

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES

Extrait du document de référence 2018

BOURBONOFFSHORE.COM



6. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Cette section du rapport de gestion présente les informations sociales, sociétales et environnementales pour l'exercice clos au 31 décembre 2018, requises au titre de l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, modifié par l'ordonnance n° 2017-1180 et du décret d'application n° 2017-1265, ayant transposé la Directive 2014/95/UE du Parlement européen. Ainsi, le *reporting* social et environnemental de cette année est basé sur une approche par les risques. Dans ce cadre, le modèle d'affaires du groupe est présenté page 17 du document de référence.

Dès l'année 2005, le groupe a développé une cartographie de ses risques dans le but de s'assurer que l'ensemble du dispositif de contrôle interne permet de prévenir, dans la mesure du possible, les risques auxquels il est exposé. En 2015, le groupe a procédé à une refonte de la cartographie des risques lui permettant d'identifier de façon précise les risques les plus importants auxquels il peut être exposé. Les risques potentiels identifiés sont de toute nature, tant au niveau du groupe que de ses activités opérationnelles, et intègrent les risques RSE - social, environnemental, sociétal, droits de l'Homme et lutte contre la corruption et l'évasion fiscale - qui découlent du modèle d'affaires de BOURBON. Les facteurs de risques sont présentés et détaillés en partie 5 et les principaux risques extra-financiers abordés sont les suivants : Engagement et compétences du personnel - Gestion de la maintenance des navires, Respect des standards maritimes (ISM, OSM) - Sécurité du transport maritime (accidents et pollutions potentielles) - Sûreté du transport maritime (piraterie) - Sécurité des personnes - Ethique et conformité, dont lutte contre la corruption - Risques de réputation liés à une mauvaise communication - Conflit social - Détérioration de la satisfaction client.

Les risques inventoriés sont hiérarchisés en fonction de leur fréquence possible (de fréquent à improbable) et de leur impact (négligeable à catastrophique) qui nécessiterait la mise en œuvre immédiate d'un plan d'action par une cellule de crise. Cette cartographie des risques est actualisée dès que cela est nécessaire et a minima une fois par an ; ces éléments font l'objet d'une communication régulière au Comité de Contrôle Interne et des Risques et au Comité d'Audit de BOURBON (cf. chapitre 5 page 76 du document de référence).

L'ensemble des informations sociales et environnementales fait l'objet d'une vérification annuelle par un organisme tiers indépendant dont l'avis est disponible en fin de section (page 108).

6.1 INFORMATIONS SOCIALES

Tous les indicateurs sociaux présentés dans les chapitres 6.1 et 6.2 sont calculés sur la base des effectifs sous contrat à fin décembre 2018, à l'exception des indicateurs de flux de personnel, de formation et d'absentéisme qui prennent en compte l'ensemble des effectifs mobilisés durant l'année 2018.

6.1.1 Emploi

6.1.1.1 Composition et répartition des effectifs

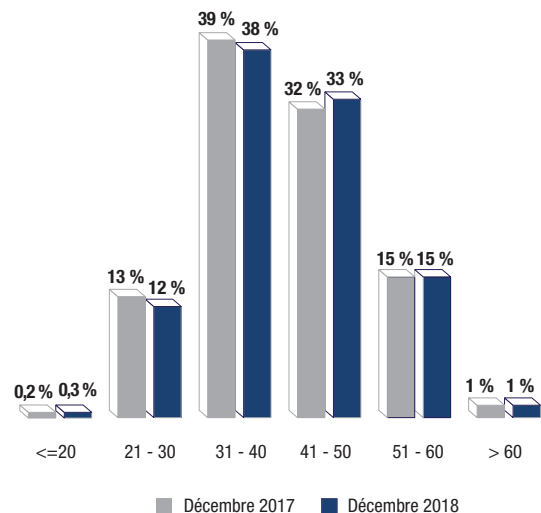
Les effectifs de BOURBON se sont stabilisés durant l'année 2018.

Au 31 décembre 2018, le service était rendu par environ 8 200 ⁽¹⁾ personnes, dont 6 712 ⁽²⁾ sous contrat, réparties en 1 675 personnes à terre et 5 037 personnes en mer. Entre 2017 et 2018, le groupe a vu ses effectifs sous contrat, toutes populations confondues, décroître de 2 %.

La population se répartit selon les trois groupes principaux suivants :

- ▶ le personnel navigant (44 % d'officiers et 56 % de personnel d'exécution) ;
- ▶ le personnel embarqué spécialisé (principalement des grutiers, des ingénieurs et pilotes de robots sous-marins) qui participe aux opérations de levage, robots et à la direction des opérations à bord des navires ;
- ▶ les populations à terre, dont 20 % de postes d'encadrement.

▶ RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE ⁽³⁾



À fin 2018, l'âge moyen du personnel BOURBON est de 41 ans et 50 % des collaborateurs BOURBON ont 40 ans ou moins.

(1) Cet effectif total inclut d'une part le personnel sous contrat en fin d'exercice 2018, et d'autre part le personnel navigant hors contrat (en régime de rotation amené à être réembarqué).

(2) Cet effectif total inclut le personnel sous contrat en fin d'exercice 2018 (sous contrat direct avec une entité du groupe ou sous contrat avec des agences de manning ou de sourcing).

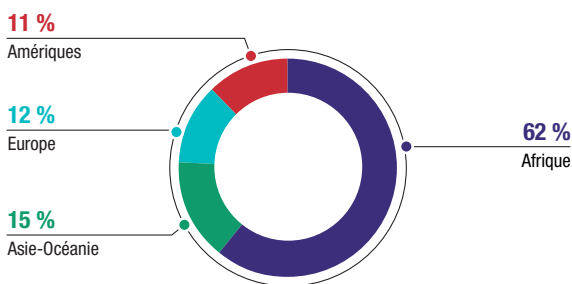
(3) Population des 15-75 ans, soit 99,9 % du Headcount.

► RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE

La part des femmes dans le groupe représente 8 % de l'ensemble des effectifs, et 1 % du personnel navigant.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES	EFFECTIFS	FEMMES	HOMMES
Direction Générale	10	0 %	100 %
Navigants	5 037	1 %	99 %
Sédentaires – toutes catégories	1 675	29 %	71 %
Sédentaires – Managers	337	19 %	81 %
TOTAL DES EFFECTIFS GROUPE	6 712	8 %	92 %

► RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE AU 31/12/2018



La part des effectifs BOURBON travaillant dans leur pays d'origine continue de progresser, passant de 64 % à 65 %.

6.1.1.2 Égalités des chances, équité

Le *monitoring* de l'égalité homme femme initié en 2015, a permis de mettre en évidence que chez BOURBON comme dans le secteur maritime en général, les femmes sont sous-représentées dans les métiers techniques, opérationnels et de gestion du client ; toutes filières où les compétences et l'expérience nécessaires s'acquièrent très majoritairement dans les postes de navigants et de commandement, vivier faiblement féminisé à ce jour. Dans ce contexte BOURBON concentre ses efforts vers les fonctions support.

Au total, l'accès à la formation et à la promotion interne a permis aux postes de management à terre tenus par des femmes d'atteindre 19%. Par ailleurs, les méthodes de recensement et d'évaluation des compétences du personnel sédentaire facilitent l'identification de passerelles vers ces métiers opérationnels, techniques ou de gestion du client, ainsi que vers les fonctions managériales.

Les métiers des collaborateurs BOURBON sont, dans leur plus large part, inadaptés à l'emploi et à l'insertion de personnes handicapées (un certificat d'aptitude spécifique est exigé pour les marins, et un nombre conséquent de métiers sédentaires exige de pouvoir se rendre à bord des navires).

