % BRL : 1,06 % BRLE : 0,43 % BRLI : 3,30 % BRLEN : 1,06 %	Groupe : 0,38 % BRL : 0,00 % BRLE : 0,01 % BRLI : 1,11 % BRLEN : 0,00 %
KPI 14.2 : Taux d'avis favorables sur les consultations des CSE des sociétés du Groupe concernant les mesures d'adaptation à la crise sanitaire (en %)	100 %	100 %

Cet indicateur permet de mesurer la capacité à assurer la continuité des activités dans un contexte de crise. Le KPI 14.1 est conjoncturel et lié au contexte de la crise sanitaire. Il permet de s'assurer de la disponibilité des collaborateurs, l'objectif étant, par une bonne organisation des activités, de réduire le plus possible le recours à l'activité partielle. Le KPI 14.2 permet de s'assurer du maintien d'un bon niveau de dialogue social pendant les crises.

Les mesures prises en faveur de la santé et sécurité au travail

► Santé au travail

Focus sur les dispositifs développés par le Groupe pour répondre à la crise sanitaire

Au même titre que pour 2020, la préservation de la santé de l'ensemble de ses collaborateurs.trices est restée la priorité du Groupe. De nombreuses mesures ont été prises ou poursuivies tout au long de l'année afin de préserver la santé et la sécurité des salarié.e.s face à l'épidémie de Covid-19 :

- » Déclinaison et mises à jour régulières des protocoles sanitaires en fonction des recommandations du gouvernement.
- » Maintien des Référents Covid-19, formés et désignés parmi les collaborateurs (managers, SST, collaborateurs de la DRH, ...), véritables relais auprès de la Direction. Leur mission consiste à veiller au respect et à l'application des mesures sanitaires par l'ensemble des collaborateurs, en les sensibilisant et en les informant.
- » Distribution à l'ensemble des collaborateurs de deux livrets d'information spécifiques à la crise sanitaire, mis à jour régulièrement, portant notamment sur les consignes à respecter, les démarches à effectuer en cas de garde d'enfant, le profil pathologique sensible, la contamination ou le cas contact, etc. Il a également été rappelé la possibilité d'utiliser le numéro vert d'assistance psychologique, Pros consulte, qui permet d'apporter un soutien aux salarié.e.s et de prévenir les risques psychosociaux, notamment ceux liés à leur isolement social.

Le Groupe a conservé en 2021 les précautions sanitaires en matière d'hygiène, santé et sécurité :

- » Port du masque obligatoire dans tous les espaces clos et partagés.
- » Respect de la distance physique et des gestes barrières.
- » Installation de plexiglas pour mieux isoler l'accueil et les bureaux partagés.
- » Détermination d'un plan de circulation dans les locaux du siège et d'une signalétique spécifique afin d'imposer physiquement un sens de circulation dans les couloirs et escaliers pour éviter les croisements.
- » Renforcement des prestations d'entretien, de nettoyage et désinfection des locaux.
- » Report ou suppression des moments de convivialité.
- » Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (masques et gel hydroalcoolique) pour les besoins professionnels, mais aussi de kits à usages privés.
- » Limitation du covoiturage et communication de consignes dans le cas où les contraintes d'activité ne permettent pas de l'éviter (port du masque, nettoyage des mains, application d'une procédure effective de nettoyage/désinfection, aération régulière du véhicule).

La Direction a par ailleurs régulièrement recommandé l'utilisation de l'application TousAntiCovid et a encouragé les salarié.e.s qui le pouvaient à se faire vacciner pour lutter contre l'épidémie.

Le restaurant d'entreprise du siège, sous la responsabilité du CSEC, a lui aussi maintenu l'aménagement de ses prestations et a adapté son organisation chaque fois que nécessaire, dans le respect des consignes relatives aux gestes barrières et à la distanciation physique (alternance entre restauration sur place et service de plats à emporter).

Autres mesures déployées par le Groupe en matière de prévention

La promotion de la santé au travail, un des volets clés de la politique sociale, constitue un engagement fort du Groupe BRL, et notamment la **Prévention des Risques Psychosociaux (RPS)**, enjeu stratégique et managérial essentiel.

Ainsi, la démarche de prévention des RPS engagée dès 2012, s'est matérialisée en 2020 par la signature d'une charte sur la santé et la sécurité au travail. Après une phase de pilotage au niveau du Groupe, des actions ont été étudiées et conduites conjointement avec chaque Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) des filiales, qui ont notamment intégré l'identification et la prévention des RPS dans leurs Documents Uniques d'Evaluation des Risques (DUER). Par ailleurs, les initiatives déjà déployées ont permis d'améliorer la communication entre les équipes, de mieux organiser la diffusion de l'information, d'harmoniser les compétences des managers et de davantage cibler les priorités de formations en matière de sécurité.

Au-delà des mesures prises pour répondre à la crise sanitaire, de nombreuses actions sont régulièrement menées pour promouvoir et favoriser la santé au travail, notamment en matière de :

- » Prévention de la pénibilité : des études de postes sont réalisées par un ergonome dès qu'un besoin est recensé. Ce thème est abordé quatre fois par an à minima en CSE, à l'occasion des réunions de la CSSTT, en présence du médecin du travail.
- » Droit à la déconnexion numérique : un suivi du flux des e-mails est effectué mensuellement par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe. Par ailleurs, ce risque renforcé par la mise en place du télétravail a fait l'objet de nombreuses communications par la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Services Généraux.
- » Mise en place de parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants : il comprend diverses actions d'aide et d'accompagnement pour faciliter l'adaptation du nouveau collaborateur à son environnement professionnel.

Par ailleurs, le Groupe participe régulièrement aux actions de sensibilisation menées au travers de campagnes nationales sur la santé publique. En 2021, BRL s'est notamment attaché à :

- » Sensibiliser ses salarié.e.s au cancer du sein et de la prostate dont le dépistage précoce permet une meilleure efficacité de traitement (campagnes nationales Octobre Rose et Movember). Différents supports de prévention et d'information ont été diffusés sur l'Intranet. L'implication du Groupe s'exprime également à travers son soutien à l'Institut du Cancer de Montpellier (ICM).
- » Promouvoir l'arrêt du tabac, en partenariat avec la campagne nationale de Santé Publique France du #MoisSansTabac. Une charte d'engagement a été signée par le Groupe en 2019 avec l'Institut Régional du Cancer de Montpellier (l'IRCM), ambassadeur du #MoisSansTabac pour l'Occitanie orientale. Des communications ont ainsi été proposées via l'Intranet.
- » Renforcer la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices contre les violences conjugales et familiales. Les confinements et couvre-feux successifs ont eu pour conséquence une recrudescence des violences, faisant exploser les signalements et dépôts de plaintes. Depuis 2013, le Groupe BRL est engagé activement dans cette cause avec la signature de la charte régionale contre les violences faites aux femmes.

► Sécurité au travail

La sécurité des collaborateurs et collaboratrices constitue également une priorité pour le Groupe BRL, dont l'ambition est de tendre vers le « zéro accident ». Pour y parvenir et développer une culture de la sécurité par tous (direction, managers, collaborateurs et collaboratrices), de nombreuses actions sont menées au sein de chaque entité du Groupe : sensibilisation des managers à la sécurité et aux RPS dans le cadre du « parcours manager », définition d'une politique de prévention des risques dans chaque filiale, identification et analyse des causes des accidents pour éviter la récurrence, déploiement de formations en matière de sécurité des collaborateurs de terrain, etc.



En particulier, BRLE a obtenu en décembre 2021 la certification ISO 45001 relative à la mise en place d'un système de management de la santé et sécurité au travail. Véritable reconnaissance de la qualité des processus déployés au sein de l'entreprise, l'audit de certification a souligné plusieurs points forts : la mise en place d'actions d'envergure en cohérence avec la politique Groupe, la sensibilisation des collaborateurs ou encore le développement de l'application Maestr'eau, utilisée par les équipes terrain, qui intègre de nouvelles fonctionnalités en matière de sécurité.

De son côté, BRLI a conclu au cours de l'année 2021, un contrat avec une société spécialisée, afin que ses salarié.e.s soient informé.e.s sur les risques pays avant et pendant leur déplacement. Ce nouveau dispositif a été complété par la sensibilisation des salarié.e.s du Groupe BRL, et plus particulièrement de BRLI, aux risques de maladies lors des déplacements à l'International par un médecin spécialiste des maladies tropicales du CHU de Nîmes.

Afin de mesurer ses performances en termes de sécurité, le Groupe suit plusieurs indicateurs clés de performance :

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 7 : Suivi de la sécurité au travail				
KPI 7.1 : Taux de fréquence des accidents du travail	Groupe : 15,04 BRL : 27,22 BRLE : 11,38 BRLI : 0 BRLIEN : 44,14	Groupe : 25,95 BRL : 9,34 BRLE : 14,19 BRLI : 0 BRLIEN : 112,61	Groupe : 14,86 BRL : 8,88 BRLE : 13,99 BRLI : 3,14 BRLIEN : 45,5	< 25 (taux Groupe)
KPI 7.2 : Taux de gravité des accidents du travail	Groupe : 0,57 BRL : 0,21 BRLE : 0,61 BRLI : 0 BRLIEN : 1,85	Groupe : 0,35 BRL : 0,10 BRLE : 0,27 BRLI : 0 BRLIEN : 1,36	Groupe : 0,56 BRL : 0,10 BRLE : 0,60 BRLI : 0,02 BRLIEN : 1,91	< à 0,40 (Taux Groupe)

Le taux de fréquence mesure le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées sur une année. Le taux de gravité mesure le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées sur une année.

Le Groupe enregistre en 2021 une baisse du taux de fréquence de 43 % par rapport à l'année précédente (14,86 contre 25,95 en 2020), en ligne avec son objectif, expliquée notamment par les bons résultats obtenus par BRLIEN. En effet, depuis juillet 2021, la sensibilisation des salarié.e.s a été renforcée par l'instauration d'un « quart d'heure sécurité », animé par les managers lors de chaque début de semaine. Cette initiative a notamment permis à la filiale de ne recenser aucun accident du travail au cours des six derniers mois de l'année.

Les taux de fréquence 2021 de BRL et BRLE sont restés stables et BRLI a enregistré 1 accident du travail contre 0 lors de l'exercice précédent.

Le taux de gravité, quant à lui, subit une hausse de 60 %, passant de 0,35 en 2020 à 0,56 en 2021.

