



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2013



BOURBON
Building together a sea of trust

Opérant dans plus de 50 pays, notamment grâce à ses 28 filiales opérationnelles, BOURBON offre une gamme complète de services maritimes à l'offshore pétrolier, sûrs et fiables. Le Groupe ne se contente pas de cultiver de solides relations avec ses clients ; BOURBON s'inscrit dans une démarche citoyenne avec l'ensemble des parties prenantes.

SOMMAIRE

- 01 Édito
- 02 Responsabilités : périmètre et enjeux

RÉUSSIR UNE CROISSANCE DURABLE

- 04 2013, année de la transformation
- 06 Renforcer la politique de Compliance du Groupe

L'EXCELLENCE DANS L'EXÉCUTION

- 08 Safety : vers l'objectif zéro accident
- 10 Compétence : professionnalisme et engagement
- 12 La formation, clé du développement des compétences
- 14 Management du carburant : réduire l'empreinte carbone

RENFORCER LA MULTICULTURALITÉ

- 15 Une croissance durable basée sur l'ancrage local
- 16 Recruter et former localement
- 17 Franchir de nouvelles frontières
- 18 Soutenir les initiatives locales

INDICATEURS

- 19 Indicateurs sociaux et environnementaux
- 20 Table de concordance

Vue aérienne d'un remorqueur et d'un Surfer BOURBON en opération sur le champ pétrolier et gazier Ofon au large du Nigeria.

ÉDITO

CHRISTIAN LEFÈVRE,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE BOURBON

Avec une progression annuelle du chiffre d'affaires de 10,5 %, BOURBON a continué à consolider sa position d'acteur responsable en assurant à ses clients de l'Oil & Gas une présence mondiale et une performance opérationnelle en constante amélioration. La qualité de son service, reconnue par les clients les plus exigeants, pousse le Groupe à aller toujours plus loin, en se concentrant sur l'excellence dans l'exécution.

L'excellence dans l'exécution repose sur trois piliers :

- l'application de standards et de systèmes à tous les niveaux de l'entreprise, à bord des navires, dans nos filiales et bases et à notre siège
- la compétence des équipes et du management, qui n'a d'égale que leur motivation et leur engagement
- l'intégrité des équipements, qui repose sur le design, la standardisation des navires et leur maintenance.

En matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale, nos actions se sont poursuivies notamment en matière de reporting (Grenelle 2 et GRI*). L'année 2013 a également été marquée par :

- le démarrage du projet « Management du carburant », visant la réduction des émissions par une meilleure utilisation des navires, qui bénéficiera tant à nos clients qu'à l'environnement
- la mise en place du programme Compliance impliquant la diffusion de règles claires et transparentes à toutes les équipes et parties prenantes
- l'affirmation de notre ancrage local avec 70 % de nos équipes travaillant dans leur région d'origine.

En 2014, la sécurité restera notre priorité, avec comme objectif zéro incident ; c'est-à-dire zéro accident corporel pour nos passagers transportés et nos employés et zéro incident matériel mettant en jeu la sécurité des hommes, des navires et des opérations.

*Global Reporting Initiative



« La qualité de son service, reconnue par les clients les plus exigeants, pousse le Groupe à aller toujours plus loin, en se concentrant sur l'excellence dans l'exécution. »

RESPONSABILITÉS : PÉRIMÈTRE ET ENJEUX

Analyse des impacts sociaux, économiques et environnementaux de BOURBON, de ses partenaires et prestataires. Illustration de l'ensemble des enjeux identifiés par le Groupe qui seront amenés à être traités dans le temps.



CONSTRUCTION/ MAINTENANCE/ FIN DE VIE DES NAVIRES

Enjeux sociaux

- > Sécurité des salariés et des prestataires


Enjeux économiques et sociétaux

- > Achats locaux
- > Prise en compte des conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) avec les sous-traitants

Enjeux environnementaux

- > Impact environnemental des approvisionnements et de leur acheminement (équipement navire, carburant...)
- > Gestion et réduction des déchets (notamment dangereux ou polluants : batteries, etc.)

B BOURBON est engagé sur ces enjeux pour lesquels il dispose de leviers d'actions directes.

 BOURBON identifie ces enjeux comme étant de la responsabilité de ses partenaires et prestataires.

B GOUVERNANCE/GROUPE

Enjeux sociaux

- > Diversité et parité
- > Égalité des chances
- > Montée en compétences et employabilité des salariés
- > Rassemblement des équipes autour des valeurs de BOURBON et de la culture d'entreprise

Enjeux économiques et sociétaux

- > Satisfaction client
- > Identification et gestion des risques opérationnels et ESG*
- > Ancrage territorial via des partenariats locaux et partage de la valeur ajoutée
- > Éthique des affaires et des pratiques commerciales
- > Achats responsables

Enjeux environnementaux

- > Diminution de l'impact environnemental du Groupe (navires, bâtiments...)
- > Gestion et réduction des déchets

* Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.



EXPLOITATION ET OPÉRATIONS EN MER

Enjeux sociaux

- > Sécurité et sûreté des personnes à bord
- > Forte croissance des recrutements et intégration des effectifs
- > Recrutement de personnels locaux
- > Qualification et formation des équipages adaptées aux besoins locaux
- > Équité de traitement pour l'ensemble des effectifs mobilisés
- > Gestion des spécificités du métier de marin (isolement à bord, équilibre vie en mer/vie à terre)

Enjeux économiques et sociétaux

- > Respect des contraintes réglementaires des pays
- > Personnalisation de la satisfaction client via une organisation dédiée
- > Rationalisation des déplacements de la flotte et des personnels

Enjeux environnementaux

- > Réduction de l'impact environnemental de la flotte (rejets de polluants atmosphériques, rejets accidentels en opération)
- > Optimisation de la consommation de carburant
- > Contribution à la gestion des risques opérationnels des clients (pollution en mer, déversements...)
- > Gestion et réduction des déchets



RÉUSSIR UNE CROISSANCE DURABLE //

2013, ANNÉE DE LA TRANSFORMATION

Au mois de mars 2013, BOURBON a annoncé son plan d'action *Transforming for beyond* dans le but de préparer son développement futur. L'année 2013 est une année charnière, qui a vu se mettre en œuvre des actions majeures de ce plan en quatre volets.

1. MYBOURBON
Une relation client unique et personnalisée via le développement d'une plateforme web collaborative intégrant la Business Intelligence.

2. UNDER THE FLAG OF EXCELLENCE
Déploiement de la marque employeur BOURBON pour recruter et fidéliser les collaborateurs dans le monde entier.

3. BOURBON WAY
Vers l'efficacité opérationnelle à coûts maîtrisés.

4. ASSET SMART
Cession de 30 % de la flotte de navires, en continuant à les opérer pendant dix ans en coque-nue. Les navires concernés sont tous construits en série sous la supervision de BOURBON. Le Groupe continuera à offrir aux clients pétroliers les plus exigeants la qualité de service d'une flotte standardisée, fiable et performante.



