

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



BOURBON
Building together a sea of trust

MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE

Cette section du rapport de gestion présente les informations sociales, sociétales et environnementales pour l'exercice clos au 31 décembre 2023, 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⁽¹⁾.

La stratégie RSE du groupe BOURBON a été renforcée par la réalisation d'une analyse de simple matérialité présentée en page 14. Elle a été mise à jour en s'appuyant sur les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) afin d'anticiper la future CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) qui sera applicable à la **Société Phocéenne de Participation (SPP), maison mère du groupe BOURBON**, en 2026 sur l'exercice 2025. Les enjeux ont été identifiés en suivant la méthode proposée par le Décret N° 2017/1265 relatif à la DPEF, et croisés avec ceux du référentiel SASB (*Oil&Gas-Services, Find Industry Topics - SASB*), qui fait référence sur le sujet de la matérialité en tant que membre de la Fondation IFRS (*International Financial Reporting Standard*).

La SPP est l'entité juridique réglementairement soumise à cet exercice de *reporting* extra-financier. Pour autant, ce sont les activités du groupe BOURBON qui sont représentatives de la durabilité du modèle économique de la SPP. Ce sont donc celles-ci qui sont détaillées dans ce document, **sur un périmètre désormais consolidé (excluant les activités des sociétés opérant au Mexique et au Brésil qui ne sont pas contrôlées par la SPP), et donc différent des années précédentes, rendant la comparaison non-pertinente**. Son contenu a par ailleurs été revu par le Comité RSE du Conseil de Surveillance.

La société KPMG a été mandatée en sa qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC pour la vérification des informations extra-financières. Les diligences mises en œuvre ainsi que les conclusions des travaux de vérification sont détaillées dans le rapport de vérification situé en fin de ce document.

(1) Les informations suivantes (requises par l'article L. 225-102.1 du Code de commerce) ont été exclues car non-applicables aux activités de la SPP : lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, alimentation responsable, promotion de la pratique sportive et engagement des salariés en tant que réservistes.

SOMMAIRE

05 ENJEUX ET STRATÉGIE

- 06 Chiffres clés 2023
- 08 Éditos
- 11 Vision, engagements et valeurs
- 12 Modèle d'affaires
- 14 Matérialité et parties prenantes
- 15 Risques extra-financiers
- 16 Nos priorités RSE

18 ENVIRONNEMENT

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

- 19 BOURBON sur la voie de la décarbonation
- 23 Flotte d'OSV : un programme de rétrofit plutôt que de constructions neuves
- 25 Préparer l'avenir avec l'éolien flottant

26 SOCIAL ET SOCIÉTAL

DÉVELOPPER LES TALENTS ET CULTIVER NOTRE EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 28 Cultiver la rigueur opérationnelle de nos marins au service de la gestion des risques et de la sécurité
- 32 Renforcer l'expérience et l'engagement collaborateur

35 GOUVERNANCE

DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE ET UNE CULTURE D'ENTREPRISE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

- 36 Gouvernance : un maillage *Compliance* encore renforcé
- 38 La formation de l'ensemble des salariés au cœur de notre action
- 38 Renforcement du processus d'évaluation des tiers
- 40 *Supply chain* : associer plus étroitement les fournisseurs à la démarche RSE de BOURBON

41 ANNEXES

- 42 Indicateurs de performance extra-financière
- 46 Risques extra-financiers
- 50 Avis de l'organisme de vérification

ENJEUX ET STRATÉGIE



CHIFFRES CLÉS 2023

UN GROUPE 3 ENTITÉS AUTONOMES



52 % DU CHIFFRE
D'AFFAIRES (CA)

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



24 % DU CA

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



23 % DU CA

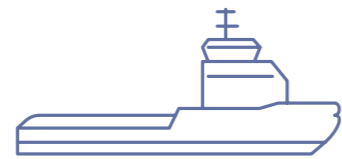
Une gamme complète
de services sous-marins,
de l'affrètement du navire
au projet clé en main, en phase
d'exploration, de construction,
d'exploitation et de démantè-
lement des champs pétroliers,
gaziers et éoliens

+ UNE ÉQUIPE
DE BUSINESS
DÉVELOPPEMENT DÉDIÉE



Des services de transport,
d'installation et de maintenance
d'éoliennes flottantes en mer, du
prototype à la phase industrielle

CHIFFRES GLOBAUX



244
NAVIRES EN FLOTTE



79 %
DE TAUX D'UTILISATION
DE LA FLOTTE EN OPÉRATION

12,4 ANS
DE MOYENNE D'ÂGE
DE LA FLOTTE

38
PAYS
D'OPÉRATION

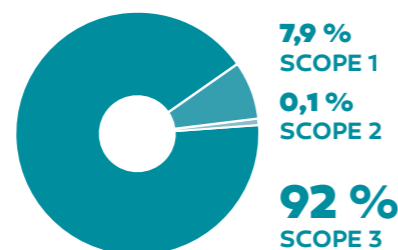
656,2 M€
DE CHIFFRE
D'AFFAIRES
CONSOLIDÉ



ENVIRONNEMENT



727 294 T
DE GAZ À EFFET
DE SERRE
ÉMIS PAR LE GROUPE EN 2023



90 %
DE NOTRE FLOTTE
OSV ⁽¹⁾ ÉQUIPÉE DE
PROPULSION DIESEL-
ÉLECTRIQUE

1,10 KG
ÉQU. CO₂/EURO DE CA
D'INTENSITÉ CARBONE

4,3 %
DU CHIFFRE D'AFFAIRES
RÉALISÉ DANS LES
PROJETS ÉOLIENS
OFFSHORE

(1) Offshore Support Vessels.

SOCIAL



5 982
COLLABORATEURS
(EFFECTIF OPÉRATIONNEL TOTAL)



82 %
DE TAUX DE RÉTENTION

80 330
HEURES DE FORMATION RÉALISÉES

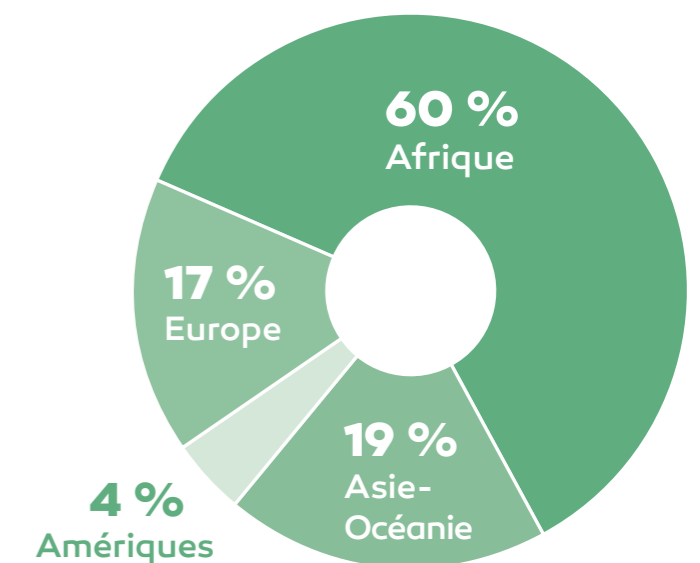
0,74 DE TAUX D'INCIDENTS
DÉCLARÉS OU TRIR
(TOTAL RECORDABLE INJURY
RATE) PAR MILLION D'HEURES
TRAVAILLÉES

0,32 DE TAUX D'INCIDENTS
AVEC ARRÊTS DE
TRAVAIL OU LTIR
(LOST TIME INCIDENT RATE)

7,6/10
DE TAUX DE SATISFACTION
SELON L'ENQUÊTE D'ENGAGEMENT

75 %
DES EFFECTIFS TRAVAILLENT
DANS LEUR RÉGION D'ORIGINE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



GOVERNANCE

96 %
DES COLLABORATEURS
LES PLUS EXPOSÉS
ONT ÉTÉ FORMÉS
À LA CONFORMITÉ

100 % DES COLLABORATEURS À TERRE FORMÉS
91,7 % DES MARINS FORMÉS

PRÈS DE **600**
COLLABORATEURS SENSIBILISÉS
AUX ENJEUX CLIMATIQUES



100 %
DES FOURNISSEURS CRITIQUES
AYANT SIGNÉ LE CODE DE
CONDUITE FOURNISSEURS



ÊTRE ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE POUR LIMITER L'IMPACT

PAR GAËL BODENES,
CEO DU GROUPE BOURBON
ET PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE DE LA SPP

L'année 2023 a été marquée par la confirmation de la reprise de notre activité, la poursuite de la réactivation de notre flotte et l'intensification de notre démarche RSE. Notre cœur de métier est d'apporter des solutions maritimes logistiques et technologiques adéquates, afin de fournir un support d'excellence aux opérations en mer de nos clients. Mais pas uniquement. En tant qu'opérateur maritime dans plus d'une trentaine de pays à travers le monde, nous sommes également des acteurs de la transition énergétique au sein de notre écosystème maritime. Notre développement économique et notre démarche RSE sont donc interdépendants, dans une logique de complémentarité de notre croissance économique et de notre développement durable.

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ET ACCROÎTRE NOTRE CAPACITÉ DE RÉSILIENCE

Cette conviction a ainsi motivé notre engagement dans la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC). En intégrant ce collectif de plus d'une centaine de décideurs économiques du territoire Provence-Corse, nous avons questionné nos pratiques d'entreprise, l'impact de nos activités et de nos décisions sur notre écosystème au sens large – collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires institutionnels, chercheurs, etc. – et sur notre environnement, celui de l'océan en particulier.

Cette démarche nous a permis de travailler sur notre résilience face au changement climatique et sur notre trajectoire à horizon 2030 autour de plusieurs axes :

- proposer à nos clients des solutions d'optimisation de l'utilisation de nos navires (permettant ainsi de réduire la flotte mondiale) ;
- optimiser l'impact énergétique à bord de nos navires et rallonger leur durée de vie ;
- promouvoir des solutions locales de production d'énergie bas carbone à terre et à bord de nos navires ;
- participer à la décarbonation de la production d'énergie en mer en soutenant activement le développement de l'éolien flottant ;
- développer les communautés maritimes locales responsables, pour une vraie résilience de nos équipes et partenaires face aux répercussions du changement climatique ;
- développer les coopérations avec la communauté scientifique en faveur de la protection de l'océan et de la biodiversité.

DÉCARBONATION ET ANCRAGE TERRITORIAL

Précurseur avec la construction d'une flotte diesel-électrique voilà plus de 15 ans, BOURBON se projette vers l'avenir, en accentuant certains axes de travail sur la consommation de l'énergie à bord, le retrofit des navires existants, une gouvernance décentralisée et, enfin, le virage de l'éolien flottant.

Au-delà de l'exigence de décarbonation de notre flotte et de nos infrastructures à terre, nous avons fait le choix de mettre en perspective l'utilisation de nos navires par rapport à un double impératif.

D'abord, celui d'une réduction renforcée de l'impact environnemental de notre flotte, du point de vue de sa propulsion, comme de la consommation d'énergie à bord. Ainsi, la réduction de notre flotte, passée de 500 à 250 navires, nous a permis de ne conserver que ceux équipés d'un moteur diesel-électrique.

Ensuite, celui d'intégrer dans la gestion de notre outil naval le facteur déterminant de l'âge avancé de la flotte mondiale. Ce dernier soulève en effet des problématiques en cascade (préservation des ressources naturelles, capacité des chantiers à absorber les constructions de navires neufs), qui nous ont conduits à travailler sur l'extension de la durée de vie de nos navires de 20 à 30 ans, en relation avec nos clients et les sociétés de classification. En effet, notre flotte a aujourd'hui une moyenne d'âge de 12 ans et elle atteindra sa limite opérationnelle d'ici 2030. Il nous faut donc anticiper son remplacement ou sa préservation.

C'est pourquoi nous avons fait du retrofit de nos navires un élément important de notre stratégie d'excellence opérationnelle. En augmentant la durée de vie de notre flotte, non seulement nous œuvrons à la décarbonation, mais nous limitons aussi notre impact sur les ressources naturelles mondiales.

De la même manière que nous inscrivons notre flotte dans un temps long, nous faisons le pari de la confiance dans les femmes et les hommes issus des territoires où nous opérons. Accentuer la décentralisation de notre gouvernance et de nos opérations, cultiver le développement de véritables économies maritimes sur nos différents territoires sont synonymes de compétences accrues pour nos collaborateurs et nos partenaires.

|| En choisissant le retrofit plutôt que des constructions neuves, c'est comme si nous "économisons" une flotte sur trois sur un cycle de 60 ans, soit 500 000 tonnes d'acier, mais également d'autres matières premières telles que le cuivre. "

LA FORCE DU COLLECTIF AU SERVICE DE NOTRE STRATÉGIE RSE

En adoptant un positionnement volontaire en matière de RSE, BOURBON affirme sa prise de conscience quant à l'urgence de l'action en réponse à l'urgence climatique. Cette prise de conscience s'est traduite par une réflexion collective sur notre vision d'entreprise, nos valeurs et nos engagements (sécurité, éthique & compliance, équipes et environnement), nourrie par notre détermination, tout aussi collective, à les faire vivre toujours plus et mieux, tant au sein de notre Groupe que dans la relation à nos clients, nos partenaires et nos territoires.

Elle bénéficie en outre d'un atout majeur, profondément inscrit dans l'ADN de l'entreprise depuis sa création : la confiance de ses collaboratrices et collaborateurs. En témoigne l'enquête d'engagement réalisée en 2023 : 70 % d'entre eux en moyenne expriment leur confiance dans l'avenir de la profession et de BOURBON.

C'est sur le socle de cette confiance que BOURBON pourra compter, afin de poursuivre sur la voie d'un changement durable et responsable, dans le respect de ce formidable environnement de travail que constituent les mers et l'océan.



ENGAGÉS !

PAR CHRISTELLE LOISEL,
DIRECTRICE RSE

En 2023, BOURBON a creusé un peu plus le sillon de sa politique RSE. Avec l'ambition d'enraciner l'engagement des équipes tout en cultivant ses ramifications.

Une volonté qui coïncide avec la reprise de l'activité sur notre secteur et **un chiffre d'affaires en hausse d'un peu plus de 20 % en 2023**. Quoi de plus motivant que de relever les défis de la RSE dans une entreprise dont la croissance induit mécaniquement une hausse de son bilan carbone en 2023 ? Cette seule constatation nous engage, toutes et tous, encore plus fortement à tenir la barre de notre politique RSE.

LA POLITIQUE RSE DE BOURBON : UNE CONSTRUCTION COLLABORATIVE

En 2023, nous avons continué d'embarquer nos équipes dans l'appropriation de nos thématiques RSE. Notre objectif : libérer les énergies et les initiatives. C'est pourquoi nous avons cultivé une approche *top down* et *bottom up*, en partant du principe qu'elles se nourrissent l'une de l'autre. Enraciner notre politique RSE au plus haut niveau managérial du Groupe, autonomiser nos *Stand-Alone Companies* (SAC) et filiales sur ces sujets, encourager nos collaborateurs à proposer des initiatives répondant à l'une ou l'autre de nos préoccupations environnementales et sociales ont guidé notre action tout au long de 2023 et demeureront notre fil rouge en 2024.

Création et première session du Comité Développement Durable de BOURBON, avec pour mission d'informer et de conseiller le Conseil de Surveillance sur les sujets RSE et critères ESG du Groupe, tenue de forums trimestriels "Environnement" et "Compliance", ou de journées dédiées aux 4 engagements du Groupe (*Safety Day, People's Day, etc.*), démarrage des travaux du Comité Diversité et Inclusion sont quelques-unes des illustrations de la dimension participative que nous avons souhaité donner à notre politique RSE.

Le quotidien de nos filiales a également été rythmé par leurs propres initiatives RSE, y compris du côté des équipes à terre : Fresques du Climat, incitation au co-voiturage et à des mobilités plus douces, réduction de l'usage du papier et utilisation de l'éclairage LED dans les bureaux, réduction de l'usage du plastique, etc. