

# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



**BOURBON**  
Building together a sea of trust

## 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 2021, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

La restructuration financière ainsi que la crise de la COVID-19 ont profondément impacté les activités du groupe entre 2019 et 2020. Ce dernier a été contraint de concentrer l'ensemble de ses ressources disponibles aux opérations. En conséquence, il n'a pas été en mesure de réaliser la déclaration de performance extra-financière pour les deux années précédentes.

Conformément à l'engagement pris lors de la dernière assemblée générale de la Société Phocéenne de Participations, la DPEF consolidée pour l'exercice 2021 a été insérée dans le rapport de gestion dont les termes ont été arrêtés par le Directoire puis présenté au Conseil de surveillance. Cette DPEF a été co-construite par les directions en charge des différents sujets et des responsables en filiales & JV et a été évaluée par un organisme tiers indépendant dont le rapport figure en pages 46 à 48.

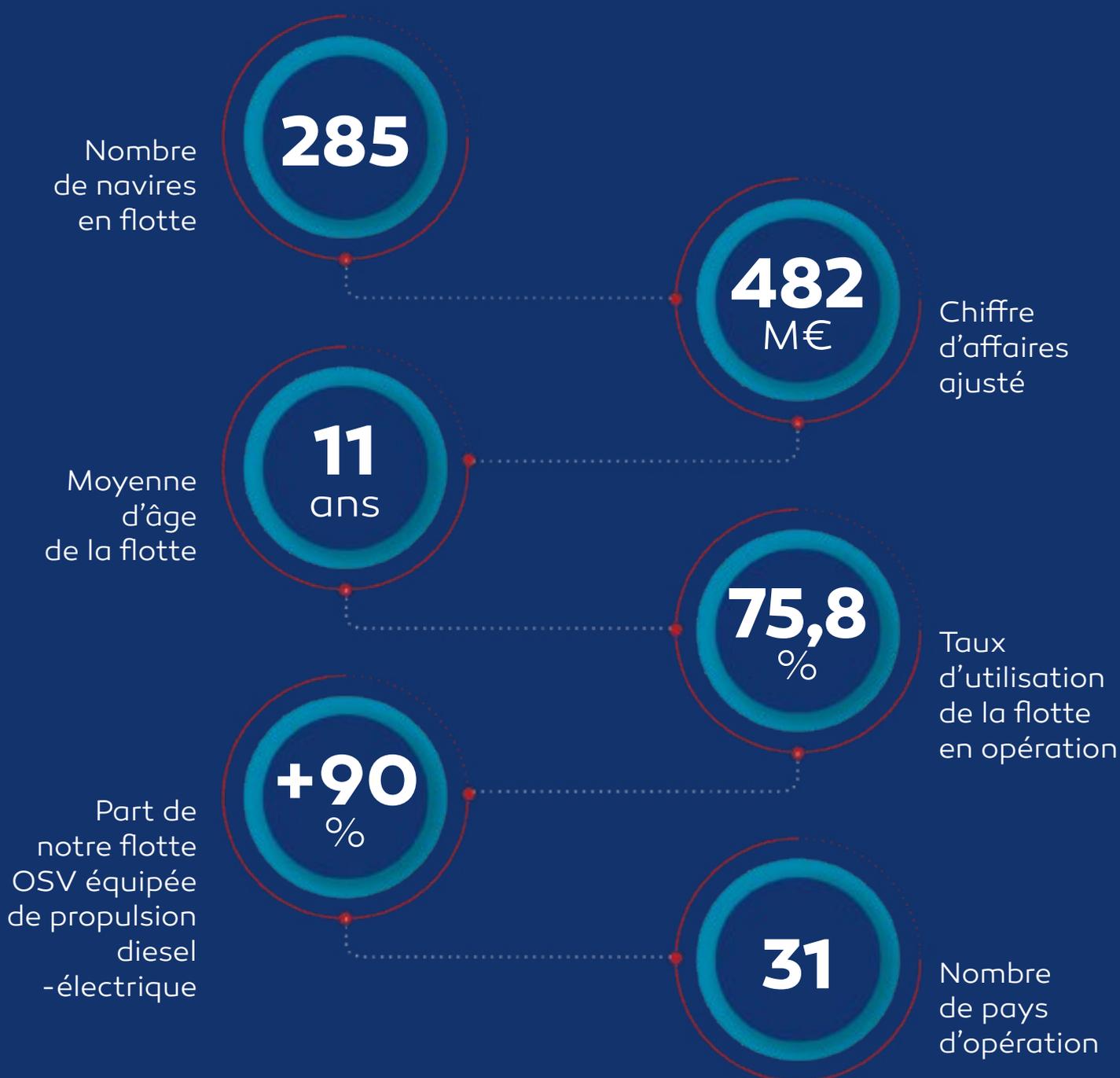
Les risques extra-financiers sont présentés pages 42 à 45.

Le groupe a été victime en 2021 d'une cyberattaque et certains indicateurs n'ont pu être remontés pour cette DPEF. La situation en termes de reporting devrait être complètement stabilisée en 2022.

# Sommaire

- 04** | Chiffres clés
- 06** | Modèle d'affaires
- 08** | Démarche RSE
- 10** | Éthique et conformité
- 15** | Social
- 25** | Environnement
- 34** | Sociétal
- 36** | Indicateurs de performance 2021
- 42** | Risques extra-financiers
- 46** | Rapport de l'organisme de vérification

# CHIFFRES CLÉS 2021





**6 290**  
collaborateurs



dont plus  
de **75 %**  
de marins



Part des effectifs travaillant dans leur pays d'origine



**+65 %**

TRIR  
**0,70**



LTIR  
**0,21**

# MODÈLE D'AFFAIRES

## TENDANCES SECTORIELLES

• **Transition énergétique** avec un marché de l'Oil & Gas en phase de maturité et une forte croissance des énergies renouvelables

• Forte pression marché autour de la **réduction des émissions de CO<sub>2</sub>**

## NOS ATOUTS

### CAPITAL HUMAIN

- **6 290** collaborateurs dont **+75 %** de marins
- Une démarche santé sécurité visant le **zéro** accident
- **73 %** de collaborateurs locaux (travaillant dans leur région d'origine)

### ACTIFS MARITIMES

- Une flotte de **285 navires** modernes et fiables
- **11** ans de moyenne d'âge
- **32** robots sous-marins (ROV)

### ACTIFS ORGANISATIONNELS

- Une présence dans plus de **31** pays avec un ancrage régional historique (en Afrique de l'Ouest notamment)
- Un réseau de partenaires locaux et JV solide
- 2 Shipmanagers internationaux
- Des services d'expertises centralisés (Maintenance, Digital, etc.)
- Un Directoire et un Conseil de surveillance pleinement impliqués et dotés d'expertises fortes

### CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- **+90 %** de la flotte OSV équipée de propulsion diesel-électrique
- Une empreinte environnementale maîtrisée grâce notamment à des efforts continus en matière d'investissement et d'innovation, pour des technologies moins consommatrices de ressources (carburant notamment)
- Des navires équipés pour prévenir les pollutions et une capacité d'affrètement en cas de catastrophe naturelle ou industrielle

### CAPITAL IMMATÉRIEL ET RELATIONNEL

- Un leader reconnu en matière de standards d'excellence opérationnelle
- Une démarche éthique et conformité en amélioration continue
- Un programme d'innovation « Smart Shipping » pour mieux intégrer le digital dans nos opérations
- Un engagement en faveur de la formation des marins dans tous les pays où nous opérons
- Une volonté de transférer nos compétences localement
- Des partenariats avec les écoles de la Marine Marchande (en France notamment)

## UN GROUPE 3 ENTITÉS AUTONOMES

Être l'entreprise préférée de services maritimes à l'offshore de nos clients, de nos collaborateurs et de toutes nos parties prenantes



**55 %** du CA

Des activités de support logistique maritime sur l'ensemble du cycle de vie d'un champ pétrolier, en offshore profond comme en offshore continental



**26 %** du CA

Une offre complète de transport de personnels et de cargo léger, véritable alternative aux hélicoptères



**18 %** du CA

Une gamme complète de services sous-marins, de l'affrètement du navire au projet clé en main, en phase d'exploration, de construction, d'exploitation et de démantèlement des champs pétroliers et éoliens

PROFESSIONNALISME

RESPONSABILITÉ

DES VALEURS PARTAGÉES, FONDEMENTS DE NOTRE PERFORMANCE

• Forte croissance de la demande en énergies

• Transformation digitale pour davantage de suivi, de sécurité et de maîtrise des actifs dans un contexte de professionnalisation de la cybercriminalité

• Exigences réglementaires accrues visant à plus de protectionnisme national et à une réduction des impacts environnementaux

• Attente de création de valeur de la part des communautés locales

## NOTRE CRÉATION DE VALEUR



### POUR LES CLIENTS

- Des services d'affrètement de navires soutenus par une flotte :
  - d'OSV (Offshore Support Vessels) et de MPSV (Multipurpose Supply Vessels) construits en série, DP2/DP3 et diesel-électrique : grande manoeuvrabilité et consommation de carburant optimisée
  - de Crewboats, référence en matière de « boat landing » pour le débarquement de passagers en toute sécurité
- Des nouveaux services pour accompagner la transition de nos clients, de type logistique intégrée, services de shipmanagement, ...



### POUR LES COLLABORATEURS

- Dans un contexte sanitaire qui se complexifie, une prise en compte globale de la santé et de la sécurité visant le zéro accident
- TRIR = **0,70** < objectif de 0,75
- LTIR = **0,21**
- Un Digital Campus ou plateforme de formation en ligne, de plus de 75 parcours de formation accessibles 24/7
- Un dialogue social apaisé
- Une certification ISO 45001 de BML



### POUR L'ENVIRONNEMENT

- Leader du marché de l'installation des parcs éoliens offshore flottants en Europe
- Une démarche visant notamment à rallonger la durée de vie de nos navires
- Des pratiques opérationnelles favorisant la baisse de la consommation de carburant
- Des engagements formalisés dans une charte Environnement



### POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

- Plus de **80** nationalités
- Des contrats de travail locaux
- Des filières locales d'approvisionnement



### POUR L'ENTREPRISE

- Un chiffre d'affaires > **482 M€** réparti géographiquement :
  - 50 % Afrique**
  - 20 % Amériques**
  - 17 % EMEA**
  - 13 % Asie**
- Une gouvernance décentralisée pour plus d'autonomie en local

SOLIDARITÉ

ENTHOUSIASME

PERFORMANCE ET DE NOTRE EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

# DÉMARCHE RSE

BOURBON a identifié ses enjeux RSE sur la base des attentes de ses parties prenantes et du marché.

Le groupe souhaite que la démarche RSE soit déclinée de manière décentralisée au sein de ses filiales en s'appuyant sur les politiques existantes qui sont déjà très structurantes, notamment en termes de sécurité des personnes et d'éthique & compliance. Une revue de cohérence est effectuée entre les enjeux RSE et l'approche par les risques.

La démarche de BOURBON est mise en relation avec les objectifs de développement durable de l'ONU (ODD), que soutient le groupe et auxquels il cherche à contribuer dans sa sphère d'influence.