6.1.1.3 Politique de recrutements internationaux

En 2018, BOURBON employait 84 nationalités différentes.

Les filiales opérationnelles agissant pour leur propre compte ou en qualité d'agences de *manning* internes gèrent 73 % des effectifs, pour 27 % du personnel mis à disposition par des agences de *manning* externes.

Les sociétés de *manning* et *sourcing* externes sont sélectionnées sur des critères de conformité avec les standards internationaux et les standards BOURBON. Les *manning* et *sourcing* internes répondent aux mêmes standards. Les agences de *manning* et *sourcing* sont auditées dans le cadre du programme annuel d'audit, défini dans le système qualité de BOURBON. L'objectif de ces audits est de vérifier que les processus de sélection, recrutement, formation, management sont conformes aux standards BOURBON et que ces agences répondent aux standards internationaux, particulièrement à une certification spécifique au titre de la Convention du Travail Maritime.

Pour le personnel sédentaire, BOURBON améliore ses standards de recrutement en y intégrant un processus d'évaluation des compétences et d'identification des besoins en formation applicable à tout nouveau titulaire d'un poste au sein du groupe.

En 2018 le nombre de promotions internes enregistrées est de 109 pour le personnel sédentaire. Ce chiffre vient confirmer la politique de *sourcing* interne en vigueur visant à capitaliser les compétences opérationnelles acquises au sein du groupe dans un contexte de réduction d'effectifs.

6.1.1.4 Embauches et licenciements

L'analyse de l'évolution de l'effectif porte sur 100 % des filiales et montre une diminution de l'effectif pour 2018. Les filiales ont recruté 374 personnes sur des postes sédentaires tandis que 400 personnes de cette même catégorie ont quitté le groupe, dont 86 dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, soit un solde négatif de 0,2 % pour le personnel sédentaire.

Ces filiales ont également embauché 1 977 personnels navigants ou embarqués, tandis que dans cette catégorie 2 128 personnes ont quitté la société, dont 364 dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, soit un solde négatif de 3 % pour le personnel marin ou embarqué.

Au 31 décembre 2018, le taux de rétention du groupe calculé sur 2 ans, toute population confondue, est de 89 %, dont :

- 84 % pour le personnel sédentaire ;
- 87 % ⁽¹⁾ pour le personnel navigant officier.

6.1.1.5 Rémunérations

Dans un contexte économique toujours difficile, BOURBON a maintenu sa politique de gel des salaires pour le personnel sédentaire du groupe. Sauf obligation légale, aucune organisation n'a appliqué de revalorisation collective de la rémunération. Afin de préserver les compétences et le savoir-faire du groupe, les organisations ont pour instruction de veiller au développement des collaborateurs

(1) Ensemble des officiers (pont & machine) travaillant sur des navires de type supply.

afin de favoriser leur évolution en termes de classification et de rémunération. Au cours de l'année 2018, une attention particulière a été portée à l'accès des collaborateurs aux postes ouverts dans les nouvelles organisations, permettant ainsi de valoriser les ressources internes du groupe.

Pour le personnel sédentaire, 69 % des filiales sont tenues de respecter des minima imposés par la législation et 75 % ont en place une grille de salaires qui leur est propre.

Pour le personnel navigant, en respectant les réglementations nationales et internationales, les accords d'entreprises ou conventions collectives applicables, les filiales dont le rôle est de recruter et de gérer les personnels embarqués ont continué leurs efforts de réduction de salaires et/ou procédé à une réorganisation des temps d'embarquement permettant de réduire le coût des rotations du personnel à bord des navires.

Les rémunérations des équipages sont établies dans chaque organisation par fonction occupée à bord et par type de navires. 84 % des filiales qui emploient du personnel navigant ont mis en place une grille de salaire interne.

Sur le long terme BOURBON confirme sa politique de gestion locale des rémunérations, chaque filiale étant responsable de la conformité avec la réglementation, les accords et les pratiques en vigueur dans son périmètre d'activité.

Les plans de rémunération variable à court terme existant dans les filiales restent en grande majorité suspendus. Pour les sociétés françaises, les accords d'intéressement ont été conditionnés aux résultats économiques du groupe, résultats qui ne permettent pas actuellement de générer le versement d'une prime.

Le taux de couverture du personnel sédentaire et navigant par une assurance frais de santé privée est pour 2018 respectivement de 79 % des filiales employant du personnel navigant et 75 % des filiales qui emploient du personnel sédentaire.

L'évolution des charges de personnel de l'ensemble des effectifs salariés du groupe est présentée dans la note 5.3 de l'annexe aux comptes consolidés.

6.1.2 Une politique au service de l'excellence opérationnelle

6.1.2.1 Organisation de la politique de Ressources Humaines

La politique de Ressources Humaines, approuvée en comité de direction générale, est mise en place par la Direction des Ressources Humaines groupe. Elle définit, pour l'ensemble des populations, les orientations en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de gestion de carrière. Les dispositifs sont ensuite déployés parmi les 3 principales populations de BOURBON, à travers les filiales opérationnelles qui les emploient.

Le système d'information intégré OCS (*Onsoft Computer Systems AS*) permet de gérer le personnel du groupe (gestion administrative) et son activité d'armement (gestion administrative, planification, formation, paie). Un outil complémentaire HORIZON (*Talentsoft*) cartographie les métiers, fluidifie et documente les interactions et entretiens autour des évaluations, des plans de formation et des perspectives de mobilité.

Au total, les outils permettent de gérer de façon intégrée 93 % des effectifs reportés (sous contrat et hors contrat) au 31 décembre 2018.

(1) Ensemble du personnel sédentaire mobilisé, payroll & contracted.

6.1.2.2 Développement de la compétence collective

BOURBON continue de considérer que l'excellence du service passe par le développement d'équipes collectivement compétentes et engagées. Les dispositifs d'évaluation de la performance et des compétences individuelles ont vocation à être appliqués partout dans le monde, et pour toutes les populations.

La nécessité de réduire les coûts a contraint à limiter les dépenses aux formations réglementaires (sécurité, ISO 9001, BOSIET, etc.) ou contractuellement convenues avec les clients, ainsi qu'aux formations accompagnant le processus de transformation du groupe (gestion de projet, formations Lean). Les formations qui ne rentrent pas dans ces critères ont été quant à elles quasiment toutes reportées sine die. Aussi BOURBON après la mise en place d'une solution digitale de *e-learning* pour le personnel sédentaire, a finalisé le déploiement de cette solution auprès du personnel navigant des navires de type *supply*. L'objectif 2019 vise à déployer les solutions *e-learning* auprès des personnels des navires Crew boats. Le transfert des compétences internes s'appuie également sur un réseau de formateurs internes identifiés et formés à la démarche.

La formation du personnel sédentaire ⁽¹⁾ a totalisé 8 412 heures en 2018, dont 20 % de formation interne et 80 % de formation externe (essentiellement métier).

Au cours de l'année 2018, la part des formations *e-learning* onshore a progressé, atteignant 21 % de l'effort de formation global.

Les formations métiers du personnel onshore représentent 64 % et sont majoritairement relatives à la sécurité et à la sûreté (évacuations, prévention incendie) et aux réglementations et normes (MLC, ISO 9001, ISM/ISPS, etc.).

En 2018, les formations obligatoires au regard des réglementations internationales (STCW, MLC) ont représenté 54 % de l'effort de formation du personnel navigant, qui s'est élevé à 74 177 heures. Cet effort comprend également des formations sur les standards de l'industrie offshore et des standards établis par BOURBON pour sa population. Les standards BOURBON sont particulièrement axés sur la formation du personnel de Crew boats nouvellement recruté. Enfin, le *e-learning* poursuit son déploiement et atteint 4 % de l'effort de formation offshore.