BOURBON s'est doté d'une marque employeur fédératrice sur le plan mondial.

↗

700
NOUVEAUX COLLABORATEURS EN 2013

86%
TAUX DE RÉTENTION DU PERSONNEL OFFICIER EN 2013



Logistics Manager de Bourbon Offshore Asia à Singapour.



« À la fin de l'année 2012, un projet innovant a germé dans l'esprit des équipes BOURBON chargées de la Business Intelligence : concevoir une plateforme personnalisée sur Internet, permettant de partager avec nos clients grands comptes des indicateurs opérationnels, des documents contractuels et des informations financières délivrés en temps réel et disponibles 24/7 dans le monde entier. MyBOURBON proposera ainsi de nombreuses fonctionnalités, parmi lesquelles la géolocalisation des navires, le suivi de la consommation de carburant, la transparence sur les données opérationnelles, sur les compétences des équipages à bord ou encore le planning des opérations de maintenance des navires... »

MUYIWA OSHOMOJI, BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER



94,5%
TAUX DE DISPONIBILITÉ
TECHNIQUE DES
NAVIRES EN 2013

95%
OBJECTIF À
ATTEINDRE EN 2015

Un technicien en opération de maintenance sur le ROV UHD 25, sur le port d'Anvers.

FOCUS//

Fleet management
Des navires fiables et disponibles

01

BOURBON vise un taux de disponibilité technique de sa flotte de 95 % à l'horizon 2015. Pour atteindre cet objectif, BOURBON a renforcé et structuré sa filière maintenance. Explications de Frédéric Moulin, Vice-Président Fleet Management : « La réparation navale n'est certes pas le cœur de métier du Groupe, mais BOURBON devient expert de la coordination et de la maîtrise d'œuvre de la maintenance. Nos clients attendent de nous que nous gérons les risques et les pannes, mais aussi que nous les rassurons sur l'état de nos navires, l'objectif commun étant la continuité des opérations sur les chantiers offshore. BOURBON a donc mis en œuvre une organisation de sa filière maintenance qui permet d'assurer à ses clients plus de

sécurité et de fiabilité sur les zones d'opération partout dans le monde. D'un côté, l'entité Bourbon Docking à Dubaï et son réseau de Repair Centers planifient tous les arrêts techniques destinés à la maintenance préventive. De l'autre, le département Life-Cycle, qui regroupe depuis le 1^{er} septembre 2013 l'ingénierie de maintenance de Marseille et de Bucarest, établit les plans de maintenance à destination de 15 *shipmanagers*, qui gèrent ensuite la maintenance à bord des navires. Une organisation qui permet d'œuvrer toujours davantage vers la maîtrise et l'amélioration constante de la maintenance chez BOURBON. »



RENFORCER LA POLITIQUE DE COMPLIANCE DU GROUPE

L'internationalisation des flux et le renforcement des cadres réglementaires ont conduit à l'émergence de la notion de Compliance dans la plupart des grands groupes internationaux.

Dans le cadre du renforcement global de la maîtrise de ses risques, BOURBON a décidé de lancer en 2013 un programme spécifique de Compliance. C'est ainsi qu'en 2013, un programme conçu pour assurer la conformité du Groupe aux lois, aux règles internes et à l'éthique a commencé à se déployer au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe à travers le monde. Ce programme sur mesure, conçu par BOURBON, intègre les meilleures pratiques du marché pour couvrir efficacement l'ensemble des risques de non-Compliance y compris les risques opérationnels : lutte contre la corruption et la fraude, conflits d'intérêts, donations, agents commerciaux, antitrust... Portée par le Comité Exécutif de BOURBON, cette démarche est aujourd'hui en cours de déploiement auprès des entités du Groupe. Une politique Compliance et 8 guidelines ont d'ores et déjà été diffusées et 7 seront finalisées d'ici mi 2014. Près de 400 managers représentant l'ensemble des sociétés du Groupe

ont déjà été sensibilisés et formés à la Compliance en 2013. À l'issue de ces premières sessions, 96 % des participants se sont déclarés satisfaits de la formation. Fin 2015, 100 % des collaborateurs auront été formés via une plate-forme de e-learning dédié à la Compliance. Un code de conduite sera également diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Un programme sur-mesure conçu par BOURBON

1. Tone at the top

Le Comité Exécutif s'est engagé à promouvoir la Compliance et à créer une véritable culture de la décision éthique dans les affaires chez BOURBON.

2. Évaluation des risques

L'identification des risques de non-Compliance permet à BOURBON de développer les outils, les techniques et les mesures correctives pour prévenir les pratiques déviantes vis-à-vis des règles de Compliance.

3. Politiques et Procédures

BOURBON met en œuvre et déploie des *guidelines* et procédures permettant d'édicter les règles pour le Groupe afin de limiter les risques de non-Compliance.

4. Communication et Formation

BOURBON sensibilise de façon permanente ses employés au moyen d'un dispositif de communication interne et de formations obligatoires et régulières à la Compliance.

5. Pilotage et Surveillance

Une fonction centralisée de Compliance, pilotée par le Directeur audit interne, management du risque et Compliance, coordonne la totalité du programme afin de réduire l'exposition de BOURBON à des situations à risques.

6. Sanctions

Toute infraction aux règles de Compliance sera traitée de manière homogène et équitable et, si nécessaire, donnera lieu à des sanctions appropriées touchant les employés et les tiers.

« La Compliance est un prérequis obligatoire. C'est un risque important qu'il faut appréhender pour l'entreprise mais aussi pour chaque individu. »

GAËL BODENES, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ EN CHARGE DES OPÉRATIONS, SPONSOR DU PROGRAMME COMPLIANCE

Compliance, ce qu'il faut retenir

- > **Tolérance zéro** pour la fraude et la corruption y compris les facilitations de paiement
- > Mise en œuvre systématique de **procédures de Due Diligence Compliance** envers les tiers sur la base d'une approche par les risques
- > **Déclaration annuelle des conflits d'intérêts**, par tous les employés
- > **Des règles claires** concernant les cadeaux offerts ou reçus, les contributions à des œuvres de charité, les dons, les activités de parrainage et les contributions aux partis politiques

COMPLIANCE

UN PROGRAMME EN SIX ÉTAPES CLÉS



// Organisation Compliance en Central et en Région //



Renforcer la Compliance pour réduire les risques

« 3 questions à » **Flore Tuloup-Vera**,
Chef de projet Compliance BOURBON



Pourquoi avoir mis en place un programme Compliance ?

L'internationalisation des flux et le renforcement des cadres réglementaires ces 30 dernières années ont conduit à un renforcement de la Compliance chez nos clients. Au même titre que la sécurité, la Compliance est un prérequis pour BOURBON. La Compliance permet de protéger l'entreprise et ses salariés, de plus elle contribue à la satisfaction des besoins de l'industrie pétrolière à la recherche constante d'excellence opérationnelle.

Quelle méthode avez-vous adoptée ?

BOURBON a décidé de renforcer la fonction Compliance dès 2012. Le Comité Exécutif a ensuite souhaité mettre en place un programme de Compliance. Dès avril 2013, un plan de marche a été proposé par le Directeur audit interne, management du risque et Compliance qui pilote le programme et auquel je suis rattachée. Pour cela, le recrutement de ressources dédiées et l'appui d'un cabinet de conseil extérieur ont été nécessaires. Nous avons conçu une stratégie en six étapes et nous avons fait le nécessaire pour la déployer au sein du Groupe.

Comment est-elle mise en œuvre ?

BOURBON a choisi de mettre en œuvre une formation globale et homogène dans toutes les filiales et à tous les niveaux car la pédagogie est un facteur clé de succès. Les formations des managers à la Compliance ont été complétées par des ateliers permettant aux collaborateurs de BOURBON de commenter et de s'approprier les procédures. Le management systématique de la Compliance fait partie de la stratégie et de la dynamique de changement de l'entreprise.



L'EXCELLENCE DANS L'EXÉCUTION //

SAFETY : VERS L'OBJECTIF ZÉRO ACCIDENT

La sécurité est la priorité absolue de BOURBON, c'est un engagement personnel et quotidien à terre comme en mer. Afin de satisfaire à cette exigence, BOURBON a adopté dès 2011 un standard unique de sécurité pour tous, l'*Operational Safety Management (OSM)*. C'est le fondement d'une gestion sûre des opérations.

L'objectif de BOURBON est de garantir à l'ensemble des personnels les conditions de travail les plus sûres possible. En la matière, le Groupe est convaincu qu'une politique de sécurité stricte participe en partie à son attractivité et lui permet de se positionner comme l'entreprise préférée des clients et des collaborateurs. Le système de management opérationnel de la sécurité de BOURBON (OSM⁽¹⁾) est un dispositif conçu pour fonctionner en parfaite synergie avec les standards internationaux de l'OCIMF⁽²⁾ et intègre les normes

de sécurité des réglementations maritimes internationales (ISM, MARPOL⁽³⁾). Il se décline au sein des 28 filiales opérationnelles. Ce système, déployé en 2011, s'appuie sur un ensemble de thématiques abordant le management, les ressources humaines des sédentaires et navigants, la maintenance, les opérations, la gestion des fournisseurs, le management du risque et du changement, l'évaluation et l'analyse des incidents, la gestion du processus sécurité, la protection de l'environnement, la gestion de crise, l'évaluation et l'amélioration continue des processus.

Chaque chapitre est évalué sur une échelle comprenant quatre niveaux (basique - bon - très bon - excellent). En 2013, l'ensemble des filiales a atteint le niveau 2 et va poursuivre cette amélioration continue pour atteindre le niveau 4 à horizon 2015. À travers ce déploiement, la sécurité devient un langage commun à terre comme en mer, capable de s'adapter à toutes les contraintes inhérentes au monde maritime.

(1) OSM : Operational Safety Management.

(2) Voir note bas de page 9.

(3) ISM : International Safety Management - MARPOL : Marine Pollution.

FOCUS//

Safety Takes Me Home*, saison 2

Fin 2013, BOURBON a lancé la deuxième vague de la campagne *Safety Takes Me Home*. Après une première édition réussie en juin 2012, de nouvelles thématiques ont été choisies afin de sensibiliser tout le personnel de BOURBON aux questions clés de la sécurité : les glissades, les trébuchements et les chutes, mais aussi les accidents évités de justesse. Un résumé de tous les sujets de la première édition (espaces confinés, blessures aux mains, drogue et alcool) a également été diffusé en quatre langues : français, anglais, espagnol et portugais.

* La sécurité me ramène chez moi.

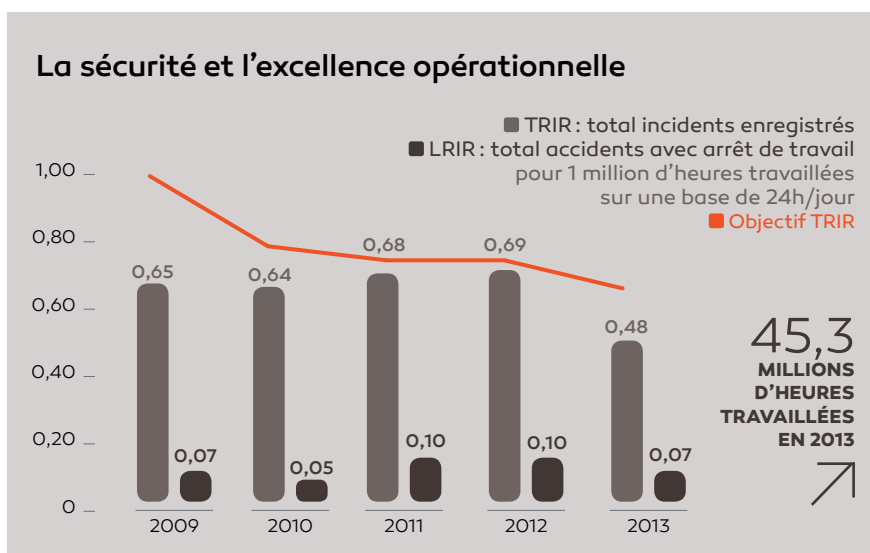
01



« Pour des raisons évidentes, la sécurité est une préoccupation majeure dans l'Oil & Gas, et la première attente formulée par les compagnies lorsqu'elles s'engagent avec un opérateur de navires OSV (*Offshore Support Vessel**). Le système que nous avons conçu pour atteindre l'excellence opérationnelle dans le domaine de la sécurité répond à toutes les attentes de nos clients. »

*Navires de support aux opérations offshore

CHRIS DIXON, VICE-PRÉSIDENT HSE



La sécurité, composante majeure de la culture BOURBON

La responsabilisation des hommes et des femmes est un facteur indispensable au bon fonctionnement d'une politique sécurité. 98 % des accidents ont pour origine une défaillance humaine et le non-respect des règles de base. BOURBON se fonde sur l'autonomie des filiales, en particulier pour la gestion des navires. Par conséquent, chaque filiale possède et exploite ses navires. Elle est responsable du respect de la sécurité, de la réglementation et des exigences légales. Le *Safety Management System* (SMS) est conçu par chaque opérateur afin de se conformer à ces dispositions légales et réglementaires. BOURBON a conçu une série de lignes directrices pour permettre

aux filiales de se conformer à toutes les exigences, en particulier celles concernant la sécurité. Grâce à ces bonnes pratiques, BOURBON a pu proposer un *Safety Management System* prenant en compte les exigences réglementaires, industrielles et juridiques, dont le système OVID/OVMSA de l'OCIMF⁽¹⁾. Chaque collaborateur renforce ses connaissances des règles, les comprend et les applique sur le terrain, grâce à la campagne de sensibilisation *Safety Takes Me Home*⁽²⁾ dont le deuxième volet a été lancé à l'échelle mondiale en 2013 (voir encadré p. 8).

