

# Indicateurs développement durable 2006

## ■ MÉTHODOLOGIE

### ■ Référentiels

Les indicateurs économiques, sociaux et environnementaux présentés dans ce rapport se réfèrent notamment à la loi sur les Nouvelles Régulations économiques (loi NRE)\* et aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI)\*\*. Les tableaux ci-après illustrent la correspondance entre ces deux référentiels.

Vivendi utilise la GRI depuis sept exercices et suit les évolutions proposées pour améliorer le reporting du développement durable. Ainsi, en octobre 2006, Vivendi a participé à la conférence internationale sur « le développement durable, la transparence et le reporting » organisée par la GRI à Amsterdam.

Au cours de cette conférence, la GRI a présenté les nouvelles lignes directrices (G3) qui ont été établies d'après le cadre d'élaboration de rapports proposé par la GRI en 2002. Ces lignes directrices simplifient le reporting et proposent des protocoles pour étayer tous les indicateurs. Elles consolident la position de la GRI comme référence mondiale pour les entreprises qui souhaitent établir leur rapport développement durable.

Vivendi participe par ailleurs aux travaux que mène le Conseil national de la comptabilité sur le reporting sociétal, en liaison avec les acteurs du secteur privé.

### ■ Le reporting des indicateurs sociaux et environnementaux

Conformément aux dispositions d'un protocole mis en place au sein du groupe, la remontée des informations sociales et environnementales s'effectue par la saisie de toutes les

\* Loi sur les Nouvelles Régulations économiques (loi NRE). La loi NRE fixe, pour les sociétés françaises cotées sur un marché réglementé, l'obligation de rendre compte dans leur rapport annuel de leur gestion sociale et environnementale au travers de leurs activités (cf. loi n° 2001-240 du 15 mai 2001, article 116 ; décret n° 2002-221 du 20 février 2002).

\*\* Global Reporting Initiative (GRI). Lancée en 1997 par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) en partenariat avec le PNUF (Programme des Nations unies pour l'environnement), la GRI est une initiative de long terme, internationale et multipartite, dont l'objectif est d'élaborer et de diffuser des lignes directrices pour la production volontaire de rapports sur le développement durable par les entreprises multinationales qui souhaitent rendre compte des dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services. La GRI n'a pas vérifié le contenu de ce rapport, ni la validité des informations fournies (cf. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

données dans l'outil informatique développé par la Direction des systèmes d'information de Vivendi. Au cours de l'année 2006, de nouveaux correspondants métiers ont eu accès à cet outil pour effectuer une saisie directe de leurs données environnementales. À cet effet, ils ont bénéficié d'une session de formation afin de se familiariser avec la maîtrise de l'outil.

Ce protocole a fait l'objet, en 2005, d'une révision pour intégrer les évolutions du périmètre de consolidation et les observations des filiales quant à son utilisation. Cette révision s'est poursuivie en 2006 et a porté plus spécifiquement sur la partie du protocole dédiée aux indicateurs sociaux et environnementaux. L'analyse a été conduite en tenant compte de la pertinence des indicateurs au regard de l'évolution des activités du groupe.

L'avis des Commissaires aux comptes émis pour l'exercice 2005 qui recommandait une déclinaison du protocole au sein des entités a donné lieu à des échanges avec les représentants des filiales afin de progresser dans cette démarche.

### ■ Avis de l'auditeur externe

Pour le cinquième exercice consécutif, le rapport de développement durable fait l'objet d'un avis externe de la part d'un des Commissaires aux comptes sur les procédures de remontée, de validation et de consolidation des indicateurs sociaux et environnementaux.

En respect de l'évolution récente des normes professionnelles des Commissaires aux comptes, l'avis de l'auditeur externe, correspondant à une mission de "procédures convenues", publié à la fin du présent rapport ne comporte plus de paragraphe intitulé "conclusion".

## ■ GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE : OBLIGATIONS LÉGALES,

		Conseil de surveillance	Comité d'audit	Comité des ressources humaines	Comité du gouvernement d'entreprise	Comité stratégique
Indépendance	des membres du Conseil de surveillance	Compter au moins 30 % de membres indépendants <sup>(1)</sup> dans le Conseil de surveillance <sup>(2)</sup> , 50 % dans le Comité des rémunérations <sup>(2)</sup> et 100 % dans le Comité d'audit <sup>(3)</sup>	80 %	100 %	100 %	80 %
		Ne pas dépasser une durée de mandat moyenne de 5 ans pour les membres du Conseil de surveillance <sup>(2)</sup>	4 ans			
	des auditeurs vis-à-vis du management	Publier la répartition des missions d'audit et de conseil des auditeurs <sup>(3)</sup> Publier le nombre de réunions auditeurs - membres du Conseil de surveillance hors de la présence du Directoire <sup>(2)</sup>	Voir le Document de référence 2006 page 108 2			
	des membres du Conseil de surveillance entre eux	Publier la proportion de membres du Conseil de surveillance sans contrôle croisé, ne siégeant pas dans les mêmes Conseils d'administration ou de surveillance et sans origine commune (formation, carrière professionnelle, famille) <sup>(1) (4)</sup>	80 %			
Implication dans les décisions		Ne pas dépasser cinq groupes de mandats cumulés par membres du Conseil de surveillance (hors sociétés étrangères)	En conformité			
	des membres du Conseil de surveillance	Publier le nombre de réunions et le taux de participation moyen des membres du Conseil de surveillance au Conseil de surveillance <sup>(4)</sup>	11 réunions ; taux de participation = 91 %			
		Publier l'existence ou non de comités d'audit, de nominations et de rémunérations <sup>(2)</sup>	Comité d'audit	Comité des ressources humaines	Comité du gouvernement d'entreprise	Comité stratégique
		Publier le nombre de réunions annuelles <sup>(2)</sup>	6	2	3	3
	des membres du Directoire	Évaluer le fonctionnement du Conseil de surveillance tous les 3 ans <sup>(2)</sup> Ne pas dépasser cinq groupes de mandats cumulés par membres du Directoire (hors sociétés étrangères)	Évaluation menée en 2006 (voir Document de référence 2006 page 110). Existence d'un règlement intérieur du Conseil de surveillance et d'un règlement intérieur pour chacun des Comités issus du Conseil de Surveillance En conformité			
	des actionnaires	Nombre de réunions des membres du Directoire Taux de participation des membres du Directoire	20 98 %			
	des autres parties prenantes	Publier le taux de participation en Assemblée générale <sup>(4)</sup> Publier le résultat du vote des résolutions soumises aux actionnaires	Publié le jour même de l'Assemblée générale sur le site <a href="http://www.vivendi.com">www.vivendi.com</a> Publié le jour même de l'Assemblée générale sur le site <a href="http://www.vivendi.com">www.vivendi.com</a>			
		Représentation des salariés par un siège au Conseil de surveillance	Nomination d'un membre du Conseil de surveillance parmi les salariés prévue aux statuts lorsque la participation des salariés représentera au moins 3 % du capital			
		Part des questions en Assemblée générale liées à la responsabilité sociétale des entreprises <sup>(4)</sup>	41 % en 2006			

## ■ INDICATEURS ÉCONOMIQUES 2006

	Données 2006	Données 2005 <sup>(1)</sup>	Loi NRE	GRI Guidelines 2006
Chiffre d'affaires consolidé	20 044 millions d'euros	19 484 millions d'euros		EC1
Répartition du chiffre d'affaires consolidé par zone géographique	Voir le rabat de couverture			EC1
Répartition du chiffre d'affaires consolidé par activité	Voir le rabat de couverture			
Rémunération des mandataires sociaux	41 millions d'euros <sup>(2)</sup>	46 millions d'euros <sup>(2)</sup>	✓	
Critères de détermination et de fixation de la rémunération des mandataires sociaux et des principaux dirigeants	Voir le Document de référence 2006 pages 98 à 101	Voir le Document de référence 2005 pages 94 à 97	✓	
Nombre d'options de souscription d'actions attribuées	5,481 millions d'options de souscription dont 1,480 million aux mandataires sociaux et 1 million <sup>(4)</sup> pour les 10 plus importantes attributions	9,071 millions d'options de souscription dont 2,48 millions <sup>(3)</sup> aux mandataires sociaux et 1,290 million <sup>(4)</sup> pour les 10 plus importantes attributions	✓	
Nombre d'actions gratuites attribuées	456 968 dont 123 336 aux mandataires sociaux	N/A		
Frais de personnel groupe Vivendi	2 227 millions d'euros	2 174 millions d'euros		EC1
Somme distribuée aux fournisseurs et prestataires de service (distribution, achat de programmes, royalties, gestion des abonnés, etc.)	12 021 millions d'euros	11 954 millions d'euros		EC1
Dividendes versés aux actionnaires	1 387 millions d'euros <sup>(5)</sup>	1 152 millions d'euros <sup>(5) (6)</sup>		EC1
Versement aux banques (intérêts nets payés, primes payées dans le cadre de remboursement anticipé d'emprunts, etc.)	167 millions d'euros	703 millions d'euros		EC1
Impôts payés	1 381 millions d'euros	1 386 millions d'euros		EC1

(1) Certains choix de présentation de l'information adoptés en 2006 ont été appliqués aux chiffres 2005 pour les rendre homogènes.  
(2) Total des sommes comptabilisées par le groupe au titre des rémunérations fixes et variables (y compris les cotisations patronales), autres avantages (options de souscription et actions gratuites) et ensemble des régimes de retraite (se reporter page 267 du Document de référence 2006) accordés aux membres du Conseil de surveillance et aux membres du Directoire selon la nomenclature de la norme IAS 24 paragraphe 16.  
(3) Ce nombre concerne l'ensemble des membres du Directoire et le Président-Directeur général pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 avril 2005.  
(4) Hors membres du Directoire.  
(5) Nombre des actions jouissance 1<sup>er</sup> janvier, après déduction des actions autodétenues au moment de la mise en paiement du dividende.  
(6) Dont versement aux actionnaires de Vivendi Exchangeco (anciens actionnaires de Seagram) pour 5 millions d'euros.

## ■ PRÉCONISATIONS ET ATTENTES

(1) Définition du rapport Bouton : ne pas être ou avoir été salarié ou mandataire social d'une société du groupe dans les cinq années précédentes ; ne pas être contrôlé par l'exécutif dans une autre société ; ne pas avoir de relations commerciales avec l'un des clients ou fournisseurs du groupe. Au-delà des préconisations du rapport Bouton, la définition élargie tient compte des origines universitaires ou professionnelles communes, fréquentes parmi les Administrateurs français.  
(2) Rapport Viénot ou Bouton.  
(3) Sarbanes Oxley-Act.  
(4) Autres enjeux exprimés par les parties prenantes.