6.1.2.3 Organisation du travail

6.1.2.3.1 Organisation du travail

Le personnel navigant et le personnel spécialisé embarqué travaillent selon des régimes de rotation alternant périodes à bord et périodes de repos à terre. Ces régimes peuvent varier selon les zones d'opérations, les types de navire et en fonction des accords d'entreprise ou des conventions collectives en vigueur. Pendant les périodes d'embarquement, le travail du personnel navigant est organisé de façon à respecter les temps de repos/travail exigés par les conventions (STCW, MLC) et par les règles des autorités des pavillons. Les Commandants de navires et les équipes à terre ont à charge de veiller au respect de ces réglementations.

L'organisation des temps de travail et de repos du personnel sédentaire dépend du cadre législatif applicable et également d'accords collectifs conclus au niveau des branches d'activité ou des établissements.

En 2018, 65 % des filiales déclarent se référer à des règles internes et 43 % à des accords collectifs pour la gestion des temps de travail de leur personnel navigant et/ou sédentaire.

En 2018, 54 % des filiales déclarent aménager les horaires de leur personnel sédentaire, notamment avec l'usage du télétravail pour 8 % des filiales, le temps partiel pour 19 % des filiales, des horaires flexibles pour 30 % des filiales. Certaines fonctions techniques sur les bases de support aux opérations nécessitent une présence en continu. Le personnel occupant ces fonctions travaille selon des régimes de rotation spécifiques alternant période de travail et période de repos. Pendant les périodes de travail en continu, les temps de repos quotidiens sont respectés et les temps de repos hebdomadaires récupérés. L'organisation de régime de rotation a concerné, en 2018, 11 % des filiales.

6.1.2.3.2 Relations professionnelles, accords collectifs et organisation du dialogue social

Le respect des règles sociales et de protection sociale applicables dans les pays où BOURBON emploie du personnel est de la responsabilité du management de chaque entité. Les audits et campagnes de formation menés par le département *Compliance* permettent de prévenir, détecter et si besoin, remédier, à d'éventuelles non-conformités.

En complément des règles de droit, les relations professionnelles sont aussi encadrées par les standards de management opérationnel, notamment pour le personnel embarqué. Pour le personnel sédentaire, la mise en place de règlements intérieurs a permis de clarifier les droits et devoirs de chacun.

Sur l'ensemble du périmètre du groupe, les organisations appliquent des accords collectifs négociés, soit au niveau national, soit au niveau des branches d'activités (*Oil & Gas* ou *Maritime*), soit en interne. Les accords internes peuvent concerner une catégorie de salariés (navigateurs ou sédentaires) ou l'ensemble des salariés d'une organisation.

Au global, 71 accords ont été recensés sur l'ensemble du périmètre du groupe :

- ▶ 25 accords de niveau national dont 14 concernent le personnel navigant et 11 le personnel sédentaire ;
- ▶ 46 accords internes dont 27 concernent le personnel navigant et 19 le personnel sédentaire.

Au cours de l'année 2018, 9 nouveaux accords ou révisions d'accords existants ont été signés, ayant pour objet le temps de travail, l'organisation du travail, ou encore les rémunérations. Ces nouveaux accords concernent des organisations au Nigeria, au Congo, au Gabon, en Italie et en France. En 2018, BOURBON a procédé par voie d'élection à la nomination d'un Administrateur salarié titulaire et de son suppléant, conformément à la législation en vigueur.

En matière d'Hygiène, Santé et conditions de travail, les standards et les politiques internes, applicables aux métiers de la mer et du secteur de *l'Oil & Gas*, encadrent strictement ce domaine. Il n'est donc pas nécessaire de mettre en place des accords additionnels en matière de HSE.

6.1.2.3.3 Absentéisme et maladies professionnelles

En 2018, le taux d'absentéisme a été évalué pour toutes les filiales et consolidé par type de population :

- ▶ personnel navigant et embarqués spéciaux ;
- ▶ personnel à terre.

Pour le personnel à terre ⁽¹⁾, les absences pour maladies et accidents du travail ainsi que les absences non justifiées ont été mesurées, les taux constatés sont de 1,84 % pour les absences maladies et accidents, et de 0,35 % pour les absences non justifiées. Afin d'assurer une homogénéité de l'information consolidée, toutes les filiales ont calculé leur taux d'absentéisme selon la même méthode. Au global, le taux d'absentéisme constaté pour la population à terre est de 2,5 %.

Pour le personnel offshore, la mesure du taux d'absentéisme a été faite en considérant le périmètre suivant : le personnel contracté directement par des filiales du groupe, avec un contrat à durée indéterminée. Le taux d'absentéisme pour le groupe sur ce périmètre s'établit à 5,50 %, absences maladie et accidents confondus.

Concernant les maladies professionnelles et leur reconnaissance officielle, il existe une grande diversité selon les populations considérées, personnels navigants ou sédentaires, et les pays d'implantation du groupe. Malgré cela, BOURBON a souhaité étendre son *reporting* à l'ensemble de ses filiales en 2018.

Dans le cadre de l'enquête RH annuelle lancée fin 2018, les filiales ont reporté six cas ⁽²⁾ de maladies professionnelles ayant fait l'objet d'une reconnaissance officielle de la part des autorités compétentes. Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2018 s'élève à 563. Parmi ces cas, 4 sont dus à des affections lombaires, articulaires et péri articulaires, 1 cas à un déficit auditif et 1 cas à une affection pulmonaire.

Parallèlement aux campagnes mises en œuvre au niveau du groupe (par exemple : *Safety Takes Me Home*, port des équipements de protection personnelle (PPI)), les filiales ont élaboré des campagnes de prévention ou de sensibilisation locales, tant auprès du personnel sédentaire que du personnel navigant, pour prévenir les risques liés à l'activité et les problèmes de santé pouvant en résulter (maladies tropicales, gestes et postures, qualité de l'eau, vaccination, etc.).

6.1.2.3.4 Respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des droits de l'homme

La MLC, *Maritime Labour Convention* ou Convention du travail maritime, ratifiée au sein de l'OIT en 2006, est entrée en vigueur en août 2013.

Cette convention, pilier des réglementations maritimes internationales après STCW, MARPOL et SOLAS, est apparentée à une charte des Gens de Mer. Elle définit les standards minimaux de travail à bord des navires de plus de 500 UMS. Elle regroupe plus de soixante conventions ou règlements internationaux existants. Tous les navires ont un certificat de travail maritime délivré par les autorités du pavillon, preuve du respect de la convention. Ce certificat a une validité de cinq ans, et un audit intermédiaire est organisé tous les deux ans et demi.

Comme chaque année, une enquête a été déployée fin 2018 afin de continuer à s'assurer que l'ensemble des filiales déclarent respecter les conventions fondamentales de l'OIT portant sur la liberté d'association, l'élimination des discriminations, l'élimination du travail forcé ou obligatoire ou encore l'abolition effective du travail des enfants.

(1) Personnel sédentaire directement contracté par l'une des filiales du groupe (payroll)

(2) Pour l'une des entités, la maladie s'est déclarée en 2017 mais n'a été reconnue qu'au cours de l'année 2018..

6.1.3 Focus sécurité

Identifié comme un risque majeur pour son activité, BOURBON place la sécurité au premier plan de ses opérations. L'objectif du groupe est de garantir des opérations sûres, efficaces et fiables pour les clients, qui ont eux-mêmes des exigences de plus en plus strictes à respecter.

La sécurité chez BOURBON comprend la sécurité des collaborateurs, celle des clients et de tous ceux qui travaillent chez et pour le groupe, ainsi que la protection des actifs et de l'environnement. En 2018, près de 2,7 millions de passagers ont été transportés vers et depuis des sites offshore.