Cette hausse s'explique essentiellement par les raisons suivantes :

- » BRLE dont le taux de gravité est en hausse de 0,33 point par rapport à 2020 avec en moyenne 44 jours d'arrêts de travail contre 18,8 jours sur 2020. Deux salarié.e.s ont cumulé à eux seuls 163 jours d'arrêt sur un total de 215 jours, soit 76 % du nombre de jours d'arrêt de travail.
- » BRLIEN dont le taux de gravité est en hausse de 1,36 point avec en moyenne 42 jours d'arrêt de travail contre 12,05 jours en 2020. Un salarié a enregistré à lui seul 141 jours d'arrêt sur 294 jours au total soit 50 % des jours d'arrêt de travail.

Fidélisation du Personnel

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 6 : Fidélisation du personnel	Groupe : 4,33 %	Groupe : 7,86 %	Groupe : 7,29 %	< 10 (taux Groupe)
BRL : 1,4 %	BRL : 6,93 %	BRL : 6,62 %		
BRLE : 4,22 %	BRLE : 6,27 %	BRLE : 6,56 %		
BRLI : 4,81 %	BRLI : 3,63 %	BRLI : 7,43 %		
BRLIEN : 6,11 %	BRLIEN : 23,60 %	BRLIEN : 9,73 %		

Répartition des départs par motifs



4.2. Les collaboratrices et collaborateurs au cœur du dialogue social

Un dialogue social riche et dynamique

Le Groupe BRL veille à la dynamique de la négociation collective et à la qualité du dialogue social, qui contribuent au renforcement de la cohésion, à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines et à la performance économique du Groupe.

En 2021, la crise liée à la pandémie de Covid-19 a été gérée, comme en 2020, en étroite collaboration avec les représentants du personnel. Les nombreuses réunions du CSE et de la CSSCT ont permis d'associer systématiquement les IRP lors de l'évolution des modes d'organisation du travail et des consignes sanitaires en application des différentes mises à jour du Protocole national (télétravail obligatoire ou recommandé/étapes de confinement et de déconfinement).

Bien que la crise soit toujours d'actualité, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires ont été conduites dans les temps habituels et ont permis de négocier les volumes d'augmentations générales et individuelles. Elles ont ainsi donné lieu à la conclusion de trois accords NAO pour BRL, BRLE et BRLI.

L'année 2021 a également été marquée par une reprise de certaines négociations collectives, reportées en 2020 du fait de la crise sanitaire. L'U.E.S. BRL, qui comprend les quatre sociétés du Groupe (BRL, BRLI, BRLE et BRLIEN), a ainsi conclu un nouvel accord intergénérationnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 pour une durée de quatre ans. Cet accord actualise le cadre de mesures du précédent, valorise les bonnes pratiques de ce dernier et définit de nouvelles actions qui s'inscrivent pleinement dans la stratégie du Groupe, CAP 2025.

En outre, la crise sanitaire, qui a nécessité la mise en œuvre d'un « télétravail subi » lors des trois périodes de confinement puis une organisation avec un « télétravail contraint » dans le cadre de mesures d'exception imposées par le Protocole national, a permis d'accélérer les réflexions sur la mise en place du télétravail. C'est pourquoi l'U.E.S. BRL a conclu en 2021, à la faveur de ces nouvelles



pratiques et attentes, un accord relatif à « l'expérimentation du télétravail », également en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 pour une durée de 3 ans. Un bilan sera fait à l'issue de l'accord afin d'évaluer les pratiques et les conditions d'exercice permettant une conjugaison de la performance des activités avec l'épanouissement des salarié.e.s.

Enfin et pour rappel, les statuts de BRL prévoient depuis 2012 deux sièges pour des administrateurs représentant les salarié.e.s, l'un représentant le collège non-cadre et l'autre le collège cadre. Elus parmi et par l'ensemble des salarié.e.s du Groupe pour une durée de 3 ans, le renouvellement des mandats des administrateurs salarié.e.s au 1^{er} janvier 2022, a nécessité en 2021 l'organisation de nouvelles élections. C'est dans ce cadre, que le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) de ces élections a été conclu au niveau de l'U.E.S. BRL. Les élections se sont déroulées le 9 novembre 2021 par voie électronique. Le résultat a vu l'élection de Nicolas Cartailier (remplaçante Marine Fava) pour le collège cadre et Flavia Hartmman-Rieu (remplaçant Thierry Barré) pour le collège non-cadre, permettant une représentation égalitaire F/H au Conseil d'administration de BRL.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 8 : Qualité du dialogue social				
Nombre d'accords signés par tous les syndicats par rapport au nombre d'accords négociés au niveau de l'UES BRL (en %)	100 % (6 accords)	100 % (2 accords)	100 % (6 accords)	80 %

Au total, six accords ont été conclus en 2021, toutes sociétés confondues, dont trois par l'UES BRL, tous signés par l'ensemble des syndicats, preuve de la qualité du dialogue social.

Le développement des compétences et de l'agilité des collaboratrices et collaborateurs.

La politique de ressources humaines, dont l'un des quatre piliers est la gestion des carrières et des compétences, est mise au service de la performance et de l'excellence afin d'aligner la gestion des carrières et des compétences avec la stratégie du Groupe. Pour cela, la politique formation s'articule autour des enjeux suivants :

- » Poursuivre les objectifs de développement des compétences en cohérence avec les besoins de transformation du Groupe, d'une part, et les souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs et collaboratrices, via leur parcours professionnel d'autre part.
- » Maintenir un bon niveau d'employabilité des collaborateurs et collaboratrices face à l'évolution des métiers et aux enjeux du Groupe.

En raison de la crise sanitaire, toujours présente en 2021, le recours aux formations digitales (e-learning) et à distance s'est poursuivi à certains moments de l'année. Ainsi, 76 collaborateurs (représentant 1 142 heures et 14 % du budget formation du Groupe) ont pu bénéficier de formations distancielles, dans des domaines aussi variés que le juridique, les logiciels informatiques, la géotechnique, la préparation à la retraite, ou encore la rédaction d'un cahier des charges.

Au même titre que l'année dernière, les axes cardinaux de la politique de formation sociale du Groupe demeurent organisés autour de 4 priorités :

► **Priorité 1 : Le développement des compétences techniques et humaines**

En 2021, 245 collaborateurs ont suivi au moins une formation liée au développement de leurs compétences métiers notamment dans les domaines suivants :

- » Formation des équipes de gestionnaires du patrimoine hydraulique du RHR aux nouveaux Cahiers des Clauses Administratives Générales, applicables aux marchés de BRL.
- » Formation à l'actualité sociale, à la mise en service de bornes de charge pour les véhicules électriques, à la prévention des fraudes.
- » Formation aux automates de télégestion, sensibilisation aux besoins en irrigation des grandes cultures, formation aux travaux sous tension pour les équipes de BRLE.
- » Formation BIM (Modélisation des informations du bâtiment), suivi de marchés de travaux, langues étrangères, logiciels de simulation, conception d'ouvrages en béton pour les équipes de BRLI.
- » Formation à l'identification des ravageurs et maladies sur les végétaux, modalités de réponses aux appels d'offres pour les équipes de BRLIEN.

- » Acquisition de nouvelles compétences spécifiques pour certains collaborateurs : parcours de formation « Responsable communication », « Ingénieur informatique », ou encore « Formateur PRAP » (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).

En outre, une formation « sensibilisation à la Cybersécurité » a été proposée à l'ensemble des collaborateurs sous forme de plusieurs modules en ligne.

► **Priorité 2 : Le management**

Déployé depuis 2017 au sein du Groupe afin d'accompagner les managers dans la gestion opérationnelle de leurs équipes, le PARCOURS MANAGER (environ 15 jours sur une période de 2 à 3 ans pour les managers récemment promus) avait connu un fort ralentissement en 2020 compte tenu du contexte sanitaire (seulement 8 managers avaient pu démarrer le parcours). En 2021, ce sont à nouveau quatre promotions qui ont été lancées, regroupant 21 managers.

Les autres promotions, déjà engagées les années précédentes, ont pu poursuivre le programme. Au total, ce sont donc 31 managers qui ont été concernés par les modules suivants :

- » Efficacité relationnelle.
- » Conduite d'entretien annuel.
- » Conduite d'entretien professionnel.

Par ailleurs, trois managers ont bénéficié d'un coaching individuel pour les aider à optimiser leur posture managériale.

► **Priorité 3 : L'égalité de traitement et le respect de la diversité**

Comme énoncé dans l'accord « Égalité Professionnelle » signé par la Direction du Groupe et les partenaires sociaux, le principe de non-discrimination est un des piliers de la politique sociale du Groupe, et requiert, en conséquence, l'exemplarité du management. Un plan d'actions a donc été lancé, afin de sensibiliser à nouveau les managers aux bonnes pratiques. Déployé sur deux ans, il concerne l'intégralité des managers. Au 31 décembre 2021, 65 managers ont déjà été formés.

D'autres formations, en vue d'améliorer le bien-être et le développement personnel, sont par ailleurs régulièrement proposées aux collaborateurs. trices afin de favoriser leur épanouissement professionnel :

- » 3 collaborateurs ont suivi un module de formation « Préparation à la retraite ».
- » 10 collaborateurs, toutes sociétés confondues, ont participé à une formation sur la gestion de leur temps et de leurs priorités.
- » Des actions telles que « Développer la confiance en soi », « Aisance orale », « Gestion du stress », « Développer l'assertivité » ont été proposées à plusieurs collaborateurs.

Enfin, 35 élu(e)s du CSE et CSSCT ont poursuivi la formation portant sur les missions de leur mandat (volet économique et social et volet sécurité), initiée en 2020.

► **Priorité 4 : La santé et la sécurité au travail**

Dans un souci constant de prévention des risques au travail, le Groupe a poursuivi le déploiement des formations liées à la sécurité (CACES, habilitations diverses, électrique, travaux et amiante, travaux en hauteur, CATEC, AIPR, SST, équipier incendie, etc.) aussi bien pour les mises à niveau que pour les formations initiales. Ainsi, 298 actions de formation ont été déployées, impliquant 190 collaborateurs.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 9 : Évolution des compétences	Groupe : 61 %	Groupe : 58 %	Groupe : 67 %	Au moins 40 % (taux Groupe)
Taux de salarié.e.s formés sur le total de salarié.e.s (Groupe et par société) (en %)	BRL : 76 %	BRLE : 52 %	BRL : 72 %	
	BRLE : 79 %	BRLE : 65 %	BRLE : 84 %	
	BRLI : 47 %	BRLI : 55 %	BRLI : 56 %	
	BRELEN : 30 %	BRELEN : 54 %	BRELEN : 43 %	

En 2021, le Groupe a dispensé 8 872 heures de formation et formé 67 % de son effectif (soit 422 collaborateurs), très nettement au-dessus de l'objectif de 40 %, et en hausse de 9 points par rapport



à 2020, largement impacté par la crise sanitaire. Le Groupe a consacré 2,55 % de sa masse salariale à la formation. Les résultats Groupe et par société sont supérieurs à l'objectif minimal, malgré l'impact de la crise sanitaire sur les formations, démontrant la volonté du Groupe en matière de développement des compétences.