DOMAINES	DÉMARCHE RSE	CONTRIBUTION AUX ODD <sup>1</sup>
<b>ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ</b>	Une gouvernance et des outils qui garantissent le respect des règles d'éthique et de conformité	
<b>SOCIAL</b>	Une excellence opérationnelle qui s'appuie sur des collaborateurs engagés et une culture Sécurité au cœur des priorités de l'entreprise	   
<b>ENVIRONNEMENT</b>	Un acteur de la transition énergétique avec le développement de l'éolien flottant	  
	Une démarche environnementale structurée et proactive, essentiellement basée sur la réduction de l'impact de notre flotte sur les océans	  
<b>SOCIÉTAL</b>	Une contribution économique qui s'appuie sur une volonté de partage équitable de la valeur et des actifs, et de transfert de compétence en local	  

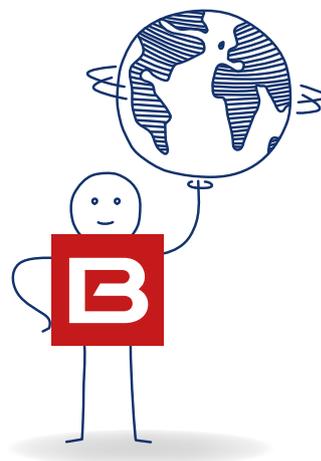
# ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

---

## UNE GOUVERNANCE ET DES OUTILS QUI GARANTISSENT LE RESPECT DES RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

*Le secteur d'activité de BOURBON et sa présence à l'international exposent le groupe et l'ensemble de ses collaborateurs à des risques liés à la conformité, notamment dans certains pays ayant un niveau de corruption perçu comme élevé. Le groupe considère donc que les règles qui sont édictées en la matière sont une protection pour chaque salarié, client, fournisseur ou autre partie prenante, partout où il opère. Il s'agit d'une priorité pour BOURBON. La direction générale comme les managers à tous les niveaux portent très régulièrement le message de « tolérance zéro », avec le motto « **Compliance: no compromise** ».*

## UNE GOUVERNANCE GARANTE DE LA DÉMARCHE DE CONFORMITÉ



Chez BOURBON, la conformité n'est pas simplement une règle interne à l'entreprise, mais une manière d'être et d'agir essentielle pour chacun, sans exception. Elle protège notre droit à opérer et notre réputation. Pour que cet enjeu soit traité au bon niveau, une gouvernance spécifique est mise en place. Le Directoire est notamment chargé, dans le cadre de son rôle de gestion, de superviser l'ensemble du programme de compliance. Il rend compte au Conseil de surveillance de son avancement et soumet à son approbation les mesures correctives ou améliorations.

D'un point de vue opérationnel, la mise en œuvre du dispositif anticorruption dans le groupe est assurée à 3 niveaux de l'organisation :

- Au niveau des filiales et joint-ventures, 22 managers disposent d'un rôle de coordination. Mis en place en 2013, ces rôles sont pilotés pour la plupart à temps partiel. Les responsables sont chargés de veiller à la mise en œuvre du dispositif et à sa conformité aux exigences légales et réglementaires locales, en l'adaptant, le cas échéant. Ils ont également pour mission d'assister et de conseiller les comités exécutifs et le management dans l'application des politiques et du programme, ainsi que la promotion du dispositif de conformité au niveau local.
- Au niveau de chacune des « Stand-Alone Companies » (SAC) Bourbon Marine & Logistics, Bourbon Subsea Services et Bourbon Mobility, des responsables Conformité ont été désignés. En plus de leurs fonctions opérationnelles propres, ils soutiennent le management sur toutes les questions de conformité. Leur rôle s'appuie sur leur expérience métier et doit permettre de renforcer le dispositif anticorruption au niveau opérationnel du groupe. Ils pilotent un comité conformité (BML et BMO) pour adresser l'ensemble des sujets, suivre l'avancée des plans d'action, etc.
- Au niveau Corporate, le département Conformité est composé de 4 personnes dédiées, dont le Directeur Conformité Groupe. L'équipe a pour principale mission la mise en place et la mise à jour du programme au niveau du groupe. Elle s'assure du respect des règles et des procédures et de leur conformité avec les lois et réglementations en vigueur. En soutien du management, elle anime et coordonne la prévention de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.





## COMPLIANCE DAY

Réunion des équipes à Pointe-Noire lors du Compliance Day en octobre 2021

### L'équipe Conformité Groupe travaille de façon étroite avec :



#### DIRECTION JURIDIQUE

- Pour veiller à la bonne interprétation des lois en vigueur et valider les clauses de conformité des contrats avant signature.



#### AUDIT INTERNE

- Pour élaborer le manuel de contrôle interne et intégrer une revue Compliance dans son référentiel.



#### DIRECTION RH

- Pour élaborer des formations et les questions relatives à une alerte portant sur des thématiques ressources humaines comme le harcèlement, la santé/sécurité au travail ou la relation managériale.



#### SAC ET FILIALES

- Et l'ensemble du réseau dans les SAC et les filiales (cf. schéma de l'organisation en page précédente).

En décembre 2020, des « Principes de gouvernance relatifs aux questions de conformité » (« PGC ») ont été adoptés. Ces PGC matérialisent l'indépendance du Directeur de la Conformité Groupe qui est en lien direct avec l'instance dirigeante. Il rapporte directement au Directoire et rend compte de ses travaux au Comité Ethique et Compliance du Conseil de Surveillance au moins quatre fois par an.

## UN DISPOSITIF COMPLET ET PARTAGÉ

En 2021, tout le corpus de directives a été revu, complété et mis à jour. Si, pour des raisons légales, certaines directives doivent être adaptées localement, elles ne peuvent en aucun cas prévoir des mesures moins restrictives que celles prévues par la Directive élaborée au niveau groupe. Toute adaptation doit être validée au préalable par le département de la Conformité du groupe ainsi que par le Directeur général et le Directeur financier de la SAC, de la filiale ou de la joint-venture concernée.

Couvrant différents sujets d'éthique et notamment celui de la corruption et du trafic d'influence, le code de conduite a été mis à jour en juillet 2021 et diffusé à tous les collaborateurs du groupe.

[Consultez le Code de conduite](#) 



Tout manquement à ce code fait l'objet de sanctions. Par ailleurs, un code spécifique a été élaboré en 2021 à destination des fournisseurs. Ces derniers doivent se conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables dans toutes leurs activités et lieux d'exploitation ainsi qu'aux principes de ce code lorsqu'ils ont une activité avec BOURBON. Cette conformité est considérée comme étant une exigence minimale pour mesurer l'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Dans le cadre de sa conformité à la loi française « Sapin 2 », BOURBON s'est doté d'un dispositif d'alerte éthique qui donne la possibilité à tous les collaborateurs et parties prenantes (clients, fournisseurs, etc.) d'alerter de façon confidentielle et sûre, sur un comportement non conforme notamment contraire à son Code de conduite et d'être ainsi acteur de la prévention des risques de non-conformité. Ce dispositif a évolué en juin 2021, vers une plateforme web (Bourbon.signalement.net) sécurisée par un tiers certifié et accessible en 10 langues, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il complète les autres modes de remontée déjà présents, notamment par la voie hiérarchique. Le traitement et le suivi des alertes sont réalisés au sein de cette plateforme.

DEPUIS  
SON LANCEMENT  
EN JUIN 2021,  
LA PLATEFORME  
A ENREGISTRÉ :



**23**  
alertes

dont

**92** %  
cloturées

PRINCIPALEMENT  
LIÉES À DES SUJETS :



**31** %  
fraude ou vol



**22** %  
harcèlements

toutes les alertes ont fait l'objet  
d'une investigation en interne.

”

## « Être en conformité » aujourd'hui, qu'est-ce que ça signifie ?

C'est s'engager à mener nos activités dans un souci d'intégrité, de transparence et d'éthique, en respectant les lois et règlements. La compliance protège chacun d'entre nous, par le respect des lois, sur le plan individuel comme sur le plan collectif. C'est pourquoi, au même titre que la sécurité, BOURBON en fait une priorité, un des piliers de son excellence opérationnelle.

**Gaël Bodénès**, CEO du groupe

“

Une Directive relative à ce dispositif et aux lanceurs d'alertes a été finalisée en 2021. Cette dernière décrit le processus de traitement des alertes et détaille le régime de protection du lanceur d'alerte.

Un comité éthique présidé par le Président du Directoire se réunit 3 à 4 fois par an pour prendre connaissance des alertes reçues, des conclusions des vérifications menées ainsi que des éventuelles sanctions prononcées, au cas par cas. Il peut être convoqué en urgence si nécessaire.

Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées à destination des collaborateurs. Plusieurs sessions de formations en ligne et en présentiel sont organisées chaque année, notamment pour les nouveaux arrivants.

En 2022, des actions de formation ciblées destinées aux fonctions jugées les plus exposées (comme les achats, les fonctions commerciales) seront menées. Un nouvel e-learning Compliance en 3 langues, décliné selon les typologies de collaborateurs (sédentaires ou navigants) sera déployé notamment pour les salariés ayant été identifiés comme les plus exposés.



# SOCIAL

---

**UNE EXCELLENCE  
OPÉRATIONNELLE  
QUI S'APPUIE SUR  
DES COLLABORATEURS  
ENGAGÉS ET UNE  
CULTURE SÉCURITÉ  
AU CŒUR  
DES PRIORITÉS  
DE L'ENTREPRISE**





*La sécurité est au cœur de l'excellence opérationnelle de BOURBON. Notre ambition est, de garantir des opérations sûres, efficaces et fiables pour les clients qui ont eux-mêmes des exigences de plus en plus strictes. La sécurité chez BOURBON comprend celle de nos collaborateurs, de nos clients, de tous ceux qui travaillent chez et pour le groupe ainsi que la protection des actifs et de l'environnement.*

## **UN MANAGEMENT ET UN PILOTAGE DE LA SÉCURITÉ ALIGNÉS SUR LES PLUS HAUTS STANDARDS DE L'INDUSTRIE**

BOURBON est convaincu que pour fournir le niveau de service attendu par ses clients, il est nécessaire de mettre à disposition de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et un encadrement de proximité réactif et disponible. Cela est encadré par des politiques groupe déclinées au niveau des « Stand-Alone Companies » (SAC) voire des filiales pour répondre à des spécificités locales ou des enjeux précis. Un pilotage de la performance en matière de Safety est effectué de manière dynamique grâce à des outils informatiques développés en interne ou adaptés aux métiers du groupe.

Le standard de Management Opérationnel de la Sécurité (OSM) de BOURBON est aligné sur le programme « Offshore Vessel Management et Self

Assesment », référence en matière de sécurité dans l'industrie offshore. Nous l'avons développé comme un outil pour aider nos « Shipmanagers » à évaluer et améliorer leurs démarches au sein de ce cadre formel. Il concerne toutes les activités qu'elles soient techniques, opérationnelles, de personnel et HSE, à bord et à terre. L'auto-évaluation permet de se positionner selon 4 niveaux. Chaque filiale effectue donc cet exercice une fois par an, demandé par nos clients. Elle fixe ses propres objectifs qui peuvent être plus ambitieux que ceux de sa maison mère. Cette dernière diligente des audits mais ces derniers ont été suspendus pendant la période COVID et vont être relancés en 2022.



L'excellence opérationnelle de BOURBON passe par l'exigence du zéro-incident, même durant cette période COVID. Nos résultats 2021 en la matière sont contrastés. La difficulté de voyager a affaibli notre leadership et la présence du management au plus près des opérations. Nous avons atteint les objectifs d'incidents enregistrables que nous nous étions fixés (inférieurs à 0,75) mais plusieurs accidents survenus ces derniers mois nous montrent que rien n'est jamais acquis et qu'il faut en permanence se remettre en question. C'est pourquoi nous ne cesserons de le marteler, auprès de nos collaborateurs comme de nos clients et fournisseurs : la sécurité est plus qu'une priorité pour BOURBON, c'est un socle sur lequel repose l'essentiel de ce que nous sommes. Par la transparence, la rigueur et le partage des bonnes pratiques, nous devons tout mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs étant attendu que quand bien même nous n'enregistrerions qu'un seul incident, ce serait encore un incident de trop.