(1) OCIMF : *Oil Companies International Marine Forum*. OVID : base de données des inspections des navires offshore. OVMSA : auto-évaluation et gestion des navires offshore. (2) La sécurité me ramène chez moi.



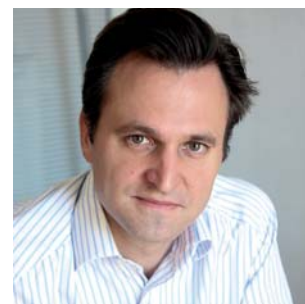
Reconnaissance client

En février 2013, le prix Chevron Nigeria Ltd pour la sécurité a été décerné à BOURBON pour sa contribution à plus de 200 000 heures de travail sans accident notable auprès de l'unité d'affaires stratégiques d'Afrique centrale au Nigeria de Chevron.



« L'excellence dans l'exécution est le résultat tangible d'un travail collectif des collaborateurs de BOURBON. Notre ambition est aussi de continuer de développer les compétences et de faire grandir encore l'engagement de nos collaborateurs. Pour leur plus grand bénéfice, et la satisfaction de nos clients. »

CHARLES MALLIÉ, VICE-PRÉSIDENT
RESSOURCES HUMAINES ET CREWING



COMPÉTENCE : PROFESSIONNALISME ET ENGAGEMENT

Pour affirmer la compétence et l'engagement des femmes et des hommes de l'entreprise, la marque employeur de BOURBON *Under The Flag of Excellence* exprime l'exigence et l'ambition d'excellence d'un groupe multiculturel. L'excellence est à la fois une ambition et une promesse, dans la durée, vis-à-vis des collaborateurs de BOURBON et bien sûr de ses clients.

Pour développer le professionnalisme des équipes, BOURBON investit massivement dans la formation en mettant l'accent sur la sécurité, les opérations et le management. BOURBON a choisi de communiquer autour d'une marque employeur *Under The Flag of Excellence* qui est l'une des composantes-clés du nouveau plan d'action *Transforming for beyond*. Cette marque est mise en avant partout où le service BOURBON est délivré aux clients et sert bien sûr à attirer tous les professionnels qui souhaitent rejoindre le Groupe.

Under The Flag of Excellence est une partie intégrante de la stratégie opérationnelle qui repose notamment sur la capacité de BOURBON à recruter et promouvoir un personnel qualifié et expérimenté, soucieux d'appliquer aussi bien les procédures de l'entreprise que celles des clients.

Pour favoriser l'engagement des collaborateurs du Groupe, BOURBON met en place des enquêtes. En 2010, les résultats de la première enquête avaient permis à BOURBON de lancer un plan d'action, centré sur le management *Growing Together*.

Le programme *Growing Together* a contribué à redéfinir les rôles des managers, en particulier celui de veiller à l'engagement de leurs équipes afin d'assurer l'implication de chacun et la satisfaction des clients. 500 managers ont ainsi été formés tout au long de l'année 2013 au management d'équipe ou aux relations avec les parties prenantes. Dans le cadre du programme *Growing Together*, la formation *Compass* a été lancée à Marseille en janvier 2013. Elle visait les responsables de département dans les filiales et au siège ainsi que les acteurs de la chaîne de satisfaction client*. 22 collaborateurs de 10 filiales différentes ont pris part à la session pilote. Cette formation leur offrait l'opportunité d'acquérir des outils et des grilles d'analyse de leur activité, de développer leur influence dans la gestion des équipes et enfin de mieux mesurer l'impact de leurs décisions sur les résultats financiers.

* *Contracts Managers, Operations Managers, Logistics Managers*



**FOCUS//****2013 : seconde enquête d'engagement interne****02**

Les résultats de l'enquête d'engagement menée en 2010 avaient permis à BOURBON de mettre en œuvre un ambitieux programme de formation, pour les sédentaires comme les navigants. De janvier à mai 2013, l'ensemble du personnel de BOURBON a été de nouveau interrogé dans le cadre d'une seconde enquête d'engagement. Un questionnaire traduit en 12 langues a été relayé auprès des 8 200 marins de la flotte par leurs Commandants. Une durée suffisante pour répondre aux 40 questions leur a été allouée sur leur temps de travail. À terre, les collaborateurs de BOURBON ont pu répondre au questionnaire en ligne sur une plateforme Extranet.

Ci-dessus : l'équipage pendant la cérémonie de baptême du premier navire AHTS SPA80 Bourbon Liberty 301 et du dernier navire AHTS GPA254 Bourbon Liberty 254 au chantier naval Sinopacific de Zhejiang (Chine).



« Chaque mois, les “Journées du Commandant”, de la filiale Bourbon Offshore Surf, réunissent à Marseille des Commandants déployés aux quatre coins de la planète, autour de thématiques aussi variées que la sécurité, la finance, les opérations, l’engagement ou les droits et devoirs du Commandant. L’objectif de ces “Journées du Commandant” est de resserrer le lien entre les navires et le siège, en communiquant des informations spécifiques à nos officiers, mais aussi en améliorant leur connaissance de l’organisation et des personnes. »

HEIMANU GATIEN, CHARGÉE DE RELÈVE DE BOURBON OFFSHORE SURF



LA FORMATION, CLÉ DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2013, BOURBON a poursuivi ses efforts de formation pour atteindre l’objectif de 100 % de son personnel navigant formé aux standards BOURBON en 2015. Le Groupe continue de progresser vers la mise en place d’un standard de management pour les postes à terre.

Plus de 167 000 heures de formation ont été délivrées en 2013, selon deux axes principaux : les formations managériales et les formations métiers, soit 67 % d’augmentation par rapport à 2012. Près de 40 000 heures sont consacrées aux formations aux standards opérationnels. BOURBON assure ainsi un service de haute qualité à ses clients en garantissant la réussite de leurs opérations grâce à des équipages fiables. Cette population a ainsi bénéficié de formations aux standards d’opération, notamment au sein des BOURBON Training Centers. En complément des heures de formation liées aux standards BOURBON, les filiales ont continué de mettre en place pour leur personnel



Un officier en formation sur le simulateur AHTS du BOURBON Training Center Asia.

embarqué d’autres actions de formation liées à des besoins réglementaires, mais aussi à des besoins spécifiques des clients.

Former les sédentaires

Concernant le personnel à terre, l’effort de formation au management stratégique et opérationnel a été décliné en 2013 auprès de l’intégralité des cadres des fonctions centrales et des dirigeants des filiales (directeurs généraux et leurs adjoints), ainsi qu’auprès des responsables de département et managers de la chaîne de satisfaction client pour qui il continuera de se déployer en 2014 et 2015. Enfin les formations métiers, pour les populations à terre, ont concerné en priorité la professionnalisation des équipes de maintenance. En matière de sécurité, le programme « HSE Managers » a pour vocation de renforcer les compétences HSE* partout dans le Groupe. Un dispositif de développement de ces ressources a été mis en place en 2013 avec le recrutement et la formation d’une première promotion.

* Hygiène Sécurité Environnement

**FOCUS//****Acquérir les bons réflexes en matière de sûreté****03**

Six stages « anti-piraterie » réunissant une douzaine de Commandants et de responsables sûreté à bord ont eu lieu en 2013. Ces formations de deux jours alternaient théorie et cas concrets permettant de tester les bons réflexes lors d'une attaque pirate. En deux ans, 80 % des Commandants ciblés, soit 120 personnes, ont bénéficié de ce plan de formation continue. Dès 2014, ces formations seront délivrées directement sur les navires, au plus proche du terrain. Par ailleurs et pour la première fois en 2013, deux sessions de formation à la gestion de crise ont réuni les cadres supérieurs du siège et des clients de BOURBON. L'enjeu de cette formation, qui sera renouvelée chaque année, est d'apprendre à anticiper les risques et de pouvoir coordonner les actions entre les différentes parties prenantes : équipages, gouvernements locaux, Affaires étrangères...

Ci-dessus : Maître d'équipage et marins en réunion de sécurité sur le pont du PSV *Malila*, en Angola.



« La base de données dédiée relative au carburant permet d'assurer le suivi et l'optimisation des consommations des navires lors des périodes d'affrètement et hors contrat. Elle permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre ainsi que les coûts opérationnels de BOURBON et de ses clients. »

ARNAUD DIANOUX,
CHEF DE PROJET MANAGEMENT DU CARBURANT



MANAGEMENT DU CARBURANT : RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE

BOURBON met l'accent sur la gestion des consommations de carburant afin de réduire l'empreinte environnementale de la flotte. Le groupe projet « Management du carburant », créé en février 2013, s'est focalisé sur trois leviers : concevoir des navires plus économes, mesurer leur consommation et copiloter avec les clients la gestion du carburant.

Conception du navire et propulsion

En misant sur le choix de la technologie diesel-électrique, BOURBON opère une flotte de navires capable de réduire significativement sa consommation en comparaison avec celle des navires à propulsion traditionnelle.

Formation à l'optimisation des consommations

Avec la mise en place de modules spécifiques dédiés à l'optimisation des consommations de carburant dans les BOURBON Training Centers, le Groupe forme ses équipages aux bonnes pratiques opérationnelles en matière d'efficacité énergétique. Par ailleurs, une application informatique à bord permet de suivre la consommation quotidienne du navire en cours d'opération (voir témoignage d'Arnaud Dianoux).

Une base de données au service des clients

Sur le marché des services maritimes à l'offshore pétrolier, les clients supervisent l'activité opérationnelle des navires affrétés et les coûts de carburant leurs sont affectés. Fort de ce constat, une base de données permettant de mesurer les consommations de carburant et les rejets environnementaux a été créée afin de développer des partenariats avec des clients pilotes pour déterminer les meilleures pratiques de navigation. À terme, les équipes BOURBON pourront aider les clients à diminuer leurs consommations de carburant et répondre aux réglementations environnementales.

RENFORCER LA
MULTICULTURALITÉ //

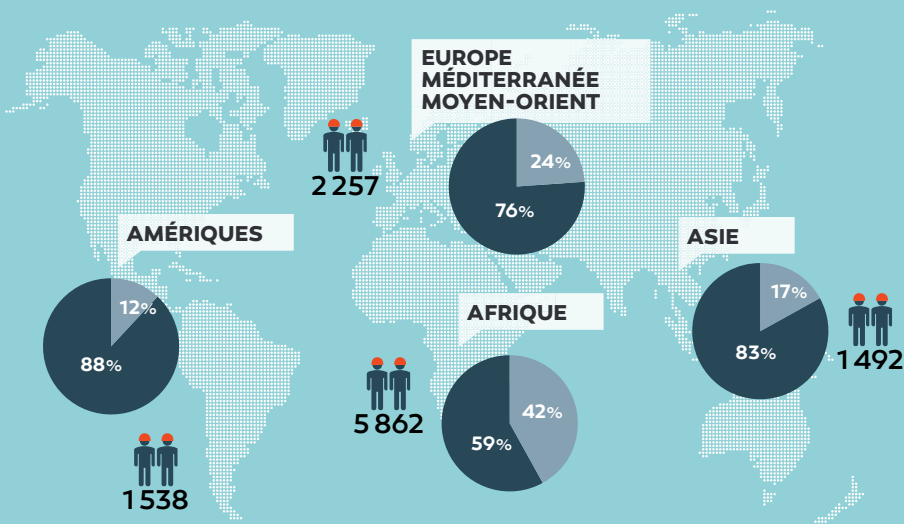
UNE CROISSANCE DURABLE BASÉE SUR L'ANCRAGE LOCAL

Pour BOURBON, il est essentiel de faire bénéficier les territoires où le Groupe est implanté des retombées économiques et sociales de ses activités. Pour délivrer ses services, BOURBON a fait le choix de recruter des équipes avec un fort ancrage local en Afrique, Amérique latine et Asie.



Le MPSV *Ungundja*, premier navire BOURBON de la série Evolution 800 en Angola.

Des équipes engagées avec un fort ancrage local



↗

70%

DE PERSONNELS
LOCAUX EMPLOYÉS
EN 2013

Part des effectifs travaillant dans une région dont ils sont originaires
👤 Effectifs



RECRUTER ET FORMER LOCALEMENT

Afin d'être présent au plus proche de ses clients et de leurs opérations, BOURBON donne une plus large place à l'ancrage local. En Afrique de l'Ouest et en Asie du Sud-Est notamment, le Groupe forme et recrute de plus en plus d'officiers et de marins locaux.

Afrique de l'Ouest

En Angola, les échanges monétaires du secteur pétrolier sont régis par la loi *Forex Exchange Law* qui impose aux acteurs étrangers d'effectuer leurs paiements localement à travers le système bancaire angolais. Ainsi, pour tenir compte de cette loi et être en conformité comme attendu par le gouvernement, le Groupe a rencontré ses partenaires afin de modifier les schémas contractuels existants. Cette réglementation génère le transfert d'un plus grand nombre d'activités dans le pays (financières, comptables et opérationnelles). De même la montée en compétence du personnel local est nécessaire ainsi que le recrutement, la formation et l'intégration d'officiers et de managers angolais. Pour exemple, BOURBON

investit dans de nouveaux bureaux en Angola. Autre cas concret, dans le cadre de la construction d'un nouveau centre de réparation de Surfers à Malongo, une trentaine de personnes seront recrutées sur place. Au Gabon, une base de support logistique sera implantée dans la zone franche de Mandji pour assurer la maintenance de la flotte de Surfers de BOURBON qui se positionne comme le premier opérateur de services maritimes aux compagnies pétrolières opérant dans cette zone avec 36 navires. La compétence gabonaise dans le domaine maritime a été développée depuis 2012 en direction des marins, des officiers supérieurs et des cadres à terre. En 2013, le plan de formation a représenté un investissement de 300 000 euros. Au total, plus de 150 postes ont été créés pour des Gabonais.

Asie du Sud-Est

Avec la plus forte croissance de navires gérés, BOURBON renforce sa présence en Asie du Sud-Est qui devient ainsi la deuxième région la plus importante après l'Afrique. En Indonésie, le pavillon local implique le transfert de la propriété des navires

dans le pays et un *shipmanagement* réalisé à 100 % sur place. C'est pourquoi le Groupe a renforcé la structure de la société PT SMI pour gérer une flotte de plus en plus importante (15 *Crewboats*).

En Thaïlande, en l'espace d'un an et demi BOURBON a accru le recrutement et la formation de marins locaux. Le *shipmanagement* a été renforcé et une dizaine de navires sont actuellement armés avec des équipages 100 % thaïlandais.

En Malaisie, Bourbon Offshore Mitra, filiale basée à Kuala Lumpur, se développe et renforce sa place dans les activités pétrolières en plein essor. La filiale est devenue l'un des fournisseurs référencés des grandes entreprises locales comme Petronas mais aussi internationales opérant dans les eaux malaisiennes telles qu'ExxonMobil ou Shell par exemple. L'ambition de Bourbon Offshore Mitra est de doubler sa flotte en deux ans et de recruter des équipages qui seront formés notamment au sein du BOURBON Training Center International de Singapour.

« J'ai été recrutée comme officier en second chez Bourbon Offshore Asia en mars 2010. Depuis, j'ai eu l'occasion de me former sur de nombreux types de navires, tels que les Bourbon Liberty 200 par exemple et dans différentes zones d'opération (Indonésie, Malaisie, Thaïlande et Vietnam). Aujourd'hui, je suis *Chief Officer*, l'une des rares femmes des équipages de Bourbon Offshore Asia. »

TAN LAY YING, CHIEF OFFICER



Groupe pour la formation des femmes pilotes de Surfer en Indonésie.



FRANCHIR DE NOUVELLES FRONTIÈRES



Les AHTS *Bourbon Liberty 222* et *Bourbon Liberty 204*, opérant au large de l'Égypte.

Présent dans toutes les zones d'opération de l'offshore pétrolier, BOURBON accompagne ses clients vers de nouvelles frontières, en ciblant les marchés de demain.

En Afrique, où le Groupe compte 320 navires en opérations, la stratégie est de se positionner de l'Afrique du Sud à Gibraltar aux côtés des compagnies pétrolières dès la phase exploratoire. Au Maroc, les équipes du Groupe ont passé six mois aux côtés de Cairn Energie qui effectuait des forages exploratoires dans la région d'Agadir. Les premières opérations dans le cadre de contrats à long ou à moyen terme ont également eu lieu au Bénin et en Mauritanie en 2013.

L'Égypte monte en puissance

Équipée d'une flotte de Bourbon Liberty 200, Bourbon Offshore Triangle a considérablement augmenté le nombre de ses opérations entre la Méditerranée et la mer Rouge depuis sa création en 2005. En moins de deux ans, sa flotte est passée de 2 à 9 navires releveurs d'ancres, qui opèrent actuellement en Égypte et en Lybie. Le recrutement et la formation aux standards BOURBON d'une dizaine d'élèves officiers égyptiens, en partenariat avec l'académie maritime, sont en cours. En 2014, le transfert de propriété de navires sera envisagé pour la première fois, dans le cadre d'une *joint-venture* dont le personnel sera à 100 % égyptien.

Accroître notre présence en Méditerranée et au Moyen-Orient

Interview de **Karim Mebarek**, Directeur régional de la zone Méditerranée/Moyen-Orient/Inde



Quelles sont les nouvelles frontières que BOURBON cherche aujourd'hui à franchir ?

L'Afrique de l'Est reste une nouvelle frontière pour BOURBON, qui y poursuit son installation pour trouver les ressources et développer les infrastructures locales. Nous avons signé des accords de formation avec des académies maritimes au Mozambique et au Kenya pour les aider au développement de la compétence de leurs jeunes marins. Au Mozambique, nous développons une *joint-venture* avec une société locale. Dès que

nous aurons des projets dans cette région, cette nouvelle société gèrera la logistique et les recrutements pour nos navires.

Y a-t-il d'autres zones géographiques à explorer ?

Il reste très peu de frontières géographiques où nous ne soyons pas présents. En revanche, nous élargissons de plus en plus les frontières technologiques en proposant une gamme complète de services offshore sous-marins grâce à notre activité Subsea Services. BOURBON répond ainsi parfaitement à la demande

croissante des clients en matière de services à l'offshore en zone intertropicale, de l'Asie au Moyen-Orient en passant par l'Afrique et l'Amérique latine. Le Groupe rencontre aussi de belles perspectives notamment grâce à la toute nouvelle série de 20 navires : les Bourbon Explorer 500. Le premier navire de la série, le *Bahtera Permai* (*Bourbon Explorer 501*), opère en Asie depuis début janvier 2014.



SOUTENIR LES INITIATIVES LOCALES

BOURBON contribue au développement durable dans toutes les régions où il est présent en soutenant les initiatives locales de solidarité.

Bourbon Interoil Nigeria Limited a organisé en 2013 une campagne ayant pour objectif de sensibiliser son personnel au paludisme. Cette campagne a été organisée conjointement pendant la journée mondiale contre cette maladie qui a lieu annuellement. Le thème principal de 2013 était : « Investir dans l'avenir : vaincre le paludisme ». Plus de 350 navigants et personnels des bases côtières y ont participé. Au Gabon, le service pédiatrie de l'hôpital Paul Igamba de Port-Gentil a été équipé de lits et de mobilier neuf grâce à l'engagement de Bourbon Offshore Surf Gabon.

Au Cameroun, le partenariat avec l'IECD* a permis à plus de 40 jeunes

stagiaires d'acquérir les compétences nécessaires en termes de techniques agricoles. Les apprentis ont été formés à des métiers très diversifiés tels que la couture, la production de pommes de terre ou encore l'élevage de volailles.

Campagne de sensibilisation

BOURBON s'est engagé dans la prévention contre le risque de SIDA auprès de ses collaborateurs et de leurs conjoints à Pointe-Noire en mai 2013. Alors que l'Afrique subsaharienne représentait 70 % des nouvelles infections au VIH en 2010, la connaissance du virus est encore faible dans cette région du monde, notamment chez les jeunes. Cette opération de sensibilisation sera renouvelée auprès des collaborateurs et de leurs enfants dans les zones identifiées.

* Institut Européen de Coopération et de Développement



Élèves de 3^e année de l'école familiale agricole, au Cameroun.

Solidarité aux Philippines

De nombreux marins philippins et leurs familles ont été touchés par le typhon Haiyan qui a traversé les Philippines les 8 et 9 novembre 2013. Certains d'entre eux vivent dans l'une des neuf provinces les plus fortement touchées. Si aucune victime n'est à déplorer dans les équipages, leurs maisons ont été détruites ou fortement endommagées, ce qui a suscité un fort élan de solidarité de la part du Groupe et de ses personnels.



Arrivée de l'Abeille Bourbon à Brest.

FOCUS//

La protection du littoral français

01

Des opérations dirigées par la Marine nationale ont eu lieu pour les navires de la filiale Les Abeilles, dédiée à l'assistance, au sauvetage et à la dépollution. Au large de Belle-île-en-Mer, le cargo *Just Mariam* a pu être secouru par l'*Abeille Bourbon*. En Méditerranée, le *Jason* est venu en aide à deux naufragés d'une vedette de 12 mètres entre Ajaccio et Porquerolles. Ce même navire a participé aux côtés de la Marine nationale, de l'*Abeille Flandre* et de l'*Ailette* à un exercice de dépollution grandeur nature dans les Bouches de Bonifacio, au sud de la Corse, en octobre 2013. De son côté, l'*Argonaute*, bâtiment affrété par la Marine nationale, a récupéré en février 2013 quatre containers de gaz tombés à la mer lors de tempêtes au large de l'île d'Ouessant. Enfin, l'équipage de l'*Abeille Bourbon* a réalisé en mars le remorquage du plus grand porte-conteneurs au monde, le *CMA CGM Marco Polo*, au cours d'un exercice organisé par la Préfecture maritime de l'Atlantique.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX*

Émissions brutes de CO₂ (en tonnes équivalent CO₂)

	2012	2013
Émissions de CO ₂	1 307 900	1 412 058
Émissions de SO _x	2 640	2 603
Émissions de NO _x	26 250	26 271

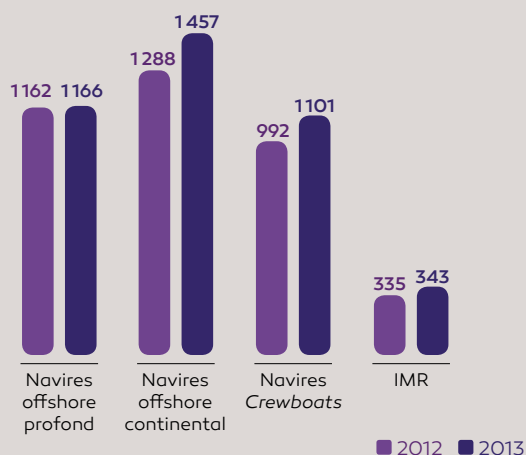
Consommation d'eau et d'huile (en m³)

	2012	2013
Consommation d'eau	356 905	387 949
Consommation d'huile de lubrification	2 800	2 703

Volume des déchets (en m³)

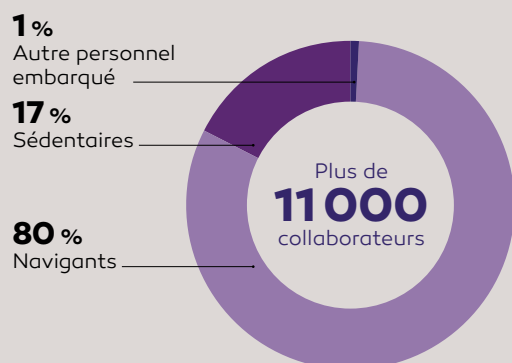
	2012	2013
Déchets déchargés à la mer	2 209	2 487
Déchets déchargés à terre	16 390	17 076
Déchets incinérés à bord	1 755	1 929
Huiles usagées	6 650	6 893

Émissions relatives de CO₂ (en tonnes équivalent CO₂ par jour)

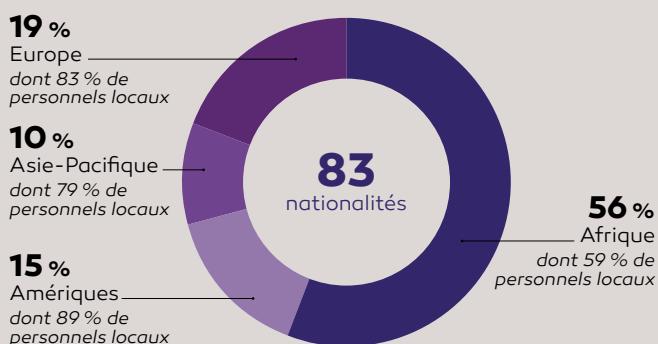


INDICATEURS SOCIAUX*

Répartition des effectifs (par secteur d'activité)



Répartition des effectifs (par zone géographique)



Base de calcul : Headcount

*Tous les chiffres sont au 31/12/2013

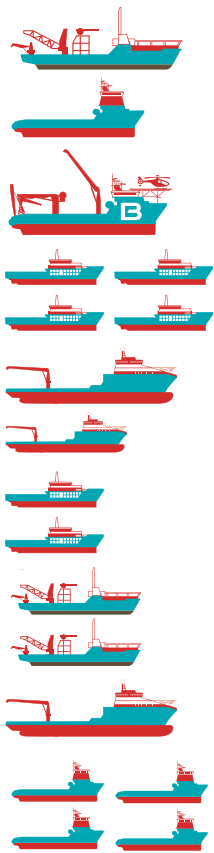
TABLE DE CONCORDANCE DES INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Référence Loi Grenelle 2 – Art. R. 225-102.1 (Décret n° 2012-557)	Indicateurs correspondants au GRI*	Renvoi au document de référence	Renvoi dans le rapport RSE
INFORMATIONS SOCIALES			
Emploi			
L'effectif total et la répartition par sexe, par âge et par zone géographique	LA 1 - LA 2	5.1.1.1	15 et 19
Les embauches et les licenciements	LA 1 - LA 2	5.1.1.5	
Les rémunérations et leur évolution	EC 1	5.1.1.6	
Organisation du travail			
Organisation du temps de travail	–	5.1.2.3	
Absentéisme	LA 7	N.C.	
Relations sociales			
Organisation du dialogue social (procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel)	LA 4	5.1.2.4	
Le bilan des accords collectifs	LA 4	5.1.2.4	
Santé sécurité			
Les conditions de santé et de sécurité au travail	LA 7 à LA 9	5.1.3	08
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	LA 7 à LA 9	5.1.2.4	
Les accidents du travail (fréquence et gravité) ainsi que les maladies professionnelles	LA 7 à LA 9	5.1.3	09
Formation			
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	LA 11	5.1.2.2	
Le nombre total d'heures de formation	LA 10	5.1.2.2	
Égalité de traitement			
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	LA 13 - LA 14	5.1.1.1	
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	–	5.1.2.2	12
La politique de lutte contre les discriminations	LA 13 - HR 4	5.1.2.2	12
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective			
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	HR 4 à HR 7	5.1.2.5	
L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	HR 4 à HR 7	5.1.2.5	
L'élimination du travail forcé ou obligatoire	HR 4 à HR 7	5.1.2.5	
L'abolition effective du travail des enfants	HR 4 à HR 7	5.1.2.5	
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES			
Politique générale en matière environnementale			
L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	EN 26	–	
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	EN 7	–	14
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	EN 30	–	
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	–	5.3.1	

Référence Loi Grenelle 2 – Art. R. 225-102.1 (Décret n° 2012-557)	Indicateurs correspondants au GRI*	Renvoi au document de référence	Renvoi dans le rapport RSE
Pollution et gestion des déchets			
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	EN 19 à EN 25	5.3.3	19
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	EN 19 à EN 25	5.3.3	
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	EN 19 à EN 25	5.3.2	
Utilisation durable des ressources			
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	EN 8	5.3.2	
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	EN 1 - EN 2	N/A	19
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	EN 3 à EN 4	5.3.1 et 5.3.2	19
Utilisation des sols	EN 11 à EN 12	N/A	
Changement climatique			
Les rejets de gaz à effet de serre	EN 16 à EN 20	5.3.1	
L'adaptation aux conséquences du changement climatique	EN 16 à EN 20	5.3.1	
Protection de la biodiversité			
Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	EN 11 à EN 12	5.3.3	18
INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE			
Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société			
En matière d'emploi et de développement régional	SO 1 - EC 1 - EC 6 - EC 7	5.2.1.1 et 5.2.1.2	15-16-17
Sur les populations riveraines ou locales	SO 1 - EC 1 - EC 6 - EC 7	5.2.1.1 et 5.2.1.2	
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines			
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	EC 1	5.2.1.3	18
Les actions de partenariat ou de mécénat	EC 1	5.2.1.2	
Sous-traitance et fournisseurs			
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	HR 2	5.2.1.3	
L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	HR 2	5.2.1.3	
Loyauté des pratiques			
Les actions engagées pour prévenir la corruption	SO 2 à SO 4	5.2.1.3	06-07
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	PR 1 à PR 9		
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	HR 3 - HR 6 - HR 7	5.1.2.5	

*Global Reporting Initiative.

UN ACTEUR GLOBAL, UNE PRÉSENCE LOCALE



485
navires
en operation**

12
ROV



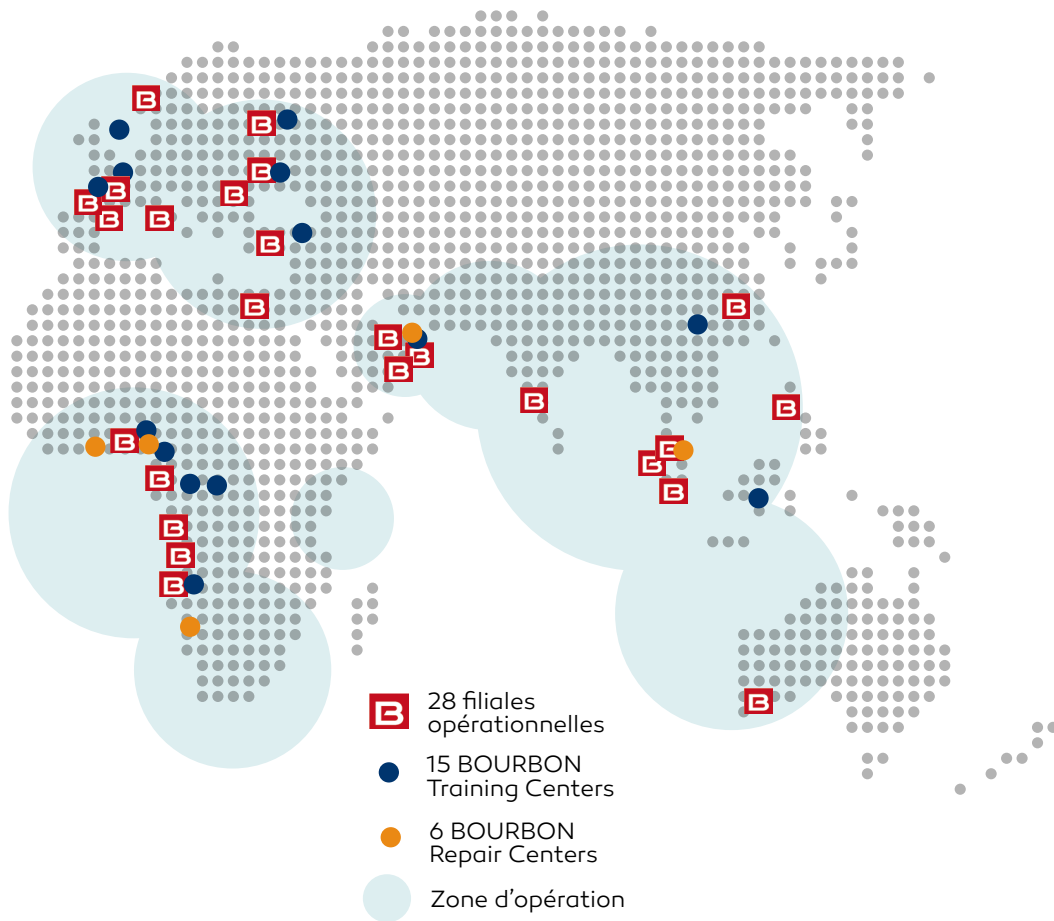
Une présence et
des opérations dans
50 pays*



Chiffre d'affaires
en 2013

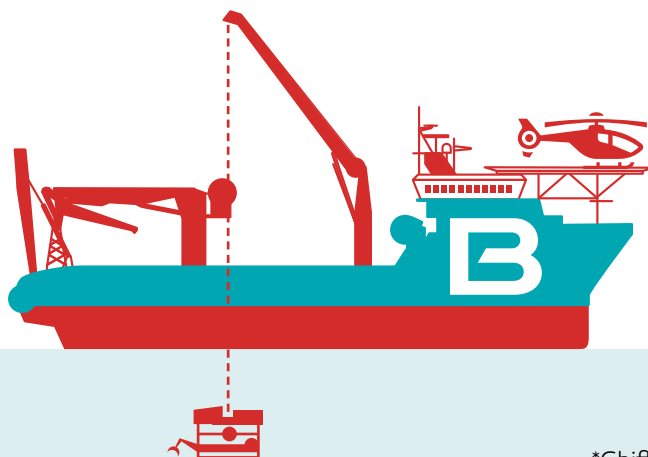
1311,9
millions d'euros





Plus de
11000
 collaborateurs

83
 nationalités*



*Chiffres au 31/12/2013
 **Incluant le cimentier *Endeavor*

BOURBON

**Société anonyme au capital social de 47 360 582 euros
310 879 499 RCS Paris**

Siège social

33, rue du Louvre - 75002 Paris - France
Tél. : +33 (0)1 40 13 86 16 - Fax : +33 (0)1 40 28 40 31
Relations investisseurs, analystes, actionnaires :
investor-relations@bourbon-online.com

Bureaux de Marseille

148, rue Sainte - 13007 Marseille - France
Tél. : +33 (0)4 91 13 08 00 - Fax : +33 (0)4 91 13 14 13
Responsabilité Sociétale de l'Entreprise :
csr@bourbon-online.com

BOURBON-ONLINE.COM