BRELEN affiche cependant une baisse de 11 % de l'effectif formé par rapport à l'année dernière, en raison d'une réorganisation au niveau du Comité de Direction et d'une activité très chargée qui n'a pas permis de dégager du temps. Toutefois, une attention a été portée pour que soient réalisées les formations en matière de sécurité.

4.3. Égalité de traitement, diversité et inclusion

Égalité de traitement et lutte contre les discriminations

La promotion de l'égalité de traitement dans le respect des diversités lors de toutes les étapes de la gestion des ressources humaines est au cœur de la politique de Ressources Humaines du Groupe.

Consciente des enjeux liés à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, la Direction Générale du Groupe BRL a défini une politique volontariste dès 2012. Cet engagement s'appuie sur une véritable démarche managériale, déployée collégialement par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique et Responsabilité Sociétale, avec l'implication des Directions de chaque société.

Succédant au précédent accord signé en 2015, l'actuel accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'U.E.S. BRL est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2019 pour quatre ans. Il s'articule autour de cinq thèmes majeurs auxquels sont associés des objectifs de progression, des actions et des moyens : la rémunération effective, l'embauche, la promotion professionnelle et les parcours professionnels, les conditions de travail et la sécurité au travail, et l'équilibre vie privée et professionnelle. Cet accord fait par ailleurs l'objet d'un suivi annuel par la Commission égalité composée d'élu.e.s et de membres de la Direction du Groupe.

En outre, le Groupe a, pour la troisième année consécutive, publié les résultats des index égalité professionnelle des sociétés de l'U.E.S. La note consolidée de 93/100 obtenue par le Groupe BRL témoigne d'un engagement continu en matière d'égalité professionnelle.

Le Groupe BRL s'est par ailleurs doté d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS). Au même titre, le CSEC et chaque CSE de société, ont également nommé un référent parmi leurs membres. La mise à disposition d'un e-learning a permis aux 7 référents de commencer à se former. La Directrice des Ressources Humaines est en charge, au niveau de l'U.E.S. et en représentation de la Direction, de la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation, et de la mise en œuvre de procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Évolution de la présence des femmes dans les Conseils d'administration du Groupe

	Composition au 31/12/2021	2019	2020	2021
BRL	6 femmes sur 20 membres	25 %	30 %	30 %
BRLE	2 femmes sur 4 membres	50 %	50 %	50 %
BRLI	2 femmes sur 4 membres	50 %	50 %	50 %
BRELEN	2 femmes sur 4 membres	50 %	50 %	50 %

Une meilleure intégration des travailleurs en situation de handicap

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 réforme l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise mais les modalités de calcul ont été ajustées. La première déclaration aux organismes de Sécurité Sociale par le biais de la nouvelle Déclaration Sociale Nominative (DSN) a été établie en 2021 pour l'année 2020. Désormais, la déclaration est faite mensuellement au travers de la DSN et l'éventuelle contribution est versée au mois de mai de chaque année.

S'agissant de l'intégration du handicap dans l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique et Responsabilité Sociétale mettent en œuvre des actions visant à favoriser

l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du Groupe, tout en agissant sur la culture d'entreprise, pour permettre un changement de regard collectif et individuel. Des actions concrètes sont donc menées régulièrement :

- » Suivi des dossiers RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- » Promotion d'une politique de recrutement handi-accueillante (participation de BRLEN à l'évènement Duoday en novembre 2021, intervention d'une travailleuse indépendante handicapée pour sensibiliser les salarié.e.s).
- » Organisation d'actions de sensibilisation sur les perceptions des collaborateurs.trices. En 2021, trois actions de sensibilisation sur le handicap et plus spécifiquement le handicap invisible et les idées reçues ont ainsi été menées en visioconférence pour les collaborateurs de BRL et BRLE.
- » Accompagnement des collaborateurs.trices en situation de handicap (étude de poste, échanges).
- » Développement de l'accessibilité des sites du Groupe BRL.

Le Groupe BRL est également doté d'un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 10 : Lutte contre les discriminations Taux de salarié.e.s en situation de handicap par société (en %)	Annuel 2019 Groupe : 3,9 % BRL : 4 % BRLE : 4,9 % BRLI : 1 % BRLEN : 8 %	Annuel 2020 Groupe : 3,7 % BRL : 4,41 % BRLE : 4,45 % BRLI : 0,64 % BRLEN : 7,75 %	Annuel 2021 Groupe : 4,58 % BRL : 5,05 % BRLE : 5,05 % BRLI : 0,72 % BRLEN : 11,96 %	6 % en 2025 (chaque société) et Moyenne à 3 ans de l'année n > à moyenne à 3 ans de l'année n-1
	Moyenne 3 ans 2019 : nd	Moyenne 3 ans 2020 Groupe : 3,5 % BRL : 3,8 % BRLE : 4,45 % BRLI : 0,88 % BRLEN : 7,25 %	Moyenne 3 ans 2021 Groupe : 4,05 % BRL : 4,48 % BRLE : 4,80 % BRLI : 0,78 % BRLEN : 9,2 %	

Le taux Groupe est en augmentation en 2021, qu'il s'agisse du taux annuel ou de la moyenne à trois ans, ce qui traduit l'efficacité des actions conduites en faveur des salarié.e.s en situation de handicap. Le taux annuel évolue favorablement dans toutes les sociétés du Groupe, même si la moyenne à trois ans en 2021 de BRLI est en léger retrait (en raison de la baisse du taux en 2020). Les variations entre 2021 et 2020 s'expliquent par les entrées et sorties de salarié.e.s au sein des diverses sociétés et par de nouvelles Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de carrière pour des salarié.e.s déjà présents. BRL Espaces Naturels dépasse largement ses obligations légales avec un taux d'emploi de 11,96 %.

Le nombre des salarié.e.s en situation de handicap en ETP et objectif de chaque société :

Société	Résultat 2019	Résultat 2020	Résultat 2021	Objectif 2021
BRL	2,83	3,50	4	4,8
BRLI	1,35	1,35	1,5	12,5
BRLE (une seule déclaration)	10,96	11,16*	12,66	12,5
BRLEN (une seule déclaration)	6,18	7,73*	10,5	5,3

*Depuis 2020, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur et a modifié les modalités de calcul de la contribution financière. Depuis cette date, les entreprises qui possèdent plusieurs établissements effectuent une seule déclaration. L'obligation d'emploi s'applique à la somme des effectifs de tous les établissements faisant partie de l'entreprise : une déclaration par entreprise et non plus par établissement.



Le Groupe procède également à des achats auprès d'Entreprises Adaptées (EA) ou d'Établissements d'Aides et de Services par le Travail (ESAT). En 2021, des impressions ont été effectuées pour les salons et les événements de fin d'année par l'ESAT Saint-Exupéry à Nîmes.

Le développement de la mixité intergénérationnelle

L'obligation du contrat de génération est supprimée depuis 2017, suite à la réforme du Code du Travail. Toutefois, soucieux de maintenir des engagements sur ce sujet et dans la continuité du précédent accord conclu, la Direction du Groupe BRL et les partenaires sociaux ont confirmé leur intention commune de négocier un nouvel accord et de poursuivre le déploiement du plan d'action dont les mesures sont destinées à :

- » Favoriser l'insertion durable des jeunes de moins de 26 ans dans l'emploi (ou salarié.e.s en situation de handicap de moins de 30 ans).
- » Maintenir dans l'emploi les salarié.e.s seniors âgés de plus de 56 ans.
- » Garantir la transmission des savoirs et des compétences intergénérationnels.

Plus spécifiquement, les mesures retenues en faveur des jeunes visent à :

- » Fixer des objectifs d'embauche en CDI.
- » Nommer un référent pour accompagner les jeunes embauché.e.s pendant leur parcours d'intégration.
- » Identifier, si besoin, des formations d'adaptation qualifiantes.

En parallèle, les actions décidées en faveur des seniors ont pour vocation de :

- » Faire respecter les objectifs de maintien dans l'emploi.
- » Améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité.
- » Anticiper les éventuelles évolutions professionnelles.
- » Accompagner l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

La transmission de savoirs et de compétences est ainsi assurée par la formation de binômes et d'échanges basés sur le volontariat entre des salarié.e.s expérimenté.e.s et des jeunes. Pour les postes identifiés à compétences clés (ou critiques), opérés par un.e salarié.e senior.e, des binômes sont systématiquement mis en place.

Afin de se donner le temps de négocier et d'intégrer de nouvelles dispositions innovantes, une prorogation jusqu'au 31 décembre 2021 de l'accord collectif 2017-2019 a été conclue par les différentes parties, matérialisée par la signature d'un avenant spécifique.

Ainsi, en cohérence avec ses engagements, la Direction du Groupe a ouvert des négociations en 2021, qui ont abouti à la signature d'un nouvel accord Intergénérationnel, applicable depuis le 1^{er} janvier 2022. Il intègre les nouveaux enjeux de l'U.E.S. BRL, tant en termes de composition de ses effectifs qu'en termes d'activités. Il s'inscrit pleinement dans le déploiement de la stratégie CAP 2025 qui définit les priorités de transformation et les nouvelles solutions technologiques nécessaires à l'adaptation du Groupe BRL face aux défis climatiques, sociétaux, économiques.

Enfin, la Commission « Contrat de génération » composée d'élu.e.s et de membres de la Direction du Groupe se réunit une fois par an afin d'établir un suivi annuel des mesures prises dans le cadre de l'accord.



5. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ET LA TRANSFORMATION DES TERRITOIRES ET DES CLIENTS EN AGISSANT AVEC ÉTHIQUE



Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable

5.1 Empreinte socio-économique et implication dans la vie des territoires

Une participation active auprès des acteurs du territoire

► La concertation, un prérequis pour les projets menés par le Groupe BRL

La **concertation avec les parties prenantes** et les acteurs locaux **sur les projets d'investissement structurants** est au cœur du processus d'élaboration et de mise en œuvre des projets de BRL, et en particulier des projets d'extension du Réseau Hydraulique Régional (RHR). Elle permet la prise en compte des attentes des territoires, l'anticipation des besoins, l'intégration des enjeux économiques et environnementaux, dont notamment la recherche d'économie en eau, ce qui donne aux projets un haut degré d'acceptation.

Ainsi, pour le projet « Aqua Domitia », BRL a mis en place un processus intègre de concertation comprenant 3 niveaux :

- » Une instance de concertation stratégique, l'Instance de Concertation « Aqua Domitia », co-présidée par le Préfet de Région et la Présidente de la Région Occitanie. Sa composition, calquée sur le modèle des Commissions Locales de l'Eau, comporte 89 représentants de l'ensemble des acteurs concernés.
- » Un groupe technique « Ressources en eau », constitué d'un nombre plus réduit de participants ayant vocation à approfondir les sujets techniques à l'échelle des bassins versants traversés et à établir des synthèses et des préconisations en lien direct avec l'utilisation de la ressource nouvelle mobilisée grâce à Aqua Domitia.
- » Des forums territoriaux, créés pour chaque maillon d'Aqua Domitia, dont l'objet est d'informer le grand public, au travers de réunions locales, sur les conditions de réalisation des travaux et d'échanger préalablement au lancement des chantiers.

Le consensus créé autour de ce projet a permis sa réalisation en à peine plus de 10 ans, ce qui est remarquable pour une infrastructure de cette ampleur (plus de 140 km de transfert de ressource en eau pour 220 M€ d'investissement).

De la même façon, les projets de réseaux de desserte irriguant les territoires à partir d'Aqua Domitia font l'objet de groupes de travail et de comités de pilotage rassemblant et associant aux décisions tous les acteurs des territoires : agriculteurs, organismes de mise en marché, collectivités locales, gestionnaires de ressources, Etablissements Publics Territoriaux de Bassin (EPTB), Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), Directions Départementales des Territoires et de la Mer (DDTM), Agence de l'Eau, financeurs potentiels, etc.

Ces dispositifs ont démontré leur efficacité en permettant d'élaborer des projets solides et acceptés par les parties prenantes, en bénéficiant de plans de financement consensuels, et en créant de la valeur sur les territoires.

Enfin, BRL mène des concertations « au quotidien » avec les acteurs de l'eau. Le Groupe est régulièrement associé aux travaux des Commissions Locales de l'Eau, des Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE Lez, Thau, Hérault, Orb, Astien, Basse vallée de l'Aude et Aude médiane...) et sollicité par différents acteurs de la gestion de l'eau (services de l'Etat, Agence de l'Eau, Chambres d'Agriculture, Communautés d'Agglomération, Syndicats professionnels, ...).

Ces réunions sont l'occasion de présenter l'avancement des différents projets d'extension du RHR et d'échanger sur les priorités en matière de sécurisation des ressources exprimées au niveau de chaque territoire.

► Une forte implication dans les organisations professionnelles locales

L'écoute, la compréhension et la bonne prise en compte des attentes des acteurs locaux sont donc des facteurs clés pour le développement du Groupe BRL. Celui-ci s'efforce de mener un **dialogue structuré avec les parties prenantes locales** et de maintenir une concertation étroite avec tous les acteurs. L'instauration du dialogue se matérialise notamment par l'adhésion et la participation active à la vie des réseaux professionnels et des pôles de compétitivité. BRL est également présent dans les conseils d'administration de plusieurs sociétés. La liste détaillée de ses adhésions et participations est donnée dans le tableau sociétal des engagements du Groupe en 2021 figurant à la fin du présent document.

Par ailleurs, BRL rencontre régulièrement les représentants et acteurs des territoires. Le Directeur Général est membre du Conseil Economique Social et Environnemental Régional. Il entretient des relations régulières avec les pouvoirs publics, en particulier la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt (DRAF) et la DREAL, la Région Occitanie, les Conseils départementaux, et les collectivités locales.

En s'investissant dans des réseaux multi-acteurs, le Groupe BRL recherche des synergies avec son écosystème, permettant ainsi de garantir sa **contribution au développement et à la compétitivité des territoires**. La création de valeur économique et sociétale partagée contribue pleinement au succès du développement des entreprises. C'est pourquoi BRL s'efforce de participer à l'essor socio-économique de ses territoires d'implantation et aux actions de partenariats auprès des acteurs institutionnels tout en fédérant des approches communes avec les acteurs locaux sur des projets en France et à l'International. L'adhésion du Groupe BRL au Club des 100 de la CCI Gard, à l'association des Femmes Chefs d'entreprise du Gard, à CREALIA Occitanie, et d'autres, confirme son engagement.

► Une présence concrétisée par de nombreux partenariats

Le Groupe renforce ses liens avec les écoles et universités du territoire du Gard (Université de Nîmes, Ecole des Mines d'Alès, EPLEFPA Nîmes-Rodilhan) et de la Région Occitanie (Universités de Montpellier et de Perpignan, Montpellier Business School, Polytech, Sup Agro Montpellier...) au travers de la participation aux instances de gouvernance, de cours ou conférences dispensés par des collaborateurs et la participation à des forums métiers.

BRL s'implique également dans des chaires industrielles telles qu'ELSA PACT, autour de la mise en œuvre de l'analyse du cycle de vie dans les domaines de l'eau, de l'agro-alimentaire, des produits résiduels organiques et des énergies renouvelables (voir point 3.2 « Promotion et soutien à l'économie circulaire »).

À l'International, BRL intervient depuis plusieurs années dans le cadre de partenariats pour la mise en œuvre de structures, d'outils et de plans pluriannuels pour la gestion des grands fleuves et grands lacs de la planète (Congo, Niger, Zambèze, fleuve Jaune, Nil, lac Tchad, lac Victoria...).

Sensible aux nécessités d'évolution de son activité professionnelle pour répondre aux enjeux environnementaux et climatiques, BRL est signataire de la Charte de l'Ingénierie pour le Climat lancée par SYNTEC (en novembre 2019) et de la Charte d'engagement des bureaux d'études sur l'évaluation environnementale portée par le ministère de l'Environnement et les fédérations Syntec-Ingénierie et Cinov Territoires et Environnement.

BRL est par ailleurs engagé auprès de plusieurs organisations telles que Vivapolis, ICID-CIID (International Commission on Irrigation & Drainage), AFEID (Association Française pour l'Eau l'Irrigation et le Drainage), ou encore le CFBR (Comité Français des Barrages et Réservoirs), et est membre de pôles de compétitivité ainsi que de réseaux industriels et économiques, notamment le SAFE Cluster et le Pôle Mer Méditerranée.



Enfin, la filiale ingénierie du Groupe est un membre actif du Comité Scientifique et Technique Eau Agricole (COSTEA), projet porté par l'AFEID, qui a été présenté lors du Forum Mondial de l'Eau 2022 à Dakar. Face au dérèglement climatique il s'agit d'apporter un appui ponctuel et des outils méthodologiques pour accompagner la demande croissante de pays du pourtour méditerranéen, d'Afrique de l'Ouest et d'Asie du Sud Est pour améliorer les performances de l'agriculture irriguée.

► Une contribution renforcée à divers événements

En 2021, l'amélioration de la situation sanitaire a permis la reprise de salons et de congrès. Le Groupe BRL est intervenu lors de différentes rencontres (conférences, colloques, forums, etc.), aux côtés d'acteurs territoriaux, pour échanger sur des sujets en lien avec son cœur de métier et sur son adaptation pendant la crise sanitaire. Ainsi, le Directeur Général a eu l'occasion de partager son expérience et sa vision dans le cadre de multiples événements, notamment lors :

- » Du Salon « Cycl'Eau », en participant à la conférence « *Économiser l'eau pour faire face au changement climatique : La solution qui coule de source* ».
- » De la table ronde « *L'importance de l'eau dans le développement de l'agriculture d'aujourd'hui et de demain* », animée par le LAB3A.
- » De la CREALIA'S WEEK 2021, en participant à la conférence sur le thème : « RSE et Innovation, axe stratégique et source de performance durable ».
- » D'une table ronde, en compagnie du Pôle de compétitivité Aqua Valley, pour débattre avec des entreprises et le monde académique, au sujet des grandes transitions en cours et des nouvelles solutions pour y faire face. Le Groupe BRL a notamment présenté ses réponses pour agir face à l'érosion du littoral et au risque de submersion marine.
- » Du Salon du Littoral, événement majeur, qui réunit l'ensemble des acteurs de la communauté maritime, notamment le Parlement de la Mer, dont BRL est membre. Les rencontres ont permis d'échanger sur de nombreux sujets autour de la protection des côtes, des milieux naturels, de l'adaptation des espaces portuaires et touristiques, ou encore des parcs éoliens en mer.
- » Du salon SITEVI, le salon international des équipements et savoir-faire pour les productions viti-vinicoles, oléicoles, arboricoles et maraîchères. Une présence assurée par l'intermédiaire de la filiale BRL Exploitation qui y présente son matériel et ses nouveaux outils pour l'irrigation et notamment l'irrigation viticole.

Par ailleurs, BRLI contribue régulièrement à de nombreux événements, dont notamment :

En France :

- » Colloque « Journée Technique CFBR », à destination des jeunes professionnels - Enseignements tirés des cas passés - Perspectives et nouveaux défis des barrages et réservoirs.
- » VNF : Rencontres nationales du tourisme fluvial (Auxerre).
- » MEETINGÉ (Paris), Forum École des Mines-Alès, ENGEES, ENSE3, SupAgro, Université des Sciences à Montpellier : salons de recrutements virtuels.
- » Congrès « Mondial de la nature », rassemblant les acteurs de la biodiversité. BRLI a également présenté des solutions innovantes concernant les mouillages écologiques.
- » Les journées Africa Global Days, organisées par Aqua Valley et le centre Unesco sur l'eau de Montpellier, en marge du Congrès Afrique France.

À l'international :

- » Conférence régionale africaine de l'ICID à Marrakech.
- » Table ronde « Unpacking the Blue Peace Masterplan » à Genève.

Enfin, les sociétés du Groupe apportent régulièrement leurs expertises lors de rencontres organisées au sein de leurs filières : participation à la Conférence des Parties (COP), Rencontres du génie écologique côtier et marin, Sommet européen des ports de plaisance, Meeting Syntec-Ingénierie, Conférence euro-méditerranéenne sur l'irrigation de l'ICID, Conférence des Grands Lacs Africains, Aqua Business Days, Energaia, etc.



Une mobilisation au profit d'actions de solidarité territoriale et en faveur de l'insertion sociale

Priorisant les enjeux socio-économiques, en lien avec ses métiers ou ses territoires d'implantation, le Groupe BRL s'engage à soutenir des actions en matière d'inclusion sociétale et des acteurs associatifs ciblés sur ses territoires.

Déjà signataire de la Charte Entreprises et Quartiers, dont l'objet est la mise en œuvre conjointe d'actions dans les domaines de l'éducation, l'orientation, l'emploi, l'insertion, les services de proximité et le soutien aux initiatives locales, le Groupe a renouvelé en 2021 son engagement en signant les nouvelles chartes territoriales PAQTE « Les Entreprises Inclusives ».

Par ailleurs, en tant qu'adhérent et membre du conseil d'administration du club d'entreprises de la Fondation Agir Contre l'Exclusion dans l'Aude, le Gard et l'Hérault, BRL est attaché à s'engager pour l'inclusion et l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail, et a souhaité sous cette nouvelle orientation s'inscrire dans cette démarche.

UNîmes, l'Université de Nîmes, et BRL ont également renforcé leurs liens avec la signature d'une convention-cadre qui concerne les thématiques « droit » et « environnement » proposées par l'Université. Il s'agit pour BRL d'accueillir des stagiaires (ou des apprentis issus de licences professionnelles) et de collaborer avec les équipes universitaires dans le domaine de l'enseignement, en animant et participant à des colloques et conférences, en soutenant des thèses, ou en participant à des projets de recherche d'intérêt commun. Des liens renforcés qu'illustre la reconduction de Jean-François Blanchet à la présidence du Conseil d'Orientation d'UNîmes.

Au même titre, le Groupe BRL a continué à s'impliquer au cours de l'année dans des actions collectives portées en faveur de l'inclusion sur ses territoires et dans ses domaines de compétences (parrainages, forums, actions de sensibilisation). Il a notamment poursuivi son engagement dans le programme TEKNIK porté par les clubs FACE, mais également dans le programme Discovery. Le projet a pour but de promouvoir et de faire découvrir, par des professionnels d'entreprises, le secteur et la diversité des métiers de l'industrie aux étudiants des collèges et lycées du Gard, de l'Aude et de l'Hérault.

À titre d'illustrations, quelques exemples d'actions menées dans le cadre du programme :

- » Dans l'Aude :
 - Participation aux simulations d'entretiens.
 - Participation à une table ronde recrutement, apprentissage.
- » Dans l'Hérault :
 - Participation à des interventions auprès des élèves de Pierre Mendès France et du collège Jeu de Mail.
 - Présentation des métiers aux personnes en recherche d'emploi.
 - Participation à FACENERGIE Sport Montpellier.
 - Intervention au sein d'un centre d'hébergement pour mineurs de la Blanquette.
- » Dans le Gard :
 - Participation à des interventions auprès de collégiens et de demandeurs d'emploi des quartiers Politique de la Ville de Nîmes.
 - Accompagnement d'un collégien à construire son projet professionnel.

De plus, BRL s'est mobilisé au profit du programme régional « jobs étudiants », pour soutenir les jeunes étudiants impactés par la crise sanitaire, en offrant neuf emplois saisonniers, mais également en accueillant un élève dans le cadre d'un stage découverte du métier de secrétaire-assistant avec l'École Régionale de la 2^e chance.

L'année 2021 a, en outre, été l'occasion pour le Groupe BRL de soutenir à nouveau l'initiative Wi-Filles, dispositif lancé par FACE GARD : programme de sensibilisation et d'acculturation au numérique, qui vise à accompagner les jeunes filles volontaires de 14 à 17 ans dans la découverte des métiers du digital, en développant leur autonomie et en les rendant actrices de leurs parcours scolaires et professionnels. En janvier 2021, le Groupe BRL a distribué 20 tablettes numériques dans le cadre du programme.

Dans la continuité de ce programme, des collaborateurs de BRLE ont participé à un atelier de codage informatique, organisé au sein du collège Jules Verne. Cette intervention a été l'occasion d'échanger autour des métiers du digital et ainsi de permettre aux participantes d'élargir leurs perspectives sur la diversité des professions dans le numérique.

Au même titre, la Ville de Nîmes, en partenariat avec plusieurs associations caritatives, a organisé en septembre 2021 une collecte de produits hygiéniques et de fonds en soutien aux femmes en situation de précarité. Le Groupe BRL s'est associé, avec ses salarié.e.s, à cette collecte qui a permis de réunir 180 dons de collaboratrices et collaborateurs solidaires, abondé par une dotation de 1 000 € de la Direction.

Dans un contexte de pénurie de ressources dans le domaine de l'Ingénierie, BRLE développe son attractivité en participant à de nombreux forums étudiants et en orientant sa communication autour de ses atouts différenciants : le sens et les valeurs de l'engagement, le respect des équilibres de vie professionnelle et vie personnelle, la diversité des champs d'intervention, un groupe à taille humaine engagé dans l'atteinte des ODD.

Les choix de partenariats et mécénats du Groupe BRL reposent donc sur des critères en lien avec les axes de la politique de Responsabilité Sociétale, les éléments de différenciation des actions proposées, les liens avec les métiers du Groupe et avec les territoires d'intervention des sociétés du Groupe. Les actions de mécénat sont essentiellement portées par la société BRL qui s'efforce d'utiliser annuellement l'ensemble du budget de mécénat autorisé (soit 0,5 % du chiffre d'affaires de la société). L'ancrage territorial du Groupe lui permet au-delà de soutenir des projets, de nouer des relations durables dans le cadre de ses actions de mécénat et de partenariat. BRL a une nouvelle fois cette année utilisé l'intégralité de son budget de mécénat disponible.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 11 : Engagement sociétal Taux de réalisation du budget de mécénat : ratio montant dépensé (hors crédit d'impôts) / montant autorisé (en %)	100 %	100 %	100 %	Au moins 80 %

Ainsi, dans une approche de solidarité et de développement culturel des territoires, le Groupe a soutenu en 2021 des actions de mécénat en faveur de la Fondation Musée Fabre, la Fondation du Jardin de Plantes, l'Institut du Cancer de Montpellier, les Voies Navigables de France, la Fondation Grenoble INP, la Fondation Sup-Agro Montpellier Chaire ELSA PACT 2, Graine Occitanie et CREALIA.

Le Groupe BRL a également décidé d'étendre son dispositif RSE à l'activité de sa filiale internationale BRL Madagascar, conduisant ainsi à des actions de soutien au bénéfice de populations locales particulièrement affectées par les crises économiques et sanitaires du pays. L'engagement RSE est donc désormais intégré à la stratégie de la filiale.

À ce titre, BRLE a souhaité en 2021 apporter son aide à des populations directement touchées par les impacts du changement climatique dans le sud du Madagascar, s'associant ainsi aux mesures d'urgence portées par la belle solidarité des entreprises d'Aqua Valley. BRLE s'est ainsi engagé sur un don permettant de répondre aux besoins urgents d'alimentation en eau d'une partie de la population du sud de Madagascar, et ce pendant trois mois. Au-delà, la filiale participera au développement d'un projet d'alimentation pérenne au profit des villages touchés par le changement climatique.

Relations avec les sous-traitants, fournisseurs, prestataires et entreprises de travaux

Soucieux d'affirmer ses engagements, le Groupe BRL s'est doté d'une politique d'achat socialement et écologiquement responsable afin de répondre aux grands enjeux de demain sur ses territoires et de contribuer à la performance globale de l'entreprise. En cohérence avec le Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsables (SPAPSER) élaboré par la Région Occitanie, elle s'intègre pleinement dans la nouvelle stratégie CAP 2025 et la politique de Responsabilité Sociétale et de Développement Durable du Groupe.

Cette politique, formalisée par un schéma d'achat responsable, s'inscrit donc dans une démarche engagée et vise à favoriser l'achat en prenant en considération à la fois les aspects économiques, sociétaux et environnementaux, tout en veillant à l'équilibre des relations entre BRL et ses fournisseurs, dans le respect de leurs droits réciproques.



Les pratiques d'achats établies au sein du Groupe sont par ailleurs en conformité avec les trois principes fondamentaux de la commande publique auxquels BRL est soumis :

- » Liberté d'accès à l'achat public.
- » Égalité de traitement des candidats.
- » Transparence dans les procédures d'attribution.

Toutes les sociétés du Groupe s'attachent ainsi à respecter des principes d'égalité de traitement et de transparence des procédures d'attribution, les délais de paiement et la formalisation de contrats écrits avec des clauses équilibrées et proportionnées aux enjeux de l'achat pour l'activité de la société.

Les fournisseurs et prestataires font en outre l'objet d'évaluation dans le cadre des SMQ (Systèmes de Management de la Qualité) des sociétés du Groupe sur la base de critères tels que la qualité de la prestation, la fourniture ou le conseil, le respect des délais, la qualité des restituables, etc.

Enfin, depuis 2014 la Direction du patrimoine de BRL intègre des clauses d'insertion dans ses marchés de travaux dans le but de permettre à des personnes rencontrant des difficultés socioprofessionnelles de saisir une opportunité d'emploi.

5.2. Sécurité et confidentialité des données

Transition numérique

Des technologies au service de nos clients et activités

La performance des métiers du Groupe s'inscrit dans l'évolution digitale, avec notamment le développement de nouvelles technologies numériques permettant d'optimiser le suivi et de dynamiser la gestion et l'exploitation du patrimoine.

Ainsi, BRLE a conçu plusieurs outils de suivi de données répondant à ses finalités d'exploitation :

- » Born&Eau est un outil en production depuis 2005, dont une nouvelle version a été déployée en 2017. Il recense l'ensemble des points de livraison, des contrats et clients associés, ainsi que les historiques de consommation et de facturation. Cette application permet d'accéder en ligne à de nombreux services au travers d'un espace client : payer sa facture, mettre en place une mensualisation, télécharger ses factures et les documents contractuels, visualiser sa consommation, modifier ses informations personnelles, ou encore communiquer avec le service client. Des indicateurs de suivi de la performance sont par ailleurs analysés, tels que le nombre de comptes ouverts, de clients payant en ligne ou encore de compteurs télé-relevés.
- » TopKapi est un logiciel de télégestion à distance qui assure le suivi en temps réel et l'historique des mesures sur les équipements (stations de pompage, réservoirs, barrages, organes hydrauliques, débitmètres...).
- » GéEau Web est un outil ergonomique et convivial permettant aux équipes de suivre en temps réel l'exploitation. Depuis 2015, une évolution de GéEau Web a été développée et mise à disposition de fontainiers et responsables travaux via des tablettes numériques. Cette solution de mobilité a permis de remplacer les plans des réseaux en support papier.
- » Concert'Eau est une base de données centralisée recensant les équipements et les interventions associées (interfacée avec « GéEau » pour les réseaux et le logiciel support Mainta, pour le suivi des interventions sur les ouvrages). L'outil permet notamment le croisement de données d'exploitation, de proposer des indicateurs et rapports d'aide à la décision pour la maintenance et l'organisation des interventions, de rendre compte de l'activité, d'analyser les actions mises en œuvre, d'anticiper les problématiques patrimoniales et d'aider à l'exploitation au quotidien grâce à la visualisation graphique des interventions en attente. Concert'Eau dispose également d'une interface smartphone qui permet à tous les collaborateurs de terrain de réceptionner les bons d'intervention et de faire des comptes rendus avec géolocalisation des interventions.
- » GEDICOM, est une application qui permet de transmettre rapidement des informations simultanément à un grand nombre de clients par e-mail, SMS, ou appel vocal, lors d'interventions ayant un impact immédiat sur le service.

BRL consulte et associe ses partenaires (notamment les collectivités, la Région, les fournisseurs) au développement de ses outils afin de prendre en compte leurs attentes. Le partage d'information et la mutualisation de données permettent de renforcer les analyses, d'accroître l'efficacité du service rendu, et d'apporter des éléments d'explication précis aux collectivités délégantes qui contrôlent le service public.

BRLI porte également depuis plusieurs années divers projets de développement d'outils digitaux au service de ses activités :

- » WIMES (Water Information Management Ecosystem and Services) : afin de développer la connaissance des ressources en eau et de favoriser la bonne gestion et le dimensionnement des aménagements hydrauliques, BRLI a développé une plateforme logicielle et de services pour servir de support à la prise de décision et aux services d'ingénierie correspondants.
- » BIM (Building Information Modeling) : BRLI poursuit le développement de ses compétences en matière d'utilisation du BIM dans ses projets d'infrastructures. La maquette numérique structurée permet une collaboration entre tous les intervenants d'un projet, soit par des échanges de données, soit en permettant une intervention sur un seul et même modèle. L'objectif est de permettre une conception de meilleure qualité et un coût optimisé. Plusieurs projets ont pu bénéficier de l'utilisation de cet outil : la rénovation de l'unité d'ozonation de l'usine de potabilisation de Méry-sur-Oise, les interventions auprès du Syndicat des Eaux d'Ile-de-France (SEDIF), etc.

► Renforcement de la digitalisation dans le fonctionnement interne

Porté par la Direction des Systèmes d'Informations (DSI) du Groupe, un projet de Gestion Électronique des Documents (GED) a été lancé en 2020, avec pour objectifs de :

- » Centraliser l'ensemble des documents et informations, sous format électronique.
- » Faciliter l'archivage, le partage et l'accès aux documents numérisés (courriers, plans, documents d'exploitation, actes notariés...) par l'intermédiaire de mots-clés.

La numérisation des documents techniques d'exploitation et des plans d'ouvrages s'est poursuivie en 2021. Le processus de suivi de facturation de BRL a également été digitalisé dans la GED et interfacé avec le logiciel comptable SAGE, permettant une dématérialisation totale des factures grâce à un logiciel de Lecture Automatique de Documents (LAD).

L'application de Gestion des Temps et des Activités (GTA) a été développée pour intégrer la dématérialisation des Comptes Épargne Temps et l'alimentation du CET à partir du 13^e mois.

Protection de données

Coordonnée par la Direction des Systèmes d'Information (DSI), le Groupe BRL organise et assure la protection des données personnelles.

Engagé depuis 2018 dans une trajectoire de conformité au Règlement Général Européen de Protection des Données Personnelles (RGPD), BRL a réalisé l'exhaustivité des déclarations de traitements de données personnelles auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés). Le Directeur des Systèmes d'Information a été désigné Délégué à la Protection des Données (DPO) de chaque société du groupe.

La Direction Générale du Groupe a, par ailleurs, sollicité le Directeur des Systèmes d'Information et la Directrice Juridique et Responsabilité Sociétale pour définir une trajectoire et déployer un plan d'action pluriannuel de mise en conformité RGPD au sein du Groupe. Suite à la réalisation d'un diagnostic, des actions ont été définies et classées par priorité en fonction du gain en termes de réduction du risque et de la facilité de mise en œuvre.

Elles sont suivies en fonction de leur niveau de déploiement (totalement déployée, partiellement déployée, planifiée, restant à traiter), et un objectif de taux de réalisation a été fixé afin de s'assurer du respect de la trajectoire en termes de mise en conformité : « au moins 80 % des recommandations RGPD totalement déployées en 2021 ».

Cet objectif a été atteint, malgré le contexte de crise sanitaire qui a fortement mobilisé les équipes. En particulier, les analyses d'impact des traitements sensibles déclarés à la CNIL avant le 25 mai 2018 ont toutes été réalisées avant l'échéance du 25 mai 2021.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 12 : Dispositifs mis en œuvre dans le cadre du RGPD				
Taux de réalisation des recommandations issues de l'audit RGPD	<ul style="list-style-type: none"> • Totalement déployées : 65 % • Partiellement déployées : 20 % • Restant à traiter : 15 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalement déployées : 78 % • Partiellement déployées : 16 % • Restant à traiter : 6 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalement déployées : 91 % • Partiellement déployées : 9 % • Restant à traiter : 0 % 	Au moins 80 % des recommandations totalement déployées

L'indicateur 12 est un ratio permettant de mesurer le niveau de réalisation des recommandations issues de l'audit RGPD de 2018. Il est déterminé en fonction du niveau de déploiement et s'apprécie par rapport à un objectif annuel à réaliser.

À l'instar de la protection des données personnelles, la sécurisation des systèmes d'information est devenue un enjeu majeur. BRL a renouvelé, en 2021, les infrastructures informatiques du Groupe (serveurs, stockage et réseaux) pour gagner en agilité et évolutivité. Un nouveau Datacenter, offrant une infrastructure performante et hautement sécurisée, situé à proximité du siège a été retenu pour héberger le PRA (Plan de Reprise d'Activité). Par ailleurs, une campagne de sensibilisation à la sécurité des systèmes d'information a été menée auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Outre l'innovation digitale et la sécurité des systèmes d'information, le développement d'une informatique responsable constitue un nouvel axe fort de la stratégie digitale du Groupe. À ce titre, la DSI a défini ses nouvelles orientations alignées sur la stratégie du Groupe CAP 2025. Trois axes structurants ont été retenus :

- » Renforcer la sécurité des systèmes d'information et des pratiques (Safe IT).
- » Responsabiliser pour une informatique durable (Green IT).
- » Innover dans le digital pour répondre aux nouveaux enjeux (New IT).

5.3. Loyauté des pratiques

Loyauté des pratiques /conformité

Conformément aux obligations de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption, qui impose notamment la mise en place d'un mécanisme de recueil de signalement, le Groupe BRL a déployé un dispositif de « lanceurs d'alerte ».

Il a pour vocation de protéger les lanceurs d'alerte et d'organiser le traitement des signalements, avec un processus porté à la connaissance de l'ensemble des parties prenantes internes et externes.

Il ne se substitue pas aux autres canaux d'alerte existants en application des règles en vigueur, notamment la voie hiérarchique et les organes de représentation du personnel. Son organisation permet de garantir le traitement d'informations personnellement constatées et communiquées de bonne foi. Aucune alerte n'a été enregistrée à ce jour.

A l'International, BRLI s'est fixé comme objectif de signer pour tous ses marchés, des engagements d'intégrité, via des lettres d'engagement ou des chartes éthiques. L'indicateur ci-après présente donc les résultats obtenus et permet de s'assurer de la conformité des pratiques lors de marchés passés à l'International.

Indicateur	2019	2020	2021	Objectif 2021
KPI 13 : Politique d'intégrité				
KPI 13.1 : Nombre d'engagements d'intégrité et d'éthique signés rapporté au nombre de marchés signés à l'international	100 %	100 %	100 %	100 %
KPI 13.2 : Nombre de déclarations de conformité signées rapporté au nombre de marchés publics export comprenant des partenaires sous-traitants ou co-traitants	Non mesuré - Indicateur suivi à partir de 2020	100 %	100 %	100 %

Afin de les associer à ses engagements, BRLI fait également signer depuis 2019 à ses partenaires (co-traitants sur les marchés export) des engagements d'intégrité. Enfin, BRLI a lancé des travaux pour déployer, courant de l'année 2022, un code de déontologie.

TABLEAU SOCIÉTAL

des engagements du Groupe BRL en 2021

SIGNATURES DE CHARTES ET CONVENTIONS	PARTENAIRES SIGNATAIRES
Charte pour une gestion durable de l'eau sur le Réseau Hydraulique Régional	Région Occitanie
Partenariat sur l'accompagnement des projets de transition écologique et énergétique sur le périmètre du RHR	Agence Régionale de l'Énergie et du Climat (AREC) Occitanie
Charte d'engagement sur les EnR et la croissance verte	Région Occitanie
Convention ValTer Biomasse	Région Occitanie/ Caisse des Dépôts / Société Forestière
PDE Nîmes Métropole	Agglomération Nîmes Métropole
Charte de l'Ingénierie pour le Climat (signataire BRLI)	Syntec Ingénierie
Protocole de partenariat entre le SDIS du Gard et le Groupe BRL pour l'utilisation de la ressource du Réseau Hydraulique Régional en appoint à la protection et la défense incendie	Service Départemental d'Incendie et de Secours du Gard
Signataire de la convention labellisée « Employeur Partenaire des Sapeurs-Pompiers »	Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Hérault
Chartes des entreprises inclusives	FACE Gard, FACE Hérault et FACE Aude/ Etat
Charte de l'Engagement LGBT	Association l'Autre Cercle
Charte de la Diversité en Entreprise	Secrétariat général de la Charte de la Diversité
Charte sur la lutte contre les violences faites aux femmes	Région Languedoc Roussillon
Charte CEASE « Involve companies to cease gender-based violence » réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales	Fondation FACE National / Union Européenne
Charte d'engagement du Partenaire #MoisSansTabac	Santé Publique France

COOPÉRATIONS ET PARTENARIATS RÉGIONAUX : RÉSEAUX SOLIDAIRES - ASSOCIATIONS - RÉSEAUX ÉCONOMIQUES - ÉCOLES ET UNIVERSITÉS	ENGAGEMENTS DE BRL
Comité de Bassin Rhône Méditerranée	Membre du collège des usagers
Association pour la prévention des Pollutions Industrielles et la protection de l'environnement Rhône-Méditerranée et Corse (APIRM)	Membre
Parlement de la Mer	Membre du bureau - Vice-Présidence
Pôle de Compétitivité Aqua Valley	Membre du bureau, du Conseil d'Administration et Vice-Présidence
Pôle Mer Méditerranée (BRLI)	Membre du Conseil d'administration
Cluster SAFE (BRLI)	Membre du Conseil d'administration
Chaire industrielle ELSA-PACT sur l'Analyse du Cycle de Vie (ACV)	Membre
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional	Membre Section prospective
Fédération nationale des entreprises publiques	Membre
Fondation Agir Contre l'Exclusion - Club d'entreprises Gard	Membre du Conseil d'administration
Fondation Agir Contre l'Exclusion - Club d'entreprises Hérault	Membre du bureau et du Conseil d'administration
Fondation Agir Contre l'Exclusion - Club d'entreprises Aude	Membre du Conseil d'administration
Observatoire de la Parité Occitanie	Membre
Club Ecole Entreprise de l'Académie de Montpellier	Membre

Association Occitanie Data devenue EKITIA pour la gestion et la valorisation de la donnée en Occitanie	Membre
Chambre de Commerce et d'Industrie Régional Occitanie (CCIO)	Membre associé
Chambre de Commerce et d'Industrie du Gard (CCI)	Membre associé
BIC Innov'up de la CCI du Gard	Présidence
Club des 100 CCI du Gard	Membre
CleanTech Vallée	Membre Fondateur - Membre du bureau et du Conseil d'administration et Vice-Présidence
Club TOP 30 Gard (UPE 30 - MEDEF)	Membre
FCE Gard (Femmes Cheffes d'Entreprises)	Membre du bureau - Vice-Présidence
UNIMES (Université de Nîmes)	Présidence du Conseil d'orientation
UNIMES (Département Droit et Gestion de l'université de Nîmes)	Membre
MUSE - Montpellier Université Site d'excellence	Membre Fondateur - Membre du Conseil de gestion de l'Université de Montpellier

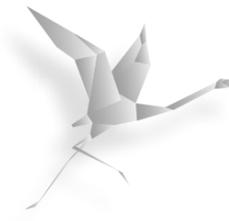
MÉCÉNATS / PARRAINAGES / SPONSORING	TYPES D'ENGAGEMENTS
Fondation du Musée Fabre de Montpellier	Mécène
Fondation du Jardins des plantes	Mécène
Fonds de dotation de l'Institut Régional du Cancer de Montpellier	Mécène
Voies navigables de France - Canal du Midi (VNF)	Mécène
CREALIA Occitanie	Mécène
Fondation Partenariale Grenoble INP	Mécène
Association Graine Occitanie	Mécène
SupAgro Montpellier Fondation - Chaire ELSA PACT 2	Mécène
TELETHON : Gala caritatif	Mécène
FACEnergie Sport (FACE Hérault)	Parrainage / Sponsoring
Opération TEKNIK (réseaux FACE Occitanie, Gard, Hérault et Aude)	Parrainage / Sponsoring
Forum Aqua Sûreté	Parrainage / Sponsoring
UNIMES : Colloque sur le projet de réforme de droit de la responsabilité civile	Parrainage / Sponsoring
Le Monde Nouveau (Groupe La Dépêche)	Parrainage / Sponsoring

LES SOCIÉTÉS LOCALES DANS LESQUELLES BRL DÉTIENT UNE PARTICIPATION (hors Groupe)	DETENTION CAPITALISTIQUE
SUD DE FRANCE DEVELOPPEMENT	0,74 % du capital
SAFER OCCITANIE	1,58 % du capital
ROUSSILLON AMENAGEMENT	3,84 % du capital
ARAC OCCITANIE	0,01 % du capital
SOMIMON	2 % du capital
VIATERRA	3,39 % du capital
SEGARD	0,23 % du capital
NEXA	0,26 % du capital
VIATERRA	3,39 % du capital
SAPHIR	2,41 % du capital

6. RÉSULTATS DES INDICATEURS DE PERFORMANCE DU GROUPE BRL

INDICATEURS DE PERFORMANCE DES RISQUES RSE	RÉSULTATS				
	2019	2020	2021	Objectif 2021	Tendance
KPI 1.1 : Suivi énergétique Rapport énergie totale consommée/volume total distribué RHR en kWh/m ³ (Moyenne pondérée Secteurs Est/Ouest)	0,67 kWh/m ³	0,66 kWh/m ³	0,66 kWh/m ³	2021 Année Humide : Est : 0,73 Ouest : 0,86 Est+Ouest : 0,74 Lauragais : 0,4 2020 Année sèche : Est : 0,67 Ouest : 0,8 Est+Ouest : 0,7 Lauragais : 0,32	😊
KPI 1.2 : Suivi énergétique Part de la production d'énergie hydro-électrique par rapport à la consommation totale d'énergie RHR (en %)	6 %	8,4 %	5,8 %	Au moins 5 % en moyenne sur 3 ans	😊
KPI 2.1 : Performance des réseaux Taux de rendement des réseaux (hors Lauragais) (en %)	73,2 %	74,6 %	72,8 %	Au moins 71 %	😊
KPI 2.2 : Performance des réseaux Indice de perte linéaire (IPL) en m ³ /j/km (hors Lauragais)	27,4 m ³ /j/km	21,9 m ³ /j/km	24,8 m ³ /j/km	Au moins 18m ³ /j/km	😊
KPI 3 : Suivi de la modernisation du RHR (Réseau Hydraulique Régional) Part du montant de la maintenance et de la modernisation du RHR par rapport au chiffre d'affaires de la Concession Régionale (en %)	16,30 %	15,1 %	13,40 %	15 % en 2021	😊
KPI 4.1 : Émission GES Déplacements par rapport au CA Emission GES (déplacements routiers)/CA (périmètre BRLE)	17,81 kg. éq. CO2/k€	16,02 kg. éq. CO2/k€	17,29 kg. éq. CO2/k€	20 % de réduction en 2030 (2018 année de référence)	😐

KPI 4.2 : Émission GES Déplacements par rapport au CA Emission GES (déplacements aériens)/CA (périmètre BRLI export)	45,02 kg. éq. CO2/k€	11,92 kg. éq. CO2/k€	33,97 kg. éq. CO2/k€	10 % de réduction en 2030 (2018 année de référence)	😊
KPI 5 : Engagement environnemental - éviter/réduire/compenser Part du budget mesures compensatoires en matière environnementale par rapport aux montants totaux des projets engagés (en %)	0 %	0 %	0 %	Inférieur à 2 % en 2021	😊
KPI 6 : Fidélisation du personnel Nombre de fin de CDI de l'année n x 100/nombre de CDI total (Groupe et par société) (en %)	Groupe : 4,33 % BRL : 1,4 % BRLE : 4,22 % BRLI : 4,81 % BRLEN : 6,11 %	Groupe : 7,86 % BRL : 6,93 % BRLE : 6,27 % BRLI : 3,63 % BRLEN : 23,60 %	Groupe : 7,29 % BRL : 6,62 % BRLE : 6,56 % BRLI : 7,43 % BRLEN : 9,73 %	< 10 %	😊
KPI 7.1 : Suivi de la sécurité au travail Taux de fréquence des accidents du travail	Groupe : 15,04 BRL : 27,22 BRLE : 11,38 BRLI : 0 BRLEN : 44,14	Groupe : 25,95 BRL : 9,34 BRLE : 14,19 BRLI : 0 BRLEN : 112,61	Groupe : 14,86 BRL : 8,88 BRLE : 13,99 BRLI : 3,14 BRLEN : 45,5	< 25	😊
KPI 7.1 : Suivi de la sécurité au travail Taux de gravité des accidents du travail	Groupe : 0,57 BRL : 0,21 BRLE : 0,61 BRLI : 0 BRLEN : 1,85	Groupe : 0,35 BRL : 0,10 BRLE : 0,27 BRLI : 0 BRLEN : 1,36	Groupe : 0,56 BRL : 0,10 BRLE : 0,60 BRLI : 0,02 BRLEN : 1,91	< 0,40	😐
KPI 8 : Qualité du dialogue social Nombre d'accords signés par tous les syndicats par rapport au nombre d'accords négociés au niveau de l'UES BRL (en %)	100 %	100 %	100 %	80 %	😊
KPI 9 : Évolution des compétences Nombre de salarié.e.s formés sur le total de salarié.e.s (Groupe et par société) (en %)	Groupe : 61 % BRL : 76 % BRLE : 79 % BRLI : 47 % BRLEN : 30 %	Groupe : 58 % BRL : 52 % BRLE : 65 % BRLI : 55 % BRLEN : 54 %	Groupe : 67 % BRL : 72 % BRLE : 84 % BRLI : 56 % BRLEN : 43 %	Au moins 40 %	😊



7. SYNTHÈSE DE LA MÉTHODOLOGIE ET DU PÉRIMÈTRE DE REPORTING

7.1. Organisation et méthode de reporting

La Direction Juridique et Responsabilité Sociétale du Groupe BRL (DJRSE) assure l'élaboration de cette DPEF. Elle collecte les données et les informations nécessaires avant validation par la Direction Générale du Groupe et adoption par le Conseil d'administration. Pour ce faire, elle s'appuie sur :

- » L'analyse du cadre légal.
- » L'identification des outils de référence en matière de reporting et d'informations RSE.
- » Le croisement réalisé entre la stratégie du Groupe, son Système de Management de la Qualité et les enjeux de la DPEF.
- » L'identification des principaux risques et opportunités environnementaux, sociaux et sociétaux.
- » Le suivi d'indicateurs RSE permettant le pilotage des risques/opportunités environnementaux, sociaux et sociétaux.
- » La définition d'un protocole de reporting (définition de l'indicateur, périodicité, périmètre, source, unité de mesure, etc.).

À ce titre, le protocole de reporting a été revu en novembre 2021 pour renforcer la structuration du dispositif mis en place au sein du Groupe lors de l'élaboration de la DPEF. Le protocole a pour but notamment de faire appliquer les principes **PERFECTE** lors du processus de reporting des informations extra-financières :

Pertinence, **E**xhaustivité, **R**esponsabilité, **F**iability des données, **E**fficacité, **C**onformité, **T**ransparence, **E**fficience.

Il permet également d'assurer une concordance avec les autres rapports du Groupe, et de :

- » Décrire le processus de reporting extra-financier du Groupe BRL et de constituer une documentation de référence pour tous ses acteurs impliqués dans le reporting RSE.
- » Définir une méthodologie de collecte, de consolidation et de vérification claire, précise et homogène pour tous les contributeurs impliqués.
- » Apporter de la transparence et une meilleure traçabilité auprès des parties prenantes internes et externes (notamment pour l'Organisme Tiers Indépendant en charge de la vérification de la DPEF).

7.2. Construction du modèle d'affaires

Le modèle d'affaires a été construit par le Directeur Général du Groupe, sur la base de la Stratégie du Groupe, qui décrit notamment les orientations métiers, marchés et clientèle. Il est actualisé annuellement et validé lors de l'établissement du rapport de gestion par le Conseil d'administration de BRL. Enfin, il fait également l'objet d'une évaluation en Conseil d'administration lors du bilan annuel d'avancement de la Stratégie du Groupe.

7.3. Période et périmètre de reporting

La période retenue pour la Déclaration de Performance Extra-Financière est l'année fiscale, qui correspond à l'année civile pour le Groupe BRL (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les informations présentées dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière concernent les sociétés du Groupe BRL (BRL, BRL Exploitation, BRL Ingénierie, BRL Espaces Naturels) à l'exception de BRL Madagascar, de BRLI Côte d'Ivoire et de We Consult en Ouganda, qui sont des sociétés de droit étranger et hors du périmètre France, et la société PREDICT Services (simple participation minoritaire). Elles portent donc, soit au global sur l'ensemble des sociétés soit, lorsque cela est pertinent ou nécessaire, uniquement sur une société.

KPI 10 : Lutte contre les discriminations Taux de salarié.e.s en situation de handicap par société (en %)	Groupe : 3,9 % BRL : 4 % BRLE : 4,9 % BRLI : 1 % BRLEN : 8 %	Groupe : 3,7 % BRL : 4,41 % BRLE : 4,45 % BRLI : 0,64 % BRLEN : 7,75 %	Groupe : 4,58 % BRL : 5,05 % BRLE : 5,05 % BRLI : 0,72 % BRLEN : 11,96 %	Au moins 6 % pour chaque société en 2025	
KPI 11 : Engagement sociétal Taux de réalisation du budget de mécénat (ratio montant dépensé / montant autorisé)	100 %	100 %	100 %	Au moins 80 %	
KPI 12 : Dispositifs mis en œuvre dans le cadre du RGPD Taux de réalisation des recommandations issues de l'audit RGPD mené	- Totalemment déployées : 65 % - Partiellement déployées : 20 % - Restant à traiter : 15 %	- Totalemment déployées : 78 % - Partiellement déployées : 16 % - Restant à traiter : 6 %	- Totalemment déployées : 91 % - Partiellement déployées : 9 % - Restant à traiter : 0%	Au moins 80 % des recommandations totalement déployées	
KPI 13.1 : Politique d'intégrité Nombre d'engagements d'intégrité et d'éthique signés rapporté au nombre de marchés signés à l'international	100 %	100 %	100%	100%	
KPI 13.2 : Politique d'intégrité Nombre de déclarations de conformité signées rapporté au nombre de marchés publics export comprenant des partenaires sous-traitants ou co-traitants (<i>mesuré à partir de 2020</i>)	Non mesuré - Indicateur suivi à partir de 2020	100 %	100%	100 %	
KPI 14.1 : Capacité de résilience pour assurer la continuité des activités dans un environnement contraint Taux de recours à l'activité partielle et aux gardes d'enfant (en %)	Indicateur suivi uniquement pendant la crise sanitaire	Groupe : 1,56 % BRL : 1,06 % BRLE : 0,43 % BRLI : 3,30 % BRLEN : 1,06 %	Groupe : 0,38 % BRL : 0,00 % BRLE : 0,01 % BRLI : 1,11 % BRLEN : 0,00 %	Indicateur suivi uniquement pendant la crise sanitaire	
KPI 14.2 : Capacité de résilience pour assurer la continuité des activités dans un environnement contraint Taux d'avis favorables des CSE des sociétés du Groupe sur les mesures d'adaptation à la crise sanitaire (en %)		100 %	100%		

7.4. Définition et fiabilité des indicateurs de performance

Pour suivre l'avancement du déploiement de la politique RSE du Groupe et l'efficacité des mesures mises en œuvre, 14 indicateurs clés de performance ont été retenus et sont présentés dans le tableau récapitulatif ci-dessus (Présentation des résultats des indicateurs de performance du Groupe BRL).

Pour assurer la conformité et la cohérence des indicateurs de la DPEF, un protocole de reporting a été mis en place. Il décrit notamment, pour chaque indicateur, sa définition et son mode de calcul, son périmètre et la période de reporting attendue.

La relève des indicateurs est faite annuellement à l'occasion du rapport de gestion établi par le Conseil d'administration, et présentée à l'Assemblée générale d'approbation des comptes. Ces informations font par ailleurs l'objet d'une vérification annuelle par un Organisme Tiers Indépendant.

7.5. Outils de reporting

Les indicateurs de performance sont obtenus à l'aide de différents systèmes de collecte de données, et en fonction de leur nature :

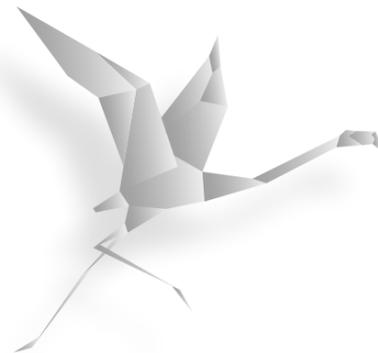
- » Les données environnementales viennent notamment des revues de processus encadrées, menées dans le cadre de la certification ISO 14001 de BRLE, ainsi que du rapport annuel du RHR et des tableaux de suivi du Processus Qualité de la Direction de l'Aménagement et du Patrimoine.
- » Les données sociales sont issues du logiciel de paie, du bilan social, du rapport de situation comparé et des fiches individuelles « expression des besoins » (formation professionnelle).
- » Les données sociétales ont plusieurs sources telles que les tableaux de bord de la stratégie du Groupe, le tableau de suivi tenu dans le cadre du déploiement du Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD), de la Direction de l'Aménagement et du Patrimoine et de l'outil CRM de BRLI.

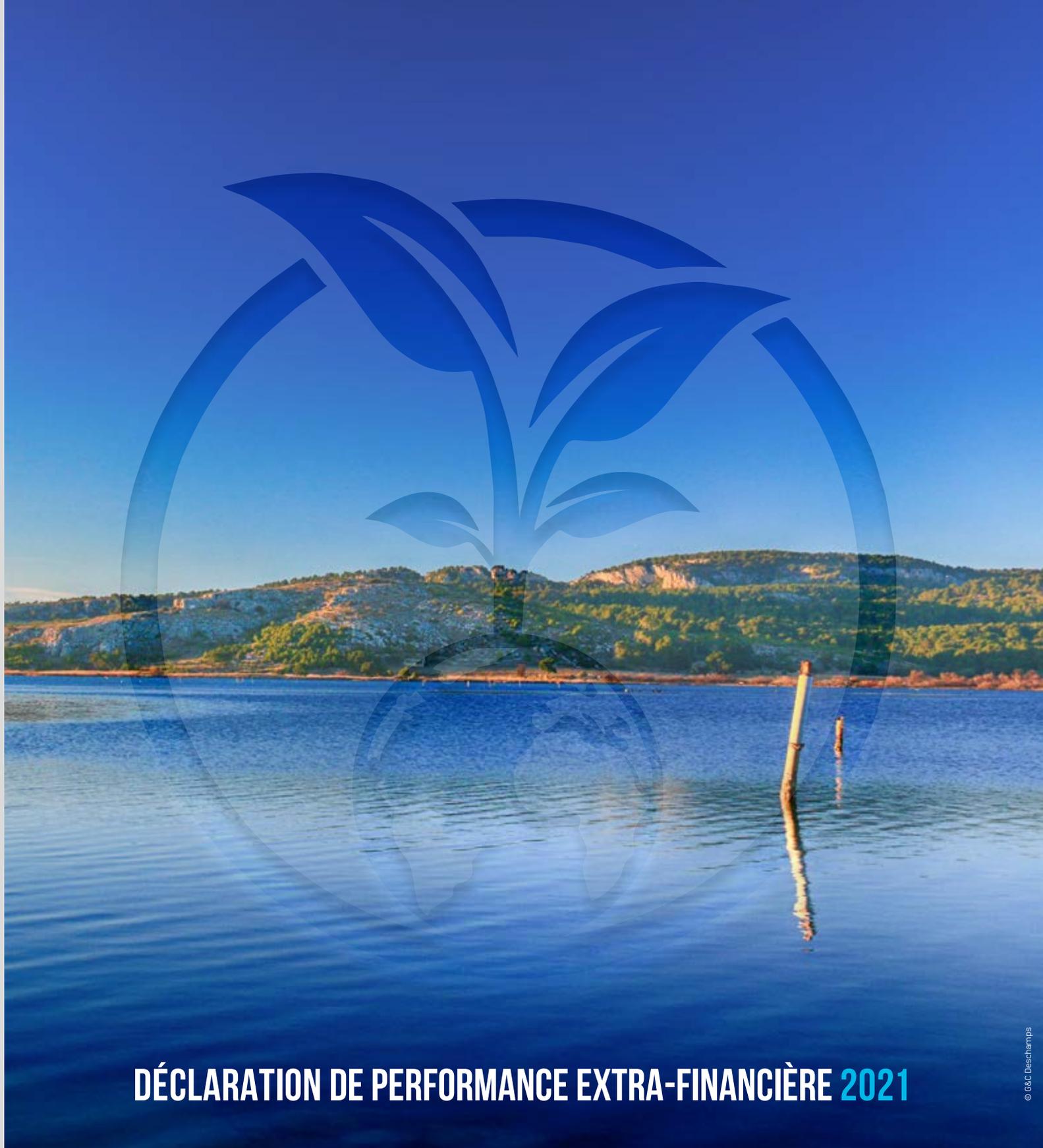
7.6. Exclusions

Du fait de l'activité du Groupe BRL et de ses sociétés, certaines thématiques relatives au Décret du 24 avril 2012 et à l'article 4 de la loi du 11 février 2016 sur la lutte contre le changement climatique n'ont pas été jugées pertinentes :

- » La lutte contre le gaspillage alimentaire.
- » La lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.
- » La promotion de la pratique d'activités physiques et sportives.

Ces éléments n'ont donc pas été traités spécifiquement dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.





DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021

© G&C Descamps



*Ensemble, nous pouvons changer
le cours des choses !*