**Gaël Bodénès, CEO du groupe**



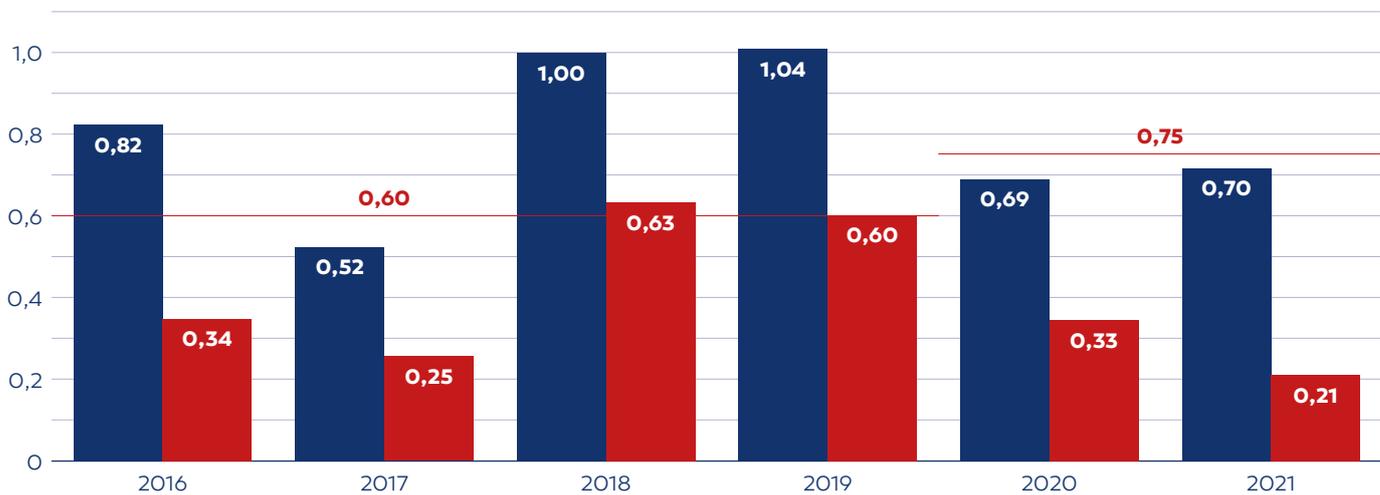
## TOUS ACTEURS DE LA PRÉVENTION SANTÉ SÉCURITÉ CHEZ BOURBON

Pour l'atteindre l'objectif groupe du « zéro-incident », BOURBON développe en permanence des outils et des campagnes visant à éduquer et à sensibiliser à la prévention des accidents et aux bonnes pratiques. En complément de ces outils de prévention, BOURBON a développé des parcours de formation en e-learning tels que le module Safety Group Induction ou le module Pre-Task Planning, et organise aussi des « évènements » de type Safety Day annuels, HSE

Forums, etc. Les principaux indicateurs sont ceux de la profession : le LTIR et le TRIR.

Pour l'année 2021, BOURBON a enregistré 5 Lost Time Injury (LTI) dont 1 marin disparu, 5 Restricted Work Cases (RWC) et 7 Medical Treatment Cases (MTC), cf. le tableau des indicateurs en page 38.

Objectif TRIR 2022: **0,75**



- TRIR (« Total Recordable Injury Rate » pour taux de fréquence des accidents déclarés): Nombre d'accidents du travail déclarés par million d'heures travaillées (incluant les traitements médicaux, travail restreint, arrêts de travail, invalidités et décès)
- LTIR (« Lost Time Injury Rate » pour taux de fréquence des accidents avec arrêts): Nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (incluant les arrêts de travail, invalidités et décès)
- Objectif TRIR annuel

	LTIR			TRIR		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Bourbon Marine Logistics</b>	0,98	0,34	0	1,42	0,75	0,38
<b>Bourbon Subsea Services</b>	0,25	0,71	0,48	0,25	0,71	1,44
<b>Bourbon Mobility</b>	0	0,14	0,63	0,74	0,54	1,27
<b>Groupe</b>	<b>0,60</b>	<b>0,33</b>	<b>0,21</b>	<b>1,04</b>	<b>0,69</b>	<b>0,70</b>
<b>Objectif</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,60</b>	<b>0,75</b>	<b>0,75</b>

Fin 2021, un marin du groupe a été porté disparu en mer suite à une collision de Surfer en Afrique de l'Ouest. Nous considérons cet événement comme inacceptable et avons initié des plans correctifs importants pour qu'il ne se reproduise plus, en lien avec nos clients. La convention sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer (convention « COLREG » de l'International Maritime Organization), concernant notamment les règles de barre et de route déclinées dans nos formations et nos procédures, décrivent de manière claire la marche à suivre afin d'éviter les collisions, mais des écarts individuels peuvent avoir lieu. Si les enquêtes démontrent que ces écarts sont dus à un non-respect des règles internationales et des procédures BOURBON, les sanctions adaptées sont appliquées sans complaisance.

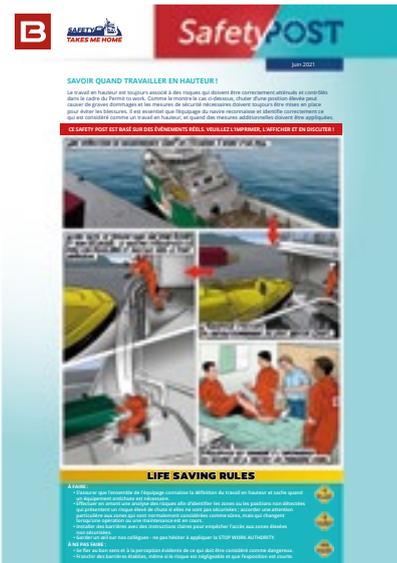
Les métiers sur les navires sont physiques et les conditions de travail dans des atmosphères humides voire glissantes et en perpétuel mouvement imposent une vigilance de tous les instants. Après gestion de l'accident, qu'il soit avec ou sans arrêt de travail, un travail de sensibilisation est systématiquement conduit avec partage de l'expérience grâce en particulier au Safety Post, publié mensuellement en 4 langues, et ce auprès de toutes les entités, voire des clients. Des collaborateurs des clients pouvant également être présents à bord, il est à noter que le partage des alertes et des démarches en matière de sécurité se font dans les deux sens.

A bord, toutes les opérations sont préparées en amont pour préciser les précautions à prendre avant leur réalisation concrète. Le rôle de chacun est explicité, les risques sont examinés et le dialogue est ouvert afin que chacun exprime ses éventuelles craintes ou difficultés. Pour rappel, tous les personnels de BOURBON ont la possibilité d'exercer un droit de retrait, selon la règle « Stop Work Policy » s'ils estiment que leur sécurité n'est pas assurée. Concrètement, l'opération s'arrête, la discussion s'ouvre et les éventuelles mesures correctives et d'atténuation du risque sont engagées avant la moindre reprise du travail.

Les risques psychosociaux sont également au cœur de la stratégie HSE de BOURBON et ce à plusieurs niveaux. Au siège, compte tenu de la situation économique du groupe et des efforts demandés à chacun, une formation a été dispensée au top 30 des managers en réponse à de nombreux départs et situations de surcharge de travail. Elle sera reconduite pour un public de 60 personnes en 2022, soit la totalité des managers du siège. Après chaque session de formation, un plan d'actions est rédigé dont la compilation servira à l'écriture d'une charte qui sera déployée au niveau France. La solution REHALTO a été choisie pour la mise à disposition de soutien psychologique aux collaborateurs français.

À bord, chaque officier embarqué est titulaire d'une formation de soignant lui permettant de répondre avec efficacité, en collaboration avec les services médicaux à terre accessibles à distance, aux problèmes d'ordre psychologique qui pourraient survenir à bord. En outre, BOURBON est engagé dans un programme de formation de ses marins à la détection de signaux faibles de mal-être au travail et à l'accompagnement de premier niveau. Ce programme de formation a débuté avec quelques ambassadeurs qui sont en charge de partager leurs compétences sur le reste de la flotte. Un accompagnement social est réalisé, quand cela s'avère nécessaire, par les équipes Armement qui s'appuient principalement sur les relais du service social maritime, les Capitaines, les officiers référents et ambassadeurs.





Le Safety Post, outil de sensibilisation interne à la sécurité.

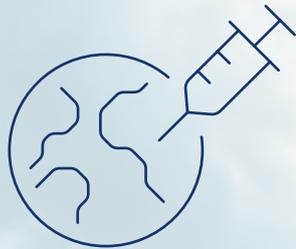
BML a obtenu  
la **certification ISO 45001**  
en **2021**, reconnaissant  
ainsi la robustesse de son  
système de management  
de la sécurité.



## UN SUIVI SPÉCIFIQUE PENDANT LES DIFFÉRENTES VAGUES DE LA PANDÉMIE COVID-19

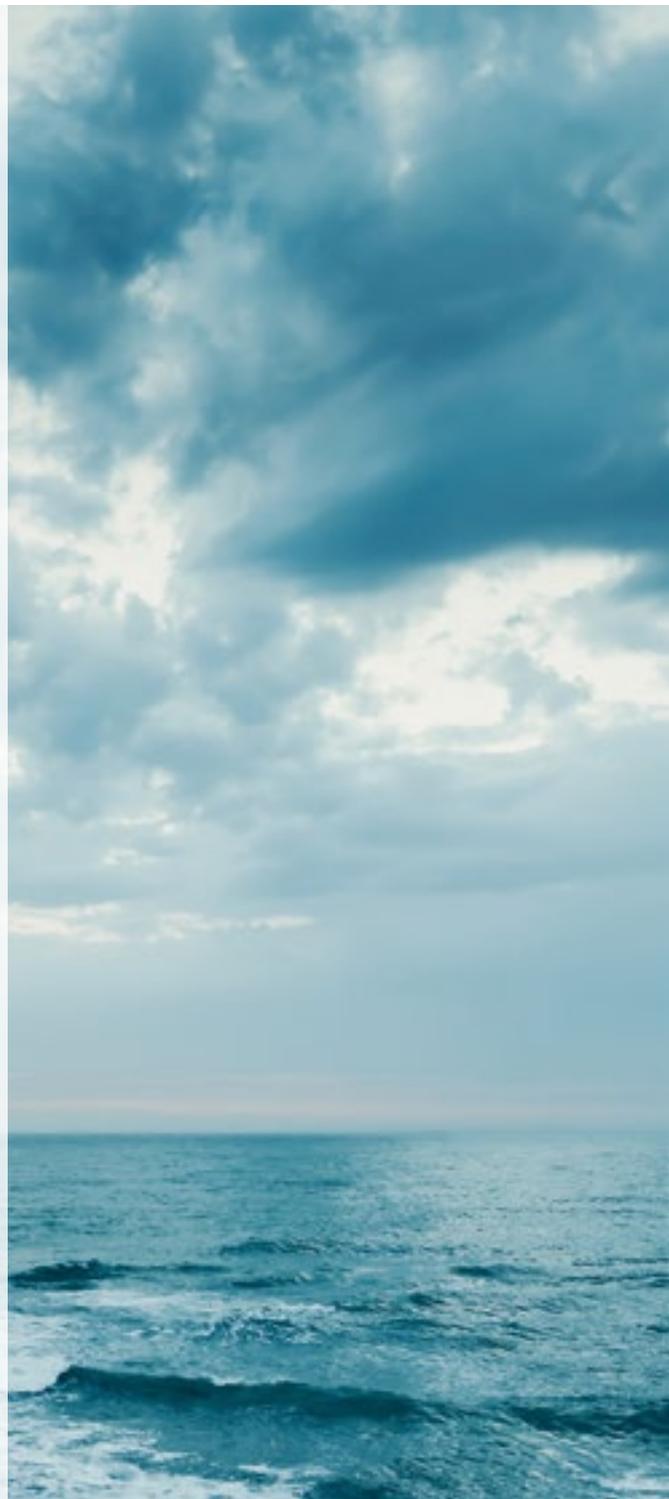
En 2020, les frontières se sont fermées subitement et du jour au lendemain, les avions n'ont plus pu transporter les relèves de nos équipages. Des marins ont donc été bloqués, certains pendant de longs mois. Des évacuations médicales de marins en détresse vitale ont pu avoir lieu et des avions ont même été affrétés par BOURBON pour assurer des relèves essentielles. Une certaine forme de normalité a été retrouvée en 2021, avec des quarantaines plus courtes, des réglementations plus souples et l'apparition de la vaccination.

BOURBON a une obligation de sécurité par rapport à son personnel mais dépend également des organisations de ses clients, en particulier avec la mise en place de bulles sanitaires pour éviter l'apparition de clusters sur une plateforme pétrolière par exemple. Pour le personnel navigant, avec un temps d'embarquement qui a augmenté pendant la période COVID (jusqu'à 8 mois dans quelques cas), des actions de sensibilisation et de détection des situations à risque psychosocial sont conduites.



Ce retour à la normale a été fonction des zones géographiques et nous poursuivons donc nos réunions de crise hebdomadaires pour un suivi précis de la situation au niveau de l'armement des navires.

**Hervé Castel,**  
Directeur Armement  
Bourbon Offshore Surf



## LA SÛRETÉ, UNE PRÉOCCUPATION CONSTANTE

La piraterie maritime est, pour l'ensemble des acteurs du monde maritime, une préoccupation permanente majeure. Une part importante de la flotte et des employés BOURBON opèrent en Afrique de l'Ouest qui constitue depuis quelques années l'épicentre de la piraterie mondiale. Le groupe a donc mis en place une organisation globale visant à collecter et analyser les informations de sûreté maritime afin d'adapter en permanence les dispositifs aussi bien humains que matériels ou organisationnels.

Ce réseau d'information est constitué de structures internationales comme que l'IMB (International Maritime Bureau) ou le MDAT-GoG (Maritime Domain Awareness Trade) et de structures régionales comme le CRESMAO (Centre Régional de Sécurité Maritime de l'Afrique Centrale), etc. Un réseau informel auprès des opérateurs maritimes et Oil&Gas complète aussi ces sources d'information indispensables à l'appréhension de menaces polymorphes et versatiles. Ces réseaux permettent ainsi au groupe d'évaluer finement l'environnement sécuritaire préalablement aux opérations et de développer les mesures préventives afin de protéger les collaborateurs et les navires le mieux possible. Il est à noter que le dernier incident majeur ayant affecté le groupe est l'attaque du Bourbon Liberty 251 en février 2016. Depuis cette date, malgré quelques tentatives criminelles sérieuses, les procédures sûreté associées aux aménagements matériels à bord des navires et aux parfaites réactions des personnels ont permis de maintenir l'intégrité des hommes et des navires.

Les activités de piraterie maritime sont en très forte diminution en 2021, aussi bien au niveau mondial que dans le golfe de Guinée.

**Francois Morizur, Directeur Sûreté Groupe**

En termes d'organisation, le Directeur Sûreté est directement rattaché au CEO. Chargé de centraliser le recueil d'information sûreté aussi bien à terre qu'en mer, il guide et forme l'ensemble des Chief Security Officer (CSO) et des référents sûreté des différentes SAC et filiales et maintient une liaison permanente avec eux afin de conserver un niveau de sûreté optimal et de déterminer les mesures répondant au mieux aux besoins. Compte tenu du volume des opérations BOURBON en Afrique de l'Ouest et de

l'intensité actuelle de la menace piraterie mondiale, le Directeur Sûreté est principalement basé au Nigeria (minimum 6 mois par an) afin de pouvoir réagir sans délais dans la région.

Un standard concernant l'adaptation des navires a été établi au sein de la flotte BOURBON. Les navires sont ainsi classés et adaptés selon trois niveaux spécifiques « Citadelle de niveau 1, 2 et 3 » associés au renforcement des équipements en fonction des zones où ils opèrent et à des dispositifs complémentaires de communication, d'alerte et de surveillance. Compte tenu de la nature des navires opérés (vitesse réduite et faible franc bord), les efforts sont principalement portés sur la fourniture des dispositifs de sûreté (navires d'escorte), la détection des menaces au plus tôt, les procédures d'alerte et de réaction, et, enfin la mise à disposition de l'ensemble de l'équipage d'une citadelle. Ces locaux équipés et aménagés sont dédiés à la sauvegarde des personnels risquant principalement le kidnapping. En mars 2021, un navire BOURBON a été victime d'une attaque piraterie au large de la Côte d'Ivoire. Les dispositifs en place ont limité l'impact de cet incident au seul vol de quelques ordinateurs à la passerelle.

Le niveau de préparation des marins et navires BOURBON en matière de sûreté est supérieur aux standards du Best Management Practices 5, référence internationale, et de la majorité des opérateurs maritimes.

La préparation des navires est régulièrement testée lors d'exercice, à minima tous les trois mois.

BOURBON a également mis en place un programme d'information, de sensibilisation et de formation des collaborateurs amenés à se déplacer ou à travailler à l'étranger. Tous les collaborateurs BOURBON devant voyager dans le cadre de leurs activités professionnelles doivent réaliser et valider une formation e-learning. Ils doivent signaler sur un site dédié les éléments constitutifs de leur voyage, s'informer des consignes sûreté liées au pays de destination, s'abonner aux alertes puis valider en ligne cette démarche pour obtenir un passeport « sûreté », un Security hand book & check list dédiés à ce voyage. Les titres de transport ne sont délivrés qu'après cette validation et le référent sûreté de l'intéressé ainsi que le Directeur Sûreté sont informés du déplacement.

Des inductions spécifiques sont réalisées par le Directeur Sûreté pour les collaborateurs devant se rendre dans des pays « à risques ». 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.

## UNE MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE POUR TOUS

L'excellence opérationnelle du groupe repose sur les hommes et les femmes qui composent ses équipes. Il s'agit de les attirer, de développer les talents et de leur proposer des conditions de travail intéressantes. BOURBON reste une compagnie maritime attractive ce qui lui permet de recruter des marins ou du personnel sédentaire relativement facilement, et ce partout dans le monde. Notre flotte de navires moderne et les opérations très techniques sont appréciées des candidats.



Les équipes sont riches de près de **80 nationalités**

Notre présence dans l'éolien offshore nous permet d'être reconnus en tant qu'entreprise contributive à la transition énergétique. En revanche, nous remarquons qu'il est moins facile de retenir les talents, comme dans d'autres secteurs, en raison du contexte économique et des changements d'attente de la part des collaborateurs à la suite de la crise COVID. Nous sommes en cours d'amélioration de notre processus d'« onboarding » pour les nouveaux collaborateurs, avec une phase d'induction commune à toutes les filiales (intégrant les questions de compliance, de sécurité...) et une démarche propre à chacune en complément. Nous accueillons par ailleurs des stagiaires des écoles de marine marchande, qui sont un de nos « viviers » de talents, et des contrats professionnels en élèves officiers.

Le monde de la mer reste majoritairement masculin et peu compatible avec des situations de handicap. Cependant, des actions sont conduites pour les postes sédentaires afin d'attirer plus de candidates qui sont aujourd'hui encore trop minoritaires. Par ailleurs, une trajectoire a été fixée à horizon 2025-2030, en anticipation de la réglementation, pour améliorer la parité dans les fonctions managériales et sédentaires.



En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, l'accord de télétravail signé en 2021 en France leur octroie des jours de télétravail supplémentaires. Une journée de sensibilisation a été organisée au siège en 2021 qui visait à faire prendre conscience des handicaps non visibles. 5 services se sont également portés volontaires pour l'opération DuoDay. Ces opérations seront reconduites en 2022, pour que le siège s'engage de manière plus volontariste sur les sujets de diversité, avec l'intervention d'un pratiquant en handisport et des témoignages de collaborateurs ayant franchi le pas de la reconnaissance de leur handicap.

## UNE GESTION DÉCENTRALISÉE AU PLUS PRÈS DES ATTENTES DES FILIALES

L'organisation de BOURBON est extrêmement décentralisée et chaque filiale se doit de répondre à la réglementation locale. Des sujets ne sont donc pas traités de manière globale avec des pratiques équivalentes partout dans le monde. Par exemple, la loi du pavillon s'impose en matière de protection sociale des marins et elle n'est pas équivalente dans tous les pays. Des efforts ont été réalisés afin de permettre de conserver l'emploi et les compétences au sein du groupe dans une période sanitaire et économique extrêmement difficile. Si nous avons dû adapter les salaires des personnels « internationaux » au prix du marché, le groupe s'est efforcé de trouver du travail aux collaborateurs dont les contrats n'étaient pas renouvelés. En France, les compétences et le pouvoir d'achat ont été préservés *via* la mise en place d'un accord d'entreprise.

En ce qui concerne le dialogue social en France, chaque entité a son CSE, certains avec des délégués syndicaux, et aucun préavis de grève n'a été déposé en 2021. Les syndicats sont très présents et

suivent de manière attentive les décisions compte tenu des évolutions organisationnelles et économiques du groupe. Les accords sont également signés avec des périmètres qui peuvent être différents. Pour les sédentaires français, un accord de télétravail groupe a été signé et est ensuite décliné dans chaque structure. La même démarche est en cours pour un « forfait mobilité durable ». Concernant les marins, un accord d'activité partielle de longue durée a été signé avec les partenaires sociaux au sein de Bourbon Offshore Surf et de Bourbon Mobility afin de permettre aux navigants de conserver leur emploi et leur pouvoir d'achat. Cet accord témoigne de la santé du dialogue social.

En 2021, des accords d'intéressement ont aussi été signés pour la première fois depuis 4 ans dans chaque organisation française. Il sont indexés sur la réalisation d'objectifs économiques et de capacités de développement.



## LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, SOURCES DE FIDÉLISATION

BOURBON s'est équipé d'une plateforme de formation en ligne (LMS : Learning Management System), le Digital Campus, dès 2016. Cette plateforme héberge aujourd'hui plus de 75 parcours de formation accessibles 24/7.

**75 parcours  
de formation en ligne**

 **DIGITAL CAMPUS**

Depuis sa mise en place, ce Digital Campus permet de répondre aux besoins de formations techniques et réglementaires des salariés du groupe. Les formations techniques sont automatiquement inscrites au programme de développement des compétences des salariés selon leur fonction et le type de navire sur lequel ils sont embarqués. Les formations obligatoires telles que la compliance, la sécurité des voyageurs ou la cybersécurité sont suivies par tous les collaborateurs dès leur arrivée.

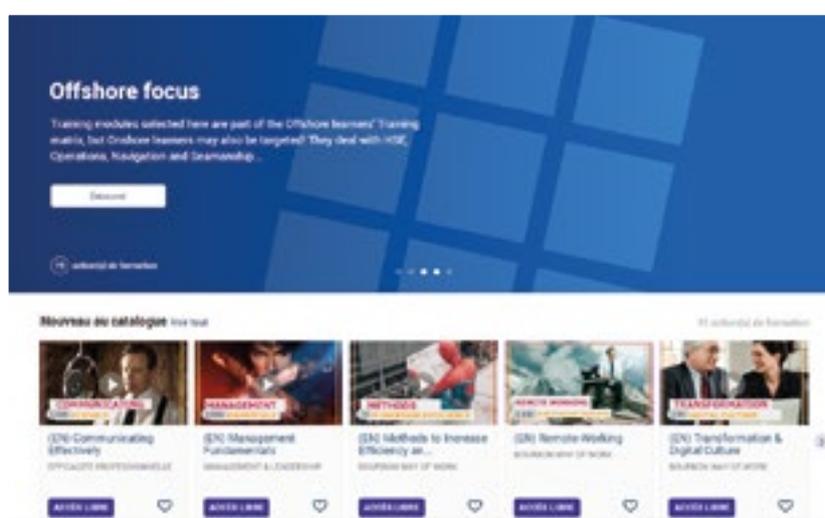
En 2021, 20 nouveaux contenus de formations portant sur la communication interpersonnelle, le travail à distance, les fondamentaux du management, la culture digitale ou l'interculturel ont été mis en ligne. Ils sont en accès libre, et ouverts à tous les salariés (onshore et offshore). Ils ont pour objet de fournir les moyens nécessaires aux collaborateurs BOURBON pour qu'ils se saisissent de leur propre développement.

L'évaluation des compétences est un autre volet du développement des collaborateurs. Sa configuration a évolué en 2021, avec le lancement mi-décembre d'un même formulaire destiné aux sédentaires, intégrant les soft skills et la définition des objectifs. Ce déploiement est accompagné de la mise en place d'ateliers pour préparer les collaborateurs à cet entretien.

Le maintien de la qualification des marins est au cœur des préoccupations de BOURBON et les formations obligatoires sont complétées par un système de formation à bord assuré par les capitaines, et par des formations exigées par les clients. Quelques formations qualifiantes sont financées par BOURBON, tel que le passage d'un diplôme permettant de travailler sur de plus grosses unités qui peut durer 9 mois et coûter près de 20 000 €. Elles ne sont donc accordées qu'après une étude fine des dossiers des candidats.

Pour les marins internationaux, la formation est principalement effectuée à bord afin de leur permettre une promotion sociale pilotée par des états-majors investis dans ce domaine. Le groupe ne recrute pas son état-major à l'externe, mais fait grandir ses officiers « juniors ». Nous sommes également engagés dans l'accompagnement des marins locaux à des formations qualifiantes et reconnues internationalement.

En termes de promotion interne, les fonctions critiques (« group jobs ») de l'entreprise sont identifiées depuis de nombreuses années et leur suivi est assuré pour anticiper les plans de succession interne avec des évolutions de carrière. Pour les « key jobs » qui sont occupés par près de 200 personnes, la même démarche est suivie en local.



# ENVIRONNEMENT

---

*BOURBON prend part aux défis environnementaux mondiaux en inscrivant ses activités dans une démarche pragmatique, progressive et mesurable afin qu'elles soient soutenables pour l'environnement. C'est ainsi que le groupe aborde le marché de l'éolien flottant offshore, convaincu de son importance dans le panorama énergétique des futures décennies.*

*Par ailleurs, afin de réduire l'empreinte énergétique de notre activité, nous avons initié la mesure précise de l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre et poursuivons nos actions de préservation de l'environnement et de lutte contre les changements climatiques, avec la maîtrise des émissions de notre flotte de navires de services.*

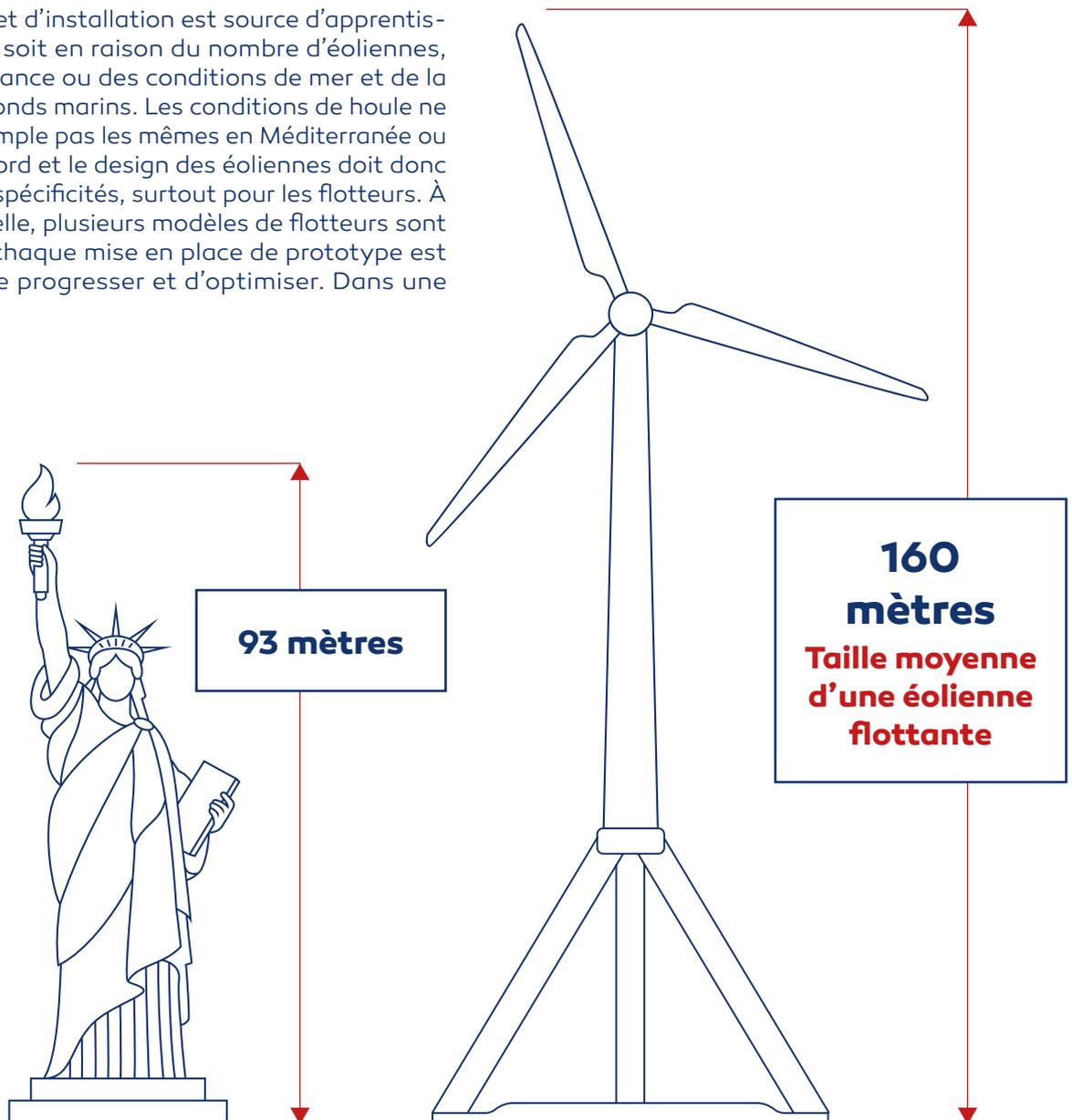
## UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉOLIEN FLOTTANT

L'éolien offshore est une des futures composantes de la décarbonation de l'énergie de nombreux pays, et ce avec des technologies différentes : éolien fixe et éolien flottant. Le développement des champs éoliens passe par l'installation de prototypes avant le déploiement de la phase industrielle. La volonté de BOURBON et de Bourbon Subsea Services est de devenir un acteur clé du marché de l'éolien flottant offshore. Dès 2011, la preuve a été faite de la faisabilité de telles installations. Les projets se sont depuis enchaînés pour Bourbon Subsea Services dans différentes régions européennes, notamment au large des côtes françaises, à Saint Nazaire en partenariat avec l'Ecole Centrale de Nantes, en Ecosse, au Portugal et en Europe du Nord.

démarche de transition énergétique, les opérateurs se doivent de faire des essais, pour ensuite passer à une étape plus industrielle. L'impact sur l'environnement sera réduit demain si nous accompagnons cette industrialisation.

À ce jour, les éoliennes flottantes sont assemblées dans un port puis, remorquées à leur emplacement loin des côtes grâce à nos navires. Notre expertise en termes d'ancrage prend le relais lors de l'installation des systèmes d'amarrage. Pour toutes les opérations de maintenance, BSS se positionne comme un partenaire de confiance.

Chaque projet d'installation est source d'apprentissage que ce soit en raison du nombre d'éoliennes, de leur puissance ou des conditions de mer et de la nature des fonds marins. Les conditions de houle ne sont par exemple pas les mêmes en Méditerranée ou en mer du Nord et le design des éoliennes doit donc intégrer ces spécificités, surtout pour les flotteurs. À l'heure actuelle, plusieurs modèles de flotteurs sont à l'essai, et chaque mise en place de prototype est l'occasion de progresser et d'optimiser. Dans une



Depuis près de 5 ans, BOURBON calcule les émissions carbone générées par ses projets d'installation d'éoliennes et réalise un bilan environnemental. Les études réalisées auparavant estiment l'empreinte carbone d'un kWh produit par une éolienne flottante d'environ 15 g de CO<sub>2</sub>, intégrant tout le cycle de vie de l'éolienne.

En termes d'impact sur la biodiversité, les câbles utilisés pour l'ancrage des flotteurs sont en nylon et répondent au cahier des charges des clients. Une étude réalisée par le CNRS et l'école Centrale Nantes en Novembre 2021 (« Rapport de suivi environnemental de l'éolienne flottante FLOATGEN, site d'essais SEM-REV ») montrent des résultats plutôt positifs. Après la phase d'installation qui

provoque des perturbations sur les milieux naturels avec quelques dégâts extrêmement localisés, les espèces les réinvestissent en raison à la fois de supports supplémentaires et d'un effet « réserve » lié à l'interdiction de la pêche à proximité des éoliennes.

Par ailleurs, les navires installant les éoliennes circulent à vitesse réduite et émettent donc moins de nuisances sonores. Des mesures acoustiques peuvent également être faites à la demande de clients. La présence d'observateurs marins à bord est toujours acceptée. Ils peuvent ainsi, de manière indépendante, recenser les espèces sur la zone concernée.

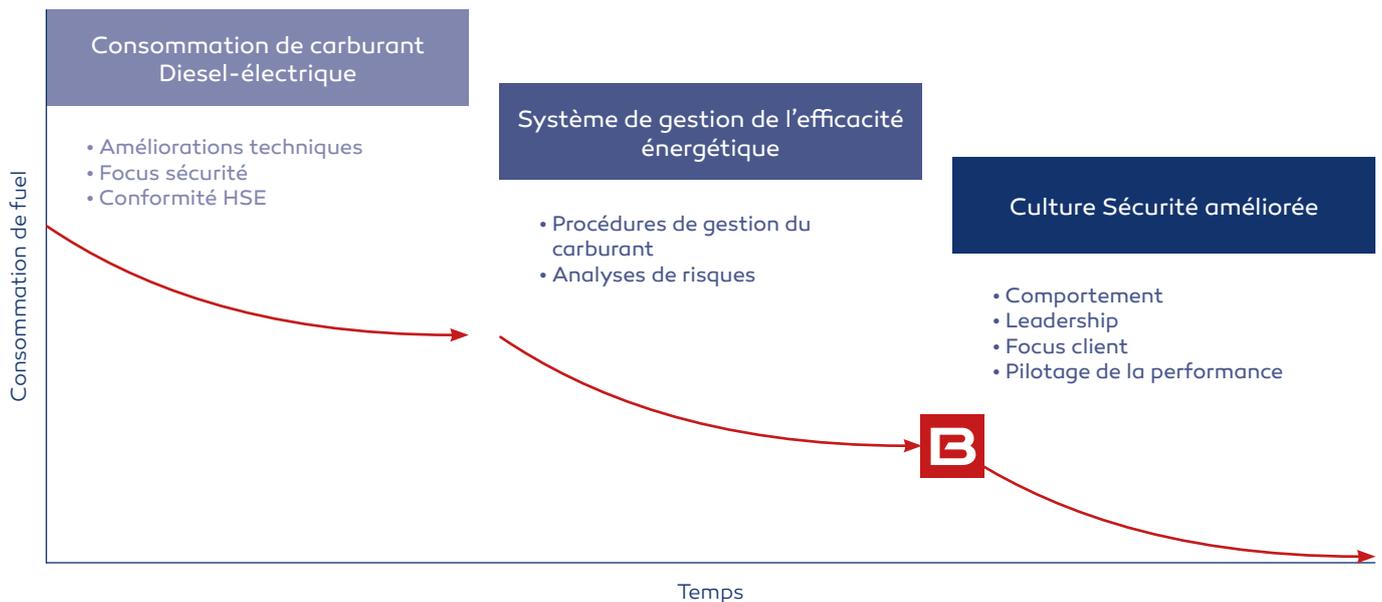


## UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE STRUCTURÉE ET PROACTIVE, ESSENTIELLEMENT BASÉE SUR LA RÉDUCTION DE L'IMPACT DE NOTRE FLOTTE SUR LES OCÉANS

### Accompagner nos clients dans leur transition énergétique

BOURBON a été très précurseur au début des années 2010 en investissant dans des séries de navires (Bourbon Liberty, Bourbon Evolution) à propulsion diesel-électrique pour réduire la consommation de carburant de sa flotte. Aujourd'hui, plus de 90 % de la flotte en est équipée. L'objectif est de solliciter un nombre optimisé de moteurs en fonction des opérations client et de les convaincre que ce nombre est le plus adapté tant en service rendu qu'en efficacité environnementale, en particulier au niveau de la consommation de carburant et de l'usure des moteurs. Cette démarche est en ligne avec l'approche par les risques présentée en pages 42 et suivantes.

De la même façon, BOURBON a investi dans la création de la start-up Opsealog, spécialisée dans le management de la performance notamment énergétique pour les secteurs de l'énergie et du maritime. À date, le prix des batteries disponibles sur le marché qui pourraient rendre possible une gestion intermittente des moteurs ne rend pas ce modèle économique viable. Cependant, BOURBON travaille à la mise en place de solutions permettant également de réduire la consommation des navires, de l'utilisation de LED, aux panneaux solaires, ou encore aux variateurs de fréquences sur les moteurs électriques. Dans le cadre de réflexions sur de possibles réaménagements des navires, d'autres innovations sont à l'étude (Bio carburant, méthanol, hydrogène).



BOURBON a des directives précises en matière de « fuel management » qui lui permettent de maîtriser sa consommation. La sensibilisation des équipages est réalisée à travers la généralisation de bonnes pratiques quant à la bonne gestion de la consommation de carburant et à l'éco-conduite : réduction du nombre de moteurs en transit, diminution du temps d'attente à proximité de la plateforme pétrolière... S'accorder sur la meilleure vitesse de transit plutôt que d'accélérer l'allure est un exemple simple de bonne pratique. Avant tout transit, nos commandants doivent ainsi proposer la meilleure vitesse économique de transit au client, en fonc-

tion de facteurs tels que le chargement et la météo. Ensemble, ils sauront partager et mettre en place les meilleures pratiques pour une plus grande maîtrise de la consommation, la décision finale appartenant au client.

Fondées sur le profil opérationnel des navires, les analyses de consommation permettent d'identifier les meilleurs comportements et d'optimiser la gestion quotidienne du carburant. Pour cela, nous nous appuyons sur des solutions de collecte numérique, comme des capteurs embarqués assurant la remontée automatique de données.

Nos clients se concentrent sur leur métier premier et cherchent à déléguer certaines activités à des prestataires de confiance. C'est une source d'opportunités pour BOURBON qui leur propose de nouveaux services depuis 2 ans, tels que de la logistique intégrée avec toutes les infrastructures nécessaires

(quais, hangars, grues, navires...), du transport « clé en main » de passagers (de l'aéroport jusqu'à la plateforme pétrolière), des services de shipmanagement, etc. Cet écosystème autour des navires crée de la valeur pour tous les acteurs.



## LE PROGRAMME « SMART SHIPPING » : POUR GARANTIR L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Projet phare du programme Smart shipping, le « Vessel Operational Model » est une nouvelle culture opérationnelle basée sur le digital et le lean management pour repenser la manière dont BOURBON opère ses navires. Il s'appuie sur des standards de maintenance et une plateforme digitale « LogOn » développée par BOURBON pour réduire les tâches à faible valeur ajoutée et fluidifier la communication entre l'équipage et les équipes à terre. Cet outil permet également de planifier et d'anticiper les opérations de maintenance, de supprimer le papier et les doubles-saisies. La taille de l'équipage est ainsi mieux adaptée à la charge de travail prévue. Déployé sur plus de 60 navires avec l'aide de 30 « change officers », ce nouveau modèle opérationnel est une réalité. Il a nécessité la formation de 1 000 officiers, qui ont bénéficié de l'équivalent de 6 000 jours de formation.

D'autres projets sont également en cours comme la digitalisation de la « Supply chain » qui permettra d'avoir la bonne pièce de rechange au bon endroit et au bon moment, avec une logistique externalisée. L'empreinte carbone de ces opérations sera calculée par le prestataire et nous permettra d'affiner le calcul de notre bilan. A terre, les process vont être optimisés pour réduire la non-qualité de certaines opérations et la perte d'affrètement liée. Bénéfices attendus : plus de navires en opération et une disponibilité technique optimisée.

Les escales sont des moments critiques et le développement d'une application en interne vise à mieux les préparer pour réduire les pertes de temps et améliorer l'exécution de certaines tâches en étant plus efficace sur le support apporté au navire à cette occasion.

Enfin, un nouvel outil de planification intégré rendra possible la consolidation des plannings de l'intégralité de la flotte BOURBON pour éviter les chevauchements d'activités et réduire le coût des arrêts techniques. Ce sera d'autant plus possible avec le passage d'une maintenance planifiée à une maintenance basée sur le risque, en fonction par exemple de la mesure de l'exposition de certaines pièces à des vibrations, des variations de température ou de pression déclenchant donc une hypothèse d'usure et donc une nécessité d'intervention.

L'ensemble de ce programme contribue donc aux objectifs de qualité de service et de création de valeur ajoutée en vue de garantir à nos clients l'excellence opérationnelle.



Flashez ce QR code et découvrez le « Vessel Operational Model », nouvelle organisation du travail garantissant l'excellence opérationnelle en plaçant l'homme au centre des process.

## Réduire nos déchets et maîtriser les pollutions

Toutes les filiales de BOURBON font un suivi très strict des fuites potentielles d'hydrocarbure émanant de leurs navires, avec un objectif de « 0 spill ». En 2021, 4 rejets accidentels d'huile ont eu lieu, avec des volumes inférieurs à 100 litres. Tous les incidents ont été enregistrés mais aucun n'a nécessité l'usage de produits dispersants connus pour leur impact délétère sur l'environnement ou d'opérations de brassage mécanique. Seule des irisations de l'eau ont pu être observées.

Le tri est mis en place sur les navires avec une ségrégation des déchets relativement fine. Une attention particulière est portée à la récupération des huiles usagées. Certains robots sous-marins de notre flotte utilisent aussi des huiles biodégradables.

## Destruction de navires

Sur le marché de l'Offshore, un navire de support de type OSV a une durée de vie limitée, notamment en raison de l'obsolescence de certains systèmes situés à bord. Le remplacement de ces systèmes, malgré des coûts importants, est dorénavant envisagé pour des raisons écologiques. Objectif affiché : rallonger la durée de vie des navires OSV de notre flotte. Il n'en reste pas moins que BOURBON se sépare de ces navires ne correspondant plus à son marché en les vendant et exceptionnellement en les faisant démanteler dans des chantiers reconnus par la Convention Internationale de Hong-Kong pour un recyclage des navires sûr et respectueux.

Chez Bourbon Mobility, la durée de vie des navires de transport de passagers peut en revanche difficilement être prolongée au-delà d'une moyenne de 20 ans. En effet, leur coque peut être très abîmée en raison de leur utilisation intensive (fatigue du matériau aluminium) et de l'électrolyse naturelle se produisant entre l'eau de mer et l'aluminium des coques dans les ports. La destruction de ces petits navires est toujours réalisée dans la zone géographique dans laquelle ils ont opéré. Le transport vers des chantiers en dehors de cette zone ne ferait en effet sens ni d'un point de vue économique ni d'un point de vue environnemental (émissions CO<sub>2</sub> pendant le transport). Le process complet de destruction est contrôlé dans les règles de conformité du groupe. Pour les gros navires, un auditeur externe en valide toutes les étapes sur le chantier et identifie tous les matériaux dangereux pour un traitement spécifique ainsi que tous les matériaux valorisables et leurs quantités suivant les critères de la Convention de Hong-Kong. Au global, plus de 30 % des matériaux et pièces détachées sont recyclés.

## Gérer l'utilisation des ressources

L'eau consommée par BOURBON sert essentiellement au nettoyage des ponts et à son usage domestique pour l'hygiène des marins. Certains navires disposent de dessalinisateurs de type bouilleur ou à osmose inverse transformant l'eau de mer en eau douce. Pour ce qui est relatif à la consommation d'eau potable, les équipages consomment de l'eau en bouteille générant d'importants volumes de déchets plastique, néanmoins des actions ont été lancées pour équiper certains navires de fontaines à eau et des gourdes ont été distribuées aux marins.



Un challenge RSE a été organisé en 2021 pour sensibiliser et engager les collaborateurs du siège dans des actions à impact environnemental et sociétal au profit de 2 associations engagées dans la protection de l'environnement.





## Une volonté de réduire son empreinte carbone

BOURBON est conscient de l'impact de son activité et de celles de ses clients sur les changements climatiques. Cependant, pour engager une démarche volontariste en matière de lutte contre les émissions de gaz à effet de serre, il s'agit dans un premier temps de mesurer ces dernières avant de se fixer une trajectoire. Il faut mentionner que le carburant est payé par les clients qui affrètent les navires et que ces derniers décident des trajets et fréquences de nos voyages. Pour ces raisons, le carburant consommé par les navires affrétés fait partie de notre scope 3 (émissions indirectes liées à nos activités).

Bourbon Marine & Logistics a réalisé son bilan carbone® sur les scopes 1, 2 et 3 en 2021. Les émissions du scope 3 en représentent 95 % alors que les scopes 1 et 2 comptent pour 5 % (5 % pour le scope 1 et moins de 0.1 % pour le scope 2). Le poste d'émission le plus important est donc celui de la consommation des navires affrétés par les clients : 361 333 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, soit 87 % du bilan carbone® de BML. Le plan d'actions ne peut donc se faire qu'en collaboration avec nos clients.

La méthodologie validée par BML a permis à Bourbon Subsea Services de calculer son propre bilan carbone® qui s'élève à 63 625 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> sur les scopes 1, 2 et 3 (partiel). En termes d'intensité carbone, cela représente 29,49 kg CO<sub>2</sub>e/heure travaillée en 2021.

En ce qui concerne les scopes 1 et 2, un objectif ambitieux pour le groupe a été fixé pour atteindre la neutralité carbone à fin 2027.



Pour le scope 3, nous allons travailler conjointement avec nos clients pour apporter des solutions pratiques et technologiques permettant de réduire graduellement les émissions et atteindre la neutralité carbone à Horizon 2050. Le projet Cassiopée (lire page 33) s'inscrit dans cette démarche.

**Rodolphe Bouchet,**  
CEO de Bourbon  
Marine & Logistics



## SCOPE 1 | ÉMISSIONS DIRECTES

### ► Sources mobiles de combustion

#### Émissions des navires non affrétés

**20 957,24 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 5 %  
des émissions totales

## SCOPE 2 | ÉMISSIONS INDIRECTES - ÉNERGIE

### ► Consommation d'électricité

#### Émissions liées à la consommation d'électricité des sièges sociaux

**59,719 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant <0,1 %  
des émissions totales

## SCOPE 3 | ÉMISSIONS INDIRECTES - AUTRES

### ► Leasing aval

#### Émissions des navires affrétés

**361 333,46 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 87 % des émissions totales

### ► Transport de marchandises en amont

#### Transport aérien/maritime/routier de produits achetés

**28,98 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant <0,1 % des émissions totales

### ► Déplacements professionnels

#### Transfert des marins vers leur navire et des managers en déplacement

**5 007,58 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 1,2 % des émissions totales

### ► Achat de produits et services

#### Émissions issues de la production de biens achetés par BML

**23 913,25 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 5,7 % des émissions totales

### ► Production amont de l'énergie des scopes 1 et 2

#### Émissions issues de la production de carburant et d'énergie

**4 834,62 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 1,1 % des émissions totales

### ► Déchets

#### Déchets générés par les navires en opération

**1 165,65 t éq. CO<sub>2</sub>**

Représentant 0,3 % des émissions totales

**5 %**

**SCOPE 1**

**< 0,1 %**  
**SCOPE 2**

**95 %**  
**SCOPE 3**

**BILAN**  
des gaz à effet de serre  
2021

Ce bilan des gaz à effet de serre a été réalisé pour l'année 2021. Il inclut les activités de la flotte de Bourbon Marine & Logistics, et celles des sièges sociaux de Bourbon Marine & Logistics ainsi que des Shipmanagers Bourbon Offshore Surf, Bourbon Offshore Norway et Bourbon Offshore Greenmar.

# ENSEMBLE POUR LA CROISSANCE BLEUE !

Avec plusieurs partenaires, BOURBON est lauréat d'un appel à projet CORIMER 2020<sup>1</sup>. Objectif : capitaliser sur les données industrielles et opérationnelles des navires pour développer l'excellence opérationnelle et réduire l'empreinte carbone des services maritimes à l'offshore. D'une durée de 3 ans, le projet CASSIOPÉE (Collecte et Analyse de Données pour la Sécurité des Opérations, la Performance et l'Effici-  
ence Energétique) vise en effet à mettre en place l'infrastructure nécessaire à la collecte des données et leur traitement à bord pour fournir aux marins

des applications d'aide à la décision en temps réel pour l'amélioration de la sécurité des opérations. Ce système permettra également le transfert à terre des données afin d'alimenter un jumeau numérique pour le suivi continu de l'état de santé du navire et de sa capacité opérationnelle, optimisant ainsi les coûts d'exploitation. L'analyse et le traitement des données permettront d'améliorer la performance opérationnelle des navires mais également l'efficacité du flux logistique dans lequel ils évoluent afin d'en réduire l'empreinte carbone.

1. [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/12/1802\\_-\\_dossier\\_de\\_presse\\_-\\_comite\\_strategique\\_de\\_la\\_filiere\\_des\\_industriels\\_de\\_la\\_mer.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/12/1802_-_dossier_de_presse_-_comite_strategique_de_la_filiere_des_industriels_de_la_mer.pdf)



# SOCIÉTAL

---

**UNE CONTRIBUTION  
ÉCONOMIQUE QUI S'APPUIE  
SUR UNE VOLONTÉ DE  
PARTAGE ÉQUITABLE DE  
LA VALEUR ET DES ACTIFS,  
ET DE TRANSFERT DE  
COMPÉTENCE EN LOCAL**

C'est une valeur fondamentale de BOURBON que de faire bénéficier les territoires où elle délivre ses services d'un impact économique et social positif, conséquent et responsable. Ainsi 66 % des effectifs travaillant dans un pays en sont originaires. Parmi les postes sédentaires, la proportion des effectifs locaux est de 84 %. L'ancrage régional est quant à lui de 73 % pour l'ensemble du groupe.

Les achats couverts en central par l'équipe de la Direction Achats constituée de 8 personnes, représentent environ 45 % du volume total d'achats. L'objectif est d'atteindre un taux de couverture des achats de 70 à 80 % par cette direction à horizon 3 ans. Les agences de manning<sup>1</sup> sont ainsi intégrées progressivement dans les démarches groupe. La direction s'appuie sur des équipes d'approvisionneurs en filiales qui reçoivent les demandes d'achats, passent les commandes et suivent les expressions de besoins auprès de fournisseurs préalablement référencés. En 2022, ces approvisionneurs seront rattachés fonctionnellement au directeur des achats pour renforcer leur réseau, mieux diffuser et contrôler les politiques et procédures.



Pour être référencés, les fournisseurs doivent d'une part signer le Code de conduite BOURBON dédié ([https://www.bourbonoffshore.com/sites/default/files/2021-08/bourbon\\_suppliers\\_fr.pdf](https://www.bourbonoffshore.com/sites/default/files/2021-08/bourbon_suppliers_fr.pdf)) qui a été mis à jour en 2021 et d'autre part compléter un certain nombre de formulaires, en particulier le « Vendor creation form » détaillant

notamment des éléments de structure juridique, de finance, de gouvernance et de RSE. Cette dernière partie intègre entre autres des informations autour de la santé & sécurité, l'environnement, les certifications, leur programme de compliance le cas échéant. Plus d'une centaine de fournisseurs sont considérés comme critiques (sur un total de 5 000), dont une cinquantaine comme stratégiques et dont la performance est évaluée annuellement. Ces évaluations sont effectuées autour de piliers majeurs : économique, technique, qualité et RSE / Compliance. Suivant la catégorie d'achat à laquelle appartient le fournisseur, des critères d'évaluation sont définis pour chacun de ces piliers et pondérés en fonction de leur importance. La feuille de route de la direction achats vise une augmentation du nombre de fournisseurs dont la performance est évaluée annuellement, à hauteur de l'augmentation de son taux de couverture à horizon 2023.

**Part des achats locaux : 65 %**

BOURBON a toujours souhaité contribuer au développement économique des pays et des régions du monde dans lesquelles il opère. Ainsi le sourcing (l'identification et la qualification) des fournisseurs de BOURBON intègre cette dimension. Cette politique nous permet de minimiser nos risques en termes d'approvisionnement.

En plus de développer le tissu économique local, sélectionner et développer un fournisseur local peut également permettre de réduire les délais et l'empreinte carbone des opérations, et *in fine*, optimiser le « coût total d'acquisition » (réduction des frais de transport, de douane et de stockage).

**Damien Grossas, Directeur des Achats**



AIRFRANCE   

En 2021, nous avons décidé de participer à un programme de compensation de nos émissions de CO<sub>2</sub> lancé par la compagnie aérienne Air-France KLM auprès de laquelle 35 % de nos voyages sont réalisés. Il s'agit de projets de reforestation en Amérique du Sud et en France.

1. Terme consacré dans le milieu de la mer aux agences chargées de doter en personnel les navires. BOURBON a des agences de manning interne mais travaille également avec des agences externes.

# INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021

Thèmes		Indicateurs
<b>Activité</b>		Nombre de navires en flotte
		Taux d'utilisation de la flotte en opération
		Moyenne d'âge de la flotte
		Taux de disponibilité technique
		Nbre de pays d'opération
		Nombre de passagers transportés
<b>Social</b>	<b>Emploi</b>	Effectif sous contrat à terre au 31 décembre 2021 dont % managers (inclut la direction générale)
		Effectif sous contrat en mer au 31 décembre 2021 dont % officiers
		Effectif total au 31 décembre 2021
		Répartition des collaborateurs par âge
		Âge moyen du personnel
		Répartition des effectifs par zone géographique
		Part des effectifs travaillant dans leur pays d'origine
		Part des effectifs locaux sédentaires
		Part des effectifs travaillant dans leur région d'origine
		dont
		Taux de rétention calculé sur 2 ans
		dont pour le personnel sédentaire
		dont pour le personnel navigant officier (ensemble des officiers travaillant sur des navires de type supply (pont & machine))



	2021	Référentiels		
		*	**	***
	285			
	76 %			
	11 ans			
	92 %			
	31			
	1,06 million			
	1 445	Art. 1-1-a	8	102-8
	17 %			102-7
	3 681		10	405-1
	44 %			
	5 126			
	≤20 ans : 0,3 % entre 21 et 30 ans : 10,7 % entre 31 et 40 ans : 33,1 % entre 41 et 50 ans : 36 % entre 51 et 60 ans : 18,1 % >60 ans : 1,8 %	Art. 1-1-a		
	42 ans	Art. 1-1-a		
	Europe : 11,8 % Amériques : 15,7 % Asie-Océanie : 16,9 % Afrique : 55,6 %	Art.1-3-a		
	66 %	Art.1-3-a	8 et 10	405-1
	84 %			
	73 %			
	90,9 % Amériques 93,8 % Europe 70,8 % Afrique 85,8 % Asie-Océanie			
	77,8 %	Art. 1-1-b	8	401-1
	81,7 %			
	58,7 %			

\* Article 225. \*\* ODD Objectifs de développement durable. \*\*\* GRI-Global Reporting Initiative

Thèmes		Indicateurs
Social	Emploi	Nombre de recrutement de personnel sédentaire
		Nombre de départs de personnel sédentaire
		dont départs dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle
		Nombre de recrutement de personnel navigant
		Nombre de départs de personnel navigant
		dont départs dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle
		Part des filiales ayant une grille de rémunération en propre (Survey Oui/Non)
		Part des filiales ayant signé des Accords collectifs (Survey O/N)
		Taux d'absentéisme pour le personnel navigant (maladies et accidents du travail)
	Santé, Sécurité au travail	Nombre de filiales ayant des certifications Qualité (ISO 9001, 45001, 14001)
		LTIR : Taux d'incidents déclarés entraînant arrêt de travail pour 1 million d'heures travaillées (sur base de 24h/jour)
		TRIR : Taux d'incidents déclarés pour 1 million d'heures travaillées
		Nombre de décès
	Santé, Sécurité au travail	Nombre de Lost Time Injury (Cas d'accident avec blessure(s) sans séquelle entraînant un arrêt de travail temporaire + cas avec séquelles partielles permanentes + cas avec séquelles totales + décès)
		Nombre de Restricted Work Cases (cas où la personne blessée peut poursuivre son travail mais de façon aménagée ou restreinte)
		Nombre de Medical Treatment Cases (cas où la personne blessée peut reprendre son activité de façon normale, mais le type de blessure subie a nécessité une intervention médicale)
		Nombre total de jours d'absence liés aux maladies professionnelles
		Nombre de maladies professionnelles
		Couverture du personnel par une assurance frais de santé privée (Survey O/N)
	Formation et développement des compétences	Plan de formation (Survey O/N)
		Nombre d'heures de formation dispensées au personnel navigant
		dont formation en e-learning
		dont formation obligatoires au regard des réglementations internationales (STCW, MLC)
	Diversité	Nombre de nationalités
		Parité (Hommes/Femmes) sur effectif total
		Parité (Hommes/Femmes) sur navigants
		Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction générale



2021	Référentiels		
	*	**	***
365	Art. 1-1-b	8	401-1
393			
73			
1666			
2175			
652	Art.1-1-c		407-1
Offshore: 83 % Onshore: 72 % All: 80 %			
Offshore: 45 % Onshore: 65 % All: 50 %			
5,2 %	Art. 1-1-b	3 et 8	-
15	Art.1-2-a	3	403-1 et 302-1
0,21	Art.1-1-d		403-9
0,70			
1			
5	Art.1-1-d	3	403-9
5			
7			
275			
1			
Offshore: 60 % Onshore: 83 % All: 65 %			403-10
Offshore: 60 % Onshore: 55 % All: 59 %	Art. 1-1-e	4	404-1
27 805 hours			
8 005 hours	Art. 1-1-d et e		
57 %			
78	Art. 1-1-f	10	405-1
91 % H / 9 % F		5	
99 % H / 1 % F			
100 % H/O %F			

Thèmes		Indicateurs
Social	Diversité	Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de managers à terre
		Parité (Hommes/Femmes) sur les postes à terre
		Score de l'index Egalité professionnelle (périmètre France)
		Nombre de collaborateurs en situation de handicap (Périmètre France)
Achats et sous traitance		Part des achats locaux régionaux (pièces et fournitures, en CA)
		Taux de fournisseurs critiques dont la revue de performance intègre des critères RSE
		Part des fournisseurs critiques ayant signé le Code de conduite fournisseur dans sa version 2021
		Taux de couverture achat en central
Environnement		BML Nombre de filiales détenant des certification (ISO 14001, Green Marine, etc..)
		BSS Nombre de filiales détenant des certification (ISO 14001, Green Marine, etc..)
		Consommation de carburant des navires en m <sup>3</sup> (navires OSV dont FSIV)
		Consommation d'huiles de lubrification des navires en m <sup>3</sup> (navires OSV dont FSIV)
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 1 BML en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 2 BML en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 3 BML en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 1 BSS en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 2 BSS en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions de gaz à effet de serre Scope 3 BSS en tCO <sub>2</sub> eq
		dont émissions Scope 1 et 2 des projets Offshore Wind (scope 1 seulement) en tCO <sub>2</sub> eq
		Emissions NOx en tonnes (navires OSV)
		Emissions SOx en tonnes (navires OSV)
		Consommation d'eau douce des navires en m <sup>3</sup> (navires OSV)
		Volume total de déchets des navires en m <sup>3</sup> (navires OSV)
		Volume d'huiles usagées traitées des navires en m <sup>3</sup> (navires OSV)
		Nombre de rejets accidentels (navires OSV)
Nombre de navires en cours de démantèlement		
Ethique et compliance		Taux de réalisation/réponses à la campagne annuelle de déclaration de conflits d'intérêts
		Taux d'alertes ayant été cloturées en conformité avec la durée maximale de traitement prévue (6 mois suivant la confirmation de la recevabilité de l'alerte)
		Taux de collaborateurs les plus exposés ayant été formés à la conformité (e learning)
Mécénat		Soutien SNSM (via communication Guide, montant en €)
		Dons récoltés pour des associations (en €)



2021	Référentiels		
	*	**	***
80 % H / 20 % F	Art. 1-1-f	5	405-1
68 % H / 32 % F			
81 %			
8		10	
65 %	Art. 1-3-c	8	204-1
70 %			308-1 et 414-1
41 %			
45 %			
5	Art.1-2-a	8	302-1
2			
155 464	Art. 1-2-c	13 et 15	
1000			
20 957	Art. 1-2-d	13	305-1
60			305-2
396 284			305-3
13 986			305-1
7			305-2
49 635			305-3
2 626			305-1 et 2
10 217	Art.1-2-d	3	305-7
591			
165 170	Art. 1-2-c	6	303-5
5 092	Art.1-2-d	12	306-3
1 281			
3	Art. 1-2-c	14	
36	Art. 1-2-c	12	
94,60 %	Art.1-3-d	16	2-15
92 %			2-16
97,70 %			
1500	Art.1-3-b	16	-
8100			

Compte tenu de la date de parution de la loi française du 2 mars 2022 dite « Loi Sport », BOURBON intégrera ces sujets dans la prochaine DPEF.

\* Article 225. \*\* ODD Objectifs de développement durable. \*\*\* GRI-Global Reporting Initiative

# RISQUES EXTRA-FINANCIERS

## Risques liés à l'environnement dans lequel BOURBON opère

Sous-catégorie	Type de risque	Description du risque
<b>Marché</b>	Transition énergétique et déclin du secteur d'activité historique de BOURBON	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réorientation des investissements des clients traditionnels de BOURBON vers de nouveaux secteurs d'activité en lien avec la transition énergétique</li> <li>• Reconfiguration de l'activité de services maritimes à l'industrie offshore, avec une perte de valeur et d'activité dans un contexte de forte compétition"</li> </ul>
<b>Géopolitique</b>	Evolutions de la réglementation et dégradation des conditions locales d'opération	Changements dans la réglementation locale et / ou internationale (e.g. fiscalité, contrôle des changes...) ou évolution de contexte local (e.g. instabilité politique, protectionnisme national...) diminuant la rentabilité des opérations de BOURBON ou rendant impossible la continuité de ses opérations dans une ou plusieurs zones géographiques

## Risques liés aux opérations de BOURBON

Sous-catégorie	Type de risque	Description du risque
<b>Santé, sécurité et environnement</b>	Atteinte à la sécurité des collaborateurs et des actifs de BOURBON	Opérations menées par les collaborateurs et navires de BOURBON dans des zones dangereuses conduisant à des risques pour la sécurité des collaborateurs (e.g. enlèvement) ou pour la protection des navires (e.g. piratage d'un navire)
	Evènement majeur impactant les collaborateurs et les actifs de BOURBON	Accident conduisant à des blessures sévères ou au décès de collaborateurs du groupe ou de tiers et / ou à la perte d'un ou plusieurs navires
	Indisponibilité d'un navire liée à des opérations de maintenance non anticipées	Avarie technique non anticipée ou absence de pièce de maintenance imposant l'arrêt des opérations d'un navire
	Pandémie impactant la capacité à opérer	Epidémie ou pandémie au niveau local, régional ou international menaçant la santé des collaborateurs et empêchant ou contraignant la capacité à opérer les navires
	Pollution accidentelle de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accident avec une plateforme offshore conduisant à une catastrophe</li> <li>• Fuite de carburants ou de marchandises lors de leur transvasement ou suite à un accident majeur</li> </ul>

## Gestion du risque

- Déploiement d'une stratégie par activité prévoyant notamment le développement des services (e.g. logistique intégrée, offre door-to-rig...) et d'une offre dédiée à l'éolien offshore
- Stratégie d'ajustement de la flotte à la nouvelle demande du marché
- Plans de réduction des coûts pour rétablir la rentabilité de l'activité historique
- Engagement de démarches innovantes en terme de gestion de la flotte et des opérations (e.g. programme Smart shipping, transformation digitale)

- Développement d'un réseau de partenaires locaux dans les pays où BOURBON opère
- Veille permanente sur les éléments impactant les opérations de BOURBON
- Inclusion dans les contrats avec nos clients de clauses spécifiques en cas d'évolution de certains facteurs (e.g. taux de change, fiscalité...)

## Gestion du risque

- Déploiement de processus internes de gestion de la sécurité des collaborateurs, à terre et en mer, gérés par des équipes spécifiques adaptées et revues en fonction du contexte de chaque pays et de son évolution
- Mise en place de citadelles sur les navires type OSV opérant dans des zones identifiées à risque

- Déploiement de standards opérationnels (e.g. SMS)
- Processus HSE internes gérés par des équipes dédiées
- Actions de sensibilisation et formation de tous les collaborateurs aux problématiques de sécurité
- Plan de maintenance pluri-annuel des navires

- Plan de maintenance pluri-annuel des navires
- Outils de détection prédictive des anomalies
- Revue régulière de l'état des navires

- Mise en place d'un plan d'urgence prévoyant les mesures à prendre en cas de survenance d'un évènement sanitaire
- Standards internes et clients de gestion des conditions sanitaires à bord des navires, sur les sites d'opération et à terre

- Application des standards internationaux en matière de sécurité et de gestion des opérations
- Processus HSE internes gérés par des équipes dédiées
- Installation sur les navires d'équipements de gestion et de lutte contre la pollution

## Risques liés aux opérations de BOURBON

Sous-catégorie	Type de risque	Description du risque
<b>Partenariat</b>	Gestion déficiente des partenariats	Difficulté ou incapacité de BOURBON à suivre et contrôler les opérations gérées dans le cadre d'un partenariat et à imposer le déploiement de ses standards
<b>Relation client</b>	Perte d'un ou plusieurs client(s) majeur(s)	Dans le contexte d'un marché structuré autour d'un nombre réduit de clients potentiels, perte de relation commerciale avec un ou plusieurs d'entre eux notamment suite à des performances opérationnelles insatisfaisantes, le non-respect de réglementations ou standards, ou la perte de confiance dans la pérennité de BOURBON
<b>Legal</b>	Engagement de la responsabilité juridique de BOURBON en lien avec les opérations des navires	Accident et dégât causés par les navires de BOURBON, lors ou en dehors d'opérations, exposant le groupe à verser des indemnités non ou insuffisamment couvertes par ses polices d'assurance
<b>Conformité</b>	Actes non conformes aux réglementations locales et internationales	Non-respect de la réglementation, sous forme notamment de fraude ou de corruption
<b>Communication</b>	Détérioration de la réputation de BOURBON	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evènement opérationnel majeur dégradant l'image de marque de BOURBON, en raison notamment d'une mauvaise gestion de la communication externe et interne</li> <li>• Réputation des acteurs de l'industrie pétrolière et gazière détériorée par la montée en puissance des considérations environnementales</li> </ul>
<b>IT</b>	Cyberattaque	Faible dans le système d'information de BOURBON conduisant à des actions malveillantes venant de l'interne ou de l'externe (e.g. ransomware, fuite de données, prise de commande à distance d'opérations sur les navires...)

## Risques liés à l'organisation interne de BOURBON

Sous-catégorie	Type de risque	Description du risque
<b>RH</b>	Incapacité à attirer et / ou retenir les talents (offshore / onshore)	Diminution de l'attractivité de BOURBON et de sa capacité à retenir les collaborateurs, liée à des événements endogènes (e.g. restructuration financière...) ou exogènes (e.g. érosion de l'image du secteur pétrolier...)

## Gestion du risque

- Signature d'accords de partenariat prévoyant la protection des intérêts de chacune des parties
- Suivi régulier des partenariats à travers notamment la mise en place de reportings, des visites in situ, la présence aux conseils d'administration et des audits internes"

- Processus internes destiné à s'assurer de la satisfaction des clients (e.g. enquêtes de satisfaction)
- Echanges réguliers de la direction générale de BOURBON avec ses principaux interlocuteurs
- Actions de communication, notamment en cas de survenance d'évènement majeur

- Clause Knock for knock incluse dans les contrats avec les clients pétroliers
- Déploiement d'une politique d'assurance adaptée
- Application de standards internes de contractualisation"

- Diffusion de processus internes liés à la conformité
- Engagement de chaque collaborateur au respect du code de conduite interne
- Sensibilisation et formation des collaborateurs (e.g. e-learning)
- Mise en place d'une ligne d'alerte éthique
- Processus de gestion de la conformité aux réglementations type RGPD

- Déploiement d'un processus structuré de gestion de crise
- Veille permanente des médias et des réseaux sociaux
- Appui de conseil en communication

- Mise en place de solutions matérielles ou logicielles de protection des systèmes, mises à jour régulièrement
- Processus internes de gestion des accès aux données et aux systèmes
- Campagnes de formation et sensibilisation des collaborateurs
- Tests réguliers par des intervenants externes de la robustesse des solutions déployées

## Gestion du risque

- Processus déployés par les ressources humaines (e.g. mobilités internes, formation, enquêtes internes, plan de succession...)
- Programme de communication interne de la direction générale sur la situation de BOURBON, les résultats et la stratégie, y compris l'orientation vers les énergies renouvelables
- Mise en valeur des réalisations et innovations



Accréditation n°3-1081  
Portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

## SOCIÉTÉ PHOCÉENNE DE PARTICIPATIONS SA

### Rapport de l'organisme de vérification Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société Société Phocéenne de Participations (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport annuel en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

#### Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 10 décembre 2021 et le 22 mars 2022 pour une durée d'environ 10 jours/homme.

Nous avons mené 12 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

#### FINEXFI

Siège social : 96 Boulevard Marius Vivier Merle – 69003 LYON Tel : +33 (0)4 78 89 00 11.  
Société à Responsabilité Limitée  
S.A.R.L. au capital de 40.000 €. 537 551 434 RCS Lyon



Société Phocéenne de Participations SA  
Exercice clos le 31 décembre 2021

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Note méthodologique de la Déclaration;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>1</sup> et couvrent entre 40 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests<sup>2</sup> ;
  - nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

### Commentaires

Nous portons à votre attention deux informations portées en page 2 de la Déclaration de Performance Extra-Financière :

- Certains indicateurs n'ont pas pu être reportés dans la Déclaration au titre de l'exercice 2021.
- Les informations n'avaient été collectées ni en 2019, ni en 2020, les données sont donc présentées uniquement pour l'année 2021.

### Conclusion

Sur la base de nos travaux, et au-delà des limites citées ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 22 mars 2022

FINEXFI  
Isabelle Lhoste  
Associée

<sup>1</sup> Bourbon Marine & Logistics

<sup>2</sup> Une gouvernance garante de la démarche de conformité, tous acteurs de la prévention santé sécurité chez Bourbon, la sûreté une préoccupation constante, une marque employeur attractive pour tous, la formation et le développement des compétences source de fidélisation, une démarche environnementale structurée et proactive essentiellement basée sur la réduction de l'impact de notre flotte sur les océans.



Nous tenons à remercier les collaborateurs de BOURBON qui ont permis, par leurs contributions, la réalisation de ce rapport et en particulier celles et ceux dont les photographies l'illustrent.