Dans l'optique de mieux répondre aux exigences toujours plus grandes de ses clients, BOURBON poursuit la mise en service au sein de toutes ses filiales de son standard de Management Opérationnel de la Sécurité (OSM) qui s'aligne sur le programme de l'industrie offshore. Ce système moderne intègre la chaîne complète de management des opérations, définissant les responsabilités et les responsabilités individuelles pour fournir des opérations sûres et efficaces.

L'objectif de BOURBON est de parvenir à zéro incident pouvant nuire à la santé et la sécurité d'une personne. Pour atteindre cet objectif, le groupe développe en permanence des outils et des indicateurs visant à éduquer et à sensibiliser à la prévention des accidents et aux bonnes pratiques. Ainsi, en 2018, BOURBON a continué de développer son dernier outil de prévention mensuel appelé *Safety Post*. Cet outil de prévention se présente sous forme d'une bande dessinée d'une page, et relate un incident réel étant survenu sur un des lieux de travail du groupe. Ces planches A4 diffusées régulièrement à l'ensemble des bases opérationnelles et à l'ensemble des navires de la flotte, viennent ainsi compléter le matériel déjà mis à disposition ces dernières années au travers des campagnes « *Safety Takes Me Home* » 1, 2 et 3. En complément de ces outils de prévention, BOURBON a développé des parcours de formation en *e-learning* dédiés à la sécurité tels que le module *Safety Group Induction* ou le module *Pre-Task Planning*.

- L'objectif était de sensibiliser tous les employés afin qu'ils ou elles adoptent une attitude responsable et proactive.

D'après les données de l'IMCA (*International Marine Contractors Association*), qui regroupe les principaux acteurs des services maritimes à l'offshore pétrolier, BOURBON présente de très bonnes performances en matière de sécurité :

- *Lost Time Injury Rate* (LTIR) : Fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail exprimée par million d'heures travaillées ;
- *Total Recordable Incidents Rate* (TRIR) : Fréquence des accidents déclarés qui regroupe les accidents avec arrêt de travail, les blessures demandant un repos ou un ménagement physique (assignation d'une nouvelle fonction, horaires réduits, etc.) et les blessures nécessitant un soin médical approprié et un suivi mais n'impliquant ni repos, ni arrêt de travail. Cette fréquence est également exprimée par million d'heures travaillées.

Le LTIR s'élève à 0,63 et le TRIR à 1,00 pour l'année 2018.

Pour l'année 2018, BOURBON a enregistré dix-neuf *Loss Time Injury* (LTI), quatre *Restricted Work Cases* (RWC) et sept *Medical Treatment Cases* (MTC). Pour rappel :

- les LTI sont des cas d'accident avec blessure(s) sans séquelle entraînant un arrêt de travail temporaire (les *Lost Work Cases* ou LWC), avec séquelles partielles permanentes (les *Permanent*

Partial Disability ou PPD), avec séquelles totales (les *Permanent Total Disability* ou PTD), ou les décès (*Fatality* ou FAT) ;

- les RWC sont des cas où la personne blessée peut poursuivre son travail mais de façon aménagée ou restreinte ;
- les MTC sont des cas où la personne blessée peut reprendre son activité de façon normale, mais le type de blessure subie a nécessité une intervention médicale comme définie par les règles de l'industrie pétrolière.

En 2018, six maladies professionnelles ont été remontées au groupe par les filiales. Une attention toute particulière est donnée sur les risques relatifs aux virus que sont la malaria, l'Ebola et Zika à travers la diffusion d'outils de sensibilisation sur l'intranet de BOURBON.

6.1.4 Focus sûreté

6.1.4.1 Prévenir le risque maritime

La piraterie maritime est devenue pour l'ensemble des acteurs du monde maritime une préoccupation majeure depuis plusieurs années. BOURBON a donc mis en place un certain nombre de mesures et de collaborations pour évaluer au mieux ce risque dans les zones d'opération et de transit des navires, sous le contrôle du Responsable Sûreté du groupe.

En fonction de l'évaluation du risque, BOURBON applique :

- des mesures de sûreté générales communes à l'ensemble des navires conformément au code ISPS (Code International pour la sûreté des navires et des installations portuaires), ainsi que la mise en place d'une citadelle sur chaque navire, comme recommandé par l'Organisation Maritime Internationale ;
- un ensemble de procédures spécifiques à BOURBON et adaptées à la zone d'opération en référence des recommandations de l'Organisation Maritime Internationale, notamment les *Best Management Practices*. Ces mesures peuvent inclure l'embarquement de gardes privés ;
- des mesures de protection complémentaires mises en place par les opérateurs pétroliers (clients), qui sont propres au champ d'opération, pouvant intégrer des navires de protection du site et d'escorte pour les transits ;

Concernant le Golfe de Guinée, région la plus sensible au risque de piraterie ces derniers temps et principale zone d'opération du groupe, un dispositif spécifique permanent a été mis en place (au Nigeria). Un *Security Manager* dirige ce dispositif composé d'une équipe à terre et d'une équipe en mer. Leur mission est le contrôle des opérations, la préparation des équipages et le respect des procédures par les navires mais également par les clients (audit de sites.) Cela implique un programme de formation contre la piraterie pour les officiers.

Une évaluation des risques de sûreté est faite pour chaque site d'opérations au Nigeria.

L'ensemble de ces mesures permet de réduire l'exposition au risque pour les marins et navires du groupe.

6.1.4.2 Prévenir le risque à terre

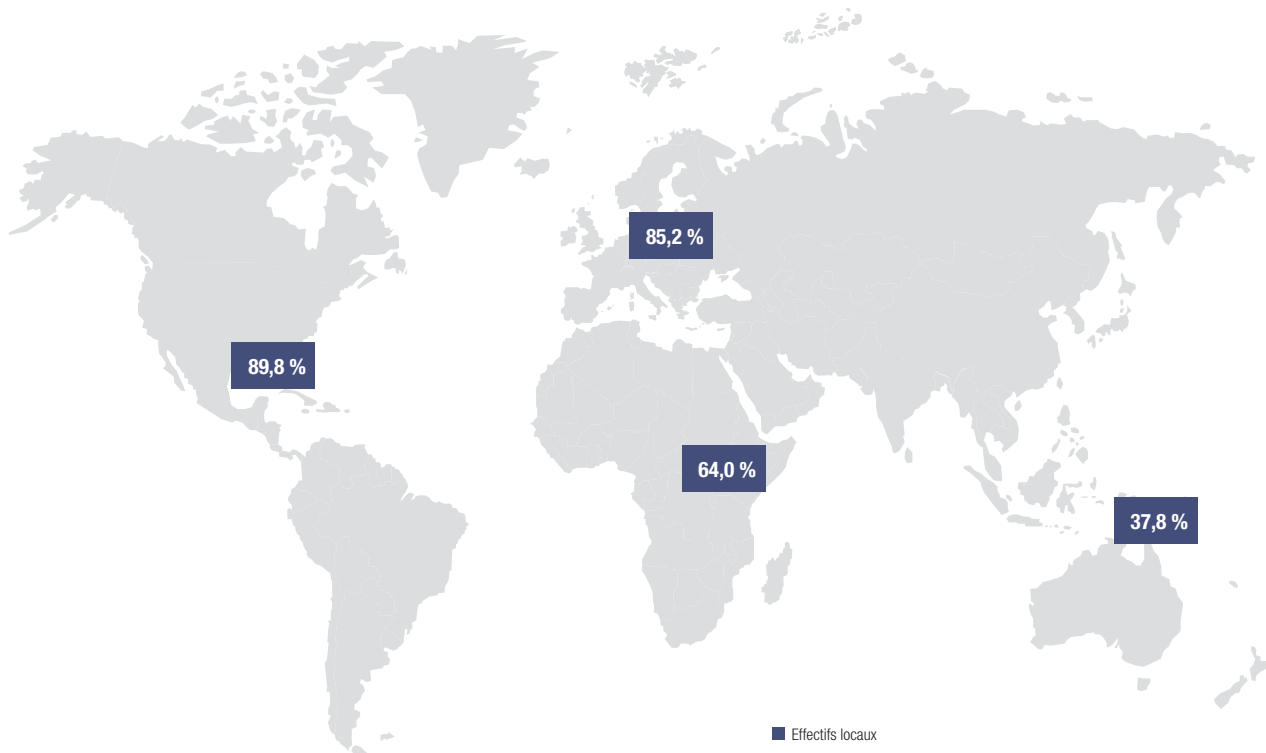
Conformément à la politique Sûreté du groupe, BOURBON a également mis en place un programme d'information, de sensibilisation et de formation pour les collaborateurs amenés à se déplacer ou à travailler à l'étranger.

Ce programme s'appuie sur des outils variés :

- ▶ un espace en ligne, disponible pour tous les collaborateurs, sur l'intranet du groupe permet d'informer et de sensibiliser aux sujets relatifs à la sûreté ;
- ▶ un e-learning dédié, obligatoire pour tous les voyageurs et qui doit être fait tous les deux ans ;
- ▶ des pages d'information à destination des voyageurs délivrant un « passeport sûreté » (conseils pays) pour les zones sensibles ;
- ▶ un « Security hand book » avec « check lists » voyageurs ainsi que des fiches « réaction en cas d'attaque terroriste » ;
- ▶ un briefing systématique et spécifique à destination des personnels qui se rendent dans les zones les plus sensibles, comme le Nigeria par exemple.

Enfin, les filiales situées dans des zones sensibles établissent obligatoirement un plan de sûreté, incluant une procédure d'évacuation à destination des employés locaux et des expatriés.

▶ POIDS DES EFFECTIFS LOCAUX PAR ZONE D'OPÉRATION



(1) Ancrage régional : effectifs originaires de la région géographique dans laquelle ils travaillent (Asie 81 %, Amérique 91 %, Europe 97 % et Afrique 68 %).

6.2 INFORMATIONS SOCIÉTALES

6.2.1 Implication dans le développement socio-économique des territoires et relations avec les parties prenantes

6.2.1.1 Ancrage local

C'est une valeur fondamentale de BOURBON que de faire bénéficier les territoires où elle délivre le service, d'un impact économique et social positif conséquent, et responsable. Ainsi 65 % des effectifs travaillant dans un pays en sont originaires, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2017. Parmi les postes sédentaires, la proportion des effectifs locaux est de 79 %.

L'ancrage régional ⁽¹⁾ est quant à lui de 76 % pour l'ensemble du groupe.

6.2.1.2 Actions de partenariat/mécénat en France et à l'étranger

La fondation BOURBON, sous l'égide de la Fondation de France, a pour mission le développement et soutien des projets d'intérêt général directement liés à l'éducation, la formation, la santé et le développement des territoires, en France et à l'étranger. L'engagement auprès de l'IECD au Nigéria étant arrivé à son terme, le Comité Exécutif de la Fondation a décidé de :

Projets en cours :

- ▶ Renforcer son action auprès de son partenaire historique en Thaïlande - la fondation Baan Dek - L'objectif majeur est de donner accès aux soins aux enfants de migrants birmans, avec une réussite croissante. Plus de 1 450 enfants de migrants, parmi 57 communautés différentes, ont pu intégrer un programme scolaire public et bénéficier d'un accompagnement éducatif sur des sujets relatifs à l'hygiène, la santé et l'environnement notamment.
- ▶ Développer un nouveau partenariat au Kenya permettant la prise en charge (santé, nutrition, psychologie...) et la scolarité de 21 enfants travaillant sur la décharge de Dandora, localisée à Nairobi.

Enfin, les portes-ouvertes organisées en 2018 sur les remorqueurs d'assistance, de sauvetage et de dépollution de la société Les Abeilles qui assure la protection des côtes françaises auront permis de récolter plus de 21 000 euros de dons répartis auprès de :

- ▶ l'Association Des Œuvres Sociales de la Marine (Brest) ;
- ▶ l'Association Des Œuvres Sociales de la Marine (Cherbourg) ;
- ▶ la Caisse des Pêris en Mer de Cherbourg (Cherbourg) ;
- ▶ la Recherche Contre la Mucoviscidose (Brest).

6.2.1.3 Relations avec les parties prenantes et loyauté des pratiques

BOURBON a identifié ses parties prenantes que sont l'ensemble des personnes et des organisations pouvant influencer ou être influencées par les décisions et l'activité du groupe. Les collaborateurs, les clients et les actionnaires sont les parties prenantes majeures avec lesquelles un dialogue continu et privilégié est instauré depuis de nombreuses années (par exemple, un numéro vert destiné aux appels des actionnaires est disponible, des fiches de satisfaction sont remplies après chaque contrat par les clients). Cette étroite collaboration a permis à BOURBON d'améliorer ses performances globales, notamment en s'engageant à travers ce moyen d'amélioration continue au service de la RSE.

Dans son code de conduite, BOURBON définit les règles qui s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes du groupe (les fournisseurs, partenaires et clients) pour travailler ensemble dans le respect des personnes, des cultures locales, des lois et de l'éthique. Les principes qu'il contient montrent la voie à suivre pour adopter un comportement éthique. Un code de conduite fournisseurs précise les engagements que le groupe attend de ses fournisseurs et sous-traitants en matière notamment de respect des droits fondamentaux au travail, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité, de préservation de l'environnement, de prévention de la corruption, ainsi que de promotion du développement économique et social. Au niveau du groupe, les achats qui peuvent être réalisés

en local sont privilégiés autant que possible afin de pérenniser les relations avec les fournisseurs locaux et favoriser l'économie des pays. Ce code de conduite est intégré systématiquement aux signatures de contrats et est publié sur le site internet de BOURBON.

6.2.1.3.1 Achats locaux

BOURBON attache une importance particulière à l'impact de ses activités sur les territoires où il opère, notamment pour des aspects sociaux et économiques. Ainsi, dans le cadre de sa stratégie globale, BOURBON continue de développer des partenariats locaux en intégrant les standards de qualité et de sécurité internationaux.

En 2018, les achats locaux ont représenté environ 58 % des achats de pièces et fournitures (part stable d'une année sur l'autre) et contribué directement au soutien de l'économie locale. La proportion d'achats locaux est développée au mieux lorsque cela est possible dans les différentes zones géographiques où BOURBON opère.

La typologie de ces achats porte principalement sur l'achat de fournitures et de prestations ordinaires pour satisfaire les besoins de la maintenance des navires (huiles de moteur, pièces de rechange, prestation de services, chantiers de réparation) et des opérations (restauration, prestation de services). Privilégier les achats locaux apporte une valeur ajoutée importante en termes de réactivité et de coût d'achat total plus faible (en incluant la logistique).

6.2.1.3.2 Fournisseurs et sous-traitants

Depuis 2014, la fonction Achats du groupe a été entièrement réorganisée pour une meilleure maîtrise des fournisseurs internationaux et le déploiement d'outils et de processus communs à l'ensemble des filiales implantées partout dans le monde.

Cette organisation a permis de mettre en place des procédures et outils visant au meilleur suivi des fournisseurs : mise en place de stratégies d'achat par famille, management de la qualité des fournisseurs et mesures de leur performance *via* des évaluations régulières, analyse des risques, tous ces processus prenant en compte des standards de qualité et des enjeux d'éthique.

Au niveau de la prise en compte des fournisseurs et sous-traitants, BOURBON a défini un seul et même périmètre qui intègre, en plus des achats de pièces et fournitures, les catégories suivantes : carburant, sociétés de classe, pavillons, transitaires, télécommunications, agences de voyages et *mannings* externes. Sur cet ensemble, deux familles (*mannings* externes et chantiers navals de réparation) représentent respectivement plus de 13 % et 10 % des achats. Ainsi, en termes de gestion des risques il apparaît essentiel que BOURBON priorise ses actions sur ces fournisseurs :

- ▶ d'une part, les *mannings* externes : ces sous-traitants font l'objet d'un suivi tout particulier car ils gèrent une part importante des effectifs du groupe. Ceux-ci respectent les standards internationaux et de BOURBON (voir paragraphe 6.1.1.3 Politique de recrutements internationaux) et font l'objet d'audits internes annuels ;
- ▶ d'autre part, les chantiers navals de réparation : ils réalisent la maintenance des navires de la flotte – actifs majeurs du groupe. La nature des travaux effectués par ces sous-traitants requiert une gestion stricte de la sécurité ce qui entraîne donc une pondération plus importante des critères HSE lors des évaluations annuelles.

6.2.1.3.3 Enjeux relatifs à la lutte contre la corruption

Les conduites contraires à l'éthique et aux dispositifs de lutte contre la fraude, la corruption ou toutes autres dispositions légales applicables, sont susceptibles d'exposer BOURBON ou ses collaborateurs à des sanctions pénales et civiles. Elles peuvent porter atteinte à la réputation du groupe et à sa valeur actionnariale. La politique du groupe est de conduire ses activités dans le strict respect des obligations légales et éthiques telles que résultant notamment de la politique Conformité et Éthique du groupe.

En 2013, le groupe a décidé de renforcer sa politique, ses procédures et ses programmes de formation en matière d'éthique et de conformité, spécialement en ce qui concerne la lutte contre la corruption. Le groupe a mis en place un programme de *compliance* dédié pour l'ensemble de ses entités. Le programme *compliance* de BOURBON fait l'objet d'un suivi spécifique et de mises à jour régulières pour en renforcer l'efficacité et l'adapter aux évolutions réglementaires.

Le programme de *compliance* de BOURBON se compose de sept piliers :

- ▶ *Tone at the Top* : le comité de direction générale s'est engagé à promouvoir la *compliance* et à maintenir une véritable culture de la décision éthique au sein du groupe ;
- ▶ évaluation des risques : l'identification de tous les risques de non-*compliance* permet de développer les outils, les techniques et les mesures correctives nécessaires à la prévention de ces risques ; le risque de corruption est intégré dans l'évaluation des risques du groupe. Depuis 2015, la cartographie spécifique des risques de non-*compliance* est mise à jour régulièrement, a minima tous les ans ;
- ▶ politiques et procédures : la mise en place et le déploiement de *guidelines* spécifiques permet de garantir qu'il existe des dispositifs adéquats au sein du groupe en matière de *compliance* ;
- ▶ communication : le déploiement du programme fait l'objet d'une communication régulière auprès de l'ensemble des salariés ;
- ▶ en 2015, le groupe a lancé avec succès un programme *e-learning compliance* à l'attention de l'ensemble de ses collaborateurs onshore et offshore ; ce programme s'est poursuivi au cours de l'année 2018 ;
- ▶ pilotage et surveillance : une fonction centralisée de *compliance* est opérationnelle et coordonne la totalité du programme de *compliance* du groupe ;
- ▶ sanctions : toute infraction aux règles de *compliance* est traitée avec la plus grande attention et donne lieu si nécessaire aux sanctions appropriées.

En 2014, le groupe a mis en place une organisation *compliance* dédiée qui se décompose de 26 *compliance managers* répartis dans les filiales du groupe et qui reportent fonctionnellement à l'équipe *compliance* du groupe.

Les collaborateurs et parties prenantes BOURBON peuvent avoir besoin d'accompagnement sur l'application ou l'interprétation du Code de conduite. Depuis l'année 2017, BOURBON a renforcé sa démarche éthique en mettant à disposition de ses collaborateurs et parties prenantes une ligne d'alerte éthique accessible 24 heures/24 et 7 jours/7 permettant à chacun de reporter un comportement contraire au code de conduite BOURBON.

La prévention du risque de corruption repose également sur l'environnement de contrôle au sein du groupe (détaillé en note 4 du Document de référence), l'organisation et la mise en œuvre du contrôle Interne dans le cadre des procédures comptables et financières, notamment en matière de ségrégation des tâches.

6.2.1.3.4 Enjeux relatifs à la lutte contre l'évasion fiscale

Le groupe s'attache à réaliser ses opérations dans l'ensemble des pays dans lesquels il opère conformément aux réglementations fiscales en vigueur y compris les dispositions en vigueur en matière de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Au titre de l'année 2018, BOURBON a versé 6,548 millions d'euros d'impôts sur les bénéfices dans les pays dans lesquels le groupe opère.

La revue des risques liés aux activités fiscales est réalisée dans le cadre de la mise à jour de la cartographie des risques (a minima annuellement) et est réalisée en lien avec la Direction fiscale du groupe.

Conformément à ses obligations légales, le groupe effectue depuis l'année 2018 sa déclaration *country by country reporting* qui présente la répartition des bénéfices, impôts et activités par zone géographique.

6.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

6.3.1 Politique générale en matière environnementale

Cinq filiales du groupe sont certifiées ISO 14001. Grâce à une approche normalisée pour la sécurité et l'efficacité des opérations, dont tout un pan est dédié à l'environnement. L'objectif étant que toutes les organisations de BOURBON disposent d'un outil leur permettant de mesurer et d'améliorer leurs systèmes de gestion au moyen d'une auto-évaluation s'appuyant sur des indicateurs de performance issus des bonnes pratiques de l'industrie, tant pour les opérations à terre qu'en mer.

Une application de collecte de données opérationnelles (*Operational Data Application*) est installée à bord des navires *supply* et *Crew boats* supérieurs à 32 m. Cette application permet la collecte quotidienne des opérations des navires, ainsi que les heures moteurs qui sont directement liées à la consommation de gasoil. Les données de consommations de carburant, d'eau, d'huile et les déchets sont également collectées quotidiennement. Ces données sont automatiquement partagées en interne avec plus de 500 utilisateurs (Management et Commandants/Chefs mécaniciens) grâce à des tableaux de bord développés par les équipes *Fuel Management* et *Business Intelligence*. Cette restitution permet d'optimiser les consommations et de minimiser l'impact environnemental des activités maritimes de BOURBON.

Le client restant le donneur d'ordre sur les opérations, le champ d'action peut sembler limité, toutefois un ensemble de bonnes pratiques a été mis en place à bord afin d'optimiser les consommations, réduire les heures moteurs et donc réduire les émissions.

En 2018, la formation aux bonnes pratiques opérationnelles des équipages s'est poursuivie afin de minimiser les consommations de

(1) OSM : *Operational Safety Management – Gestion de la sécurité opérationnelle définie par l'OCIMF (Oil Companies International Marine Forum)*.

carburant et par conséquent les émissions de gaz à effet de serre autant que possible. Les Commandants sont par exemple informés par un email d'alerte automatique lorsque les bonnes pratiques liées à la conduite économique du navire ne sont pas respectées.

Enfin, des officiers référents assurent des formations à bord *via* notamment des modules mis à disposition sur le portail intranet de BOURBON. Les officiers référents et auditeurs internes insistent également sur l'importance de la qualité du *reporting* pour avoir des données fiables. L'ensemble des navigants a accès aux différentes réglementations liées à l'environnement et applicables à bord de leur navire. Toutes ces mesures permettent de sensibiliser les navigants à la protection de l'environnement.

Les émissions brutes pour l'année 2018 sont présentées dans le tableau ci-dessous :

(en tonnes)	2018	2017	2016
Émissions de CO ₂	919 739	1 002 705	1 158 888
Émissions de SO _x	1 086	1 716	1 646
Émissions de NO _x	14 144	22 423	25 390

Dans le cadre de l'application de l'article 173-IV de la loi transition énergétique, a été publié le décret n° 2016-1138 relatif aux informations environnementales, BOURBON a également évalué les émissions indirectes sur l'ensemble de sa chaîne de valeur en complément des émissions directes déjà reportées plus haut. Cela signifie que les émissions comprenant l'amont et l'aval des activités du groupe ont été prises en compte en référence au *Green House Gas (GHG) Protocol*. Ce protocole a pour but d'harmoniser la lutte contre le changement climatique à l'échelle mondiale. Il est divisé en 3 niveaux qui correspondent à des périmètres d'émission spécifiques.

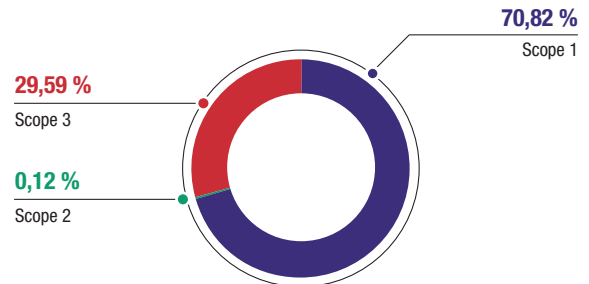
Ainsi, l'outil mis à disposition par le *GHG Protocol*, calcule les émissions de CO₂ sur la base de données financières. En 2017,

Le suivi quotidien des consommations des navires et mensuel sur le reste de la flotte permet de distinguer les consommations des navires en périodes d'affrètement et hors périodes d'affrètement, et permet également de rapporter les chiffres relatifs aux déchets et consommations d'eau douce. Les recommandations faites en la matière par les instances internationales, notamment par l'Organisation Maritime Internationale (OMI), ont été respectées.

Les consommations de carburant (*Marine Gas Oil*) et huiles de lubrification sont en 2018 respectivement de 227 870 m³, et 2 464 m³.

il a permis de répartir les émissions par scope et par principales catégories qui restent dans le même ordre de grandeur en 2018 :

► RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂ PAR SCOPE

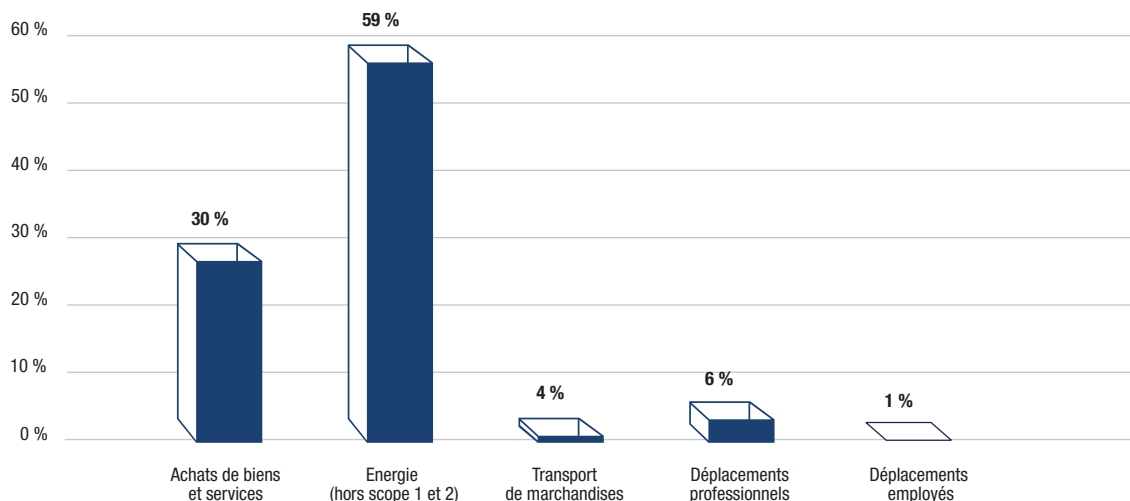


Scope 1 : émissions directes, liées à l'activité

Scope 2 : émissions indirectes liées aux consommations énergétiques

Scope 3 : autres émissions indirectes

► PRINCIPALES CATÉGORIES D'ÉMISSIONS INDIRECTES



Les catégories les plus importantes en termes d'émission sur le scope 3 sont :

- ▶ la catégorie 3 « Énergie » qui représente les émissions liées à l'énergie non incluse dans les scope 1 et 2 (extraction, production et transport des sources d'énergie utilisées par BOURBON) ;
- ▶ la catégorie 1 « Achats de biens et services » qui représente les émissions liées aux achats (extraction, production et transport) du groupe.

Actuellement, le changement climatique n'a pas d'impact sur l'activité des navires BOURBON. En fonction des évolutions, les procédures d'urgence seront revues et actualisées.

À ce jour, aucune provision significative pour risque en matière d'environnement ne figure dans les comptes de BOURBON. La position de BOURBON dans ce domaine est exposée au sein du paragraphe 5.2 du rapport de gestion.

Chaque navire possède également à bord le *Emergency and Contingency Plan* qui répertorie tous les exercices anti-pollution effectués à bord. Dans ce cadre, BOURBON impose au moins quatre exercices anti-pollution par an à chacun de ses navires. Chacun de ces exercices donne lieu à des instructions dispensées par les officiers.

6.3.2 Gestion des ressources

BOURBON opère une flotte de navires modernes majoritairement équipés de la technologie de propulsion diesel-électrique permettant une réduction sensible des consommations et des rejets dans l'air dans le cadre des services maritimes à l'offshore pétrolier. Une équipe dédiée au Fuel Management est chargée, du *monitoring* et de l'analyse des données environnementales et a élaboré des moyens de restitution des données aux équipages et aux différents services à terre (service HSE, opérations, fonctions centrales). La mise en place de tableaux de bord permet de suivre l'évolution des indicateurs environnementaux de façon mensuelle (*Marine Gas Oil*, huile de lubrification, déchets, émissions...). Cela permet au groupe d'adopter un comportement opérationnel toujours plus responsable.

La consommation d'eau douce à bord des navires comprend l'eau à usage sanitaire ainsi que l'eau destinée au rinçage des équipements des navires. Elle s'élève à 184 234 m³ sur l'ensemble de la flotte hors Crew boats inférieurs à 32 m. La consommation d'eau potable en bouteilles n'est pas reportée, tout comme la consommation d'énergie indirecte, exclusivement électrique, de l'ensemble des bureaux des filiales opérationnelles.

6.3.3 Pollution et gestion des déchets

En matière de prévention des risques environnementaux, BOURBON applique les règles nationales et internationales exposées au sein du paragraphe 5.2 du rapport de gestion.

Une attention toute particulière est portée aux rejets accidentels polluants en mer. En 2018, BOURBON n'a répertorié aucun incident majeur ⁽¹⁾ de nature à causer un préjudice à l'environnement.

Les séries de navires *Bourbon Liberty 150*, *Bourbon Liberty 300*, *Bourbon Explorer 500*, *Bourbon Évolution 800*, *PX 105*, *P 105* répondent à la classification *Oil Recovery*. Cette classification

indique que ces navires sont capables de contenir une pollution et de récupérer et stocker à bord les hydrocarbures responsables de cette pollution.

Les navires BOURBON disposent de systèmes de traitement des déchets, en accord avec les réglementations internationales en vigueur, notamment le plan de gestion des déchets de l'OMI. Le volume total des déchets produits en 2018 s'élève à 7 679 m³. Le volume d'huiles usagées traitées ⁽²⁾ s'élève à 2 465 m³ sur la flotte hors Crew boats inférieurs à 32 m. Les déchets produits et huiles usagées débarqués à terre sont confiés à des sociétés agréées en charge de leur retraitement.

Les séries de navires *Bourbon Liberty 300*, *Bourbon Explorer 500*, *Bourbon Évolution*, *P 105* et *PX 105* satisfont aux exigences de la classification *CleanShip*. Ces navires ont été conçus et construits pour répondre à des exigences élevées en matière de protection des citernes de combustible, de traitement des eaux usées et des déchets, limitant ainsi les rejets et risques de pollution dans l'eau, tout comme l'impact sur la biodiversité.

6.4 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

6.4.1 Référentiels externes

Le groupe s'appuie sur l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, modifié par l'ordonnance n° 2017-1180 et du décret d'application n° 2017-1265, ayant transposé la Directive 2014/95/UE du Parlement européen pour le *reporting* et le suivi des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

6.4.2 Outils utilisés

Le système d'information intégré Onsoft Computer Systems AS a été utilisé pour collecter et traiter les données sociales de l'exercice 2018 remontées par les entités locales. Ce système d'information a été combiné avec le système d'information décisionnel *Business Intelligence* et l'enquête annuelle Ressources Humaines *Crewing*.

Les données environnementales sont issues de *Surfer Reporting Application* pour les *Surfers* inférieurs à 32 m et de l'*Operational Data Application* (ODA), *reporting* quotidien qui a commencé à être déployé en 2014 sur la flotte des *supply* et des *Surfers* supérieurs à 32 m de BOURBON.

6.4.3 Indicateurs sociaux

Le *reporting* social de BOURBON porte sur l'année fiscale (janvier à décembre). Le périmètre des indicateurs sociaux comprend les filiales contrôlées opérationnellement par le groupe et portant des effectifs, ainsi que trois filiales mises en équivalence (Bourbon Gulf, Bourbon Marine Services Manila Ltd, Sonasurf (Angola)). Les trois autres filiales mises en équivalence (EPD Yangzhou, EPD Asia, Southern Transformer and Magnetics) ne sont pas incluses au périmètre des indicateurs sociaux car ces filiales n'ont plus d'activité à ce jour.

(1) Incident majeur : pollution supérieure à 500 litres de produits à la mer.

(2) La quantité d'huile usagée traitée reportée n'intègre pas la quantité d'huile usagée incinérée à bord.

L'ancrage régional et l'ancrage local sont établis en fonction de l'affectation géographique des collaborateurs et de leur nationalité.

Le *reporting* des heures de formation porte sur 95 % de la *workforce* onshore et sur 93 % de la *workforce* offshore, deux structures étant exclues (Naviera Bourbon Tamaulipas et Les Abeilles). Afin d'exclure les week-ends, l'approche conservatrice suivante a été appliquée cette année : sur les formations d'une durée de moins de 5 jours, ont été considérés les jours calendaires et sur les formations de plus de 5 jours, seuls les jours ouvrés ont été considérés.

Le *reporting* du taux d'absentéisme porte sur l'ensemble du personnel onshore directement contractés (*payroll*), soit 85 % de la *workforce* onshore, a priori sans exclusion de filiale. Le *reporting* du taux d'absentéisme porte sur l'ensemble du personnel offshore (à l'exclusion des filiales Naviera Bourbon Tamaulipas et Les Abeilles) en contrat à durée indéterminée (*payroll* CDI), soit 25 % de la *workforce* offshore.

Les motifs d'absence pris en compte dans le calcul du taux d'absentéisme sont les suivants : maladie, accident, absence non justifiée, absence pour motifs sociaux (grève, etc.). Les congés sans solde sont également inclus pour le personnel onshore uniquement.

Les indicateurs d'accidentologie (LTIR, TRIR) sont calculés conformément au référentiel établi par l'OCIMF (Oil Companies International Marine Forum). Les accidents donnant lieu à un débarquement pour raison médicale ne sont pas classés en LWC si le marin est apte à reprendre le travail le lendemain de l'accident. Les accidents du travail reconnus par les autorités nationales compétentes sont comptabilisés uniquement si leurs caractéristiques sont par ailleurs conformes aux règles définies par le référentiel de l'OCIMF.

Formule de calcul des heures travaillées pour le personnel offshore : pour les filiales dont l'ensemble des activités du personnel offshore est saisi dans OCS HR : Nombre de jours d'activité de travail du personnel offshore* 24 heures de travail par jour.

Pour les autres filiales ayant du personnel offshore : Nombre de jours où le navire fait partie de la flotte* 24 heures de travail par jour x nombre de personnes moyen théorique à bord x 105 %. Le nombre de personnes moyen théorique à bord est défini dans une table à partir du sous-type de navire et du statut du navire.

Formule de calcul des heures travaillées pour le personnel onshore : 8 heures de travail par jour x moyenne des effectifs, au prorata temps plein/temps partiel sur l'année x nombre de jours théoriques

travaillés. Le nombre de jours théoriques travaillés est défini dans une table à partir des législations et des accords d'entreprise en vigueur dans chacun des pays où travaille le personnel onshore. Il exclut les jours de week-end, les jours fériés ainsi que les jours de congés annuels.

Concernant les maladies professionnelles, le périmètre couvre l'ensemble du groupe, soit 100 % des effectifs fin de période.

6.4.4 Indicateurs environnementaux

La performance environnementale du groupe est suivie sur la base d'indicateurs pertinents vis-à-vis de son activité.

Les indicateurs ont été calculés selon les principes suivants :

- ▶ les émissions de CO₂ sont calculées à partir des consommations de carburant, avec un coefficient en masse appliqué de 3,206 en conformité avec la circulaire MEPC/47111 de l'Organisation Maritime Internationale (OMI). Les consommations de carburant sont reportées dans *Surfer Reporting Application* (SRA) et l'*Operational Data Application* (ODA) par le personnel navigant ;
- ▶ les émissions de SO_x sont calculées à partir des consommations de carburant et du taux moyen de soufre ;
- ▶ les émissions de NO_x sont calculées à partir de la puissance des moteurs, des heures de fonctionnement des machines, du facteur de charge et du facteur d'émission de chaque moteur ;
- ▶ la densité du carburant est reportée par le personnel navigant ou à défaut estimée à partir du ratio suivant 0,85 t/m³.

6.4.5 Précisions complémentaires relatives à l'application des dispositions de l'article L. 225-102 du Code de commerce

En raison de son activité spécifique, BOURBON considère les thématiques suivantes visées par l'article L. 225-102 du Code de commerce, comme étant non applicables au regard de la non-matérialité de ces thématiques par rapport aux activités du groupe : la santé et la sécurité des consommateurs, les consommations de matières premières, l'utilisation des sols, les nuisances sonores, l'économie circulaire, le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et une alimentation responsable, équitable et durable.



BOURBON

Building together a sea of trust

BOURBON Corporation

Société anonyme au capital social de 49 189 434 euros
310 879 499 R.C.S MARSEILLE

Siège Social :

148, rue Sainte - 13007 MARSEILLE - France

Tél. : +33 (0)4 91 13 08 00

Fax : +33 (0)4 91 13 14 13

Relations investisseurs, analystes, actionnaires :

Investor-relations@bourbon-online.com

BOURBONOFFSHORE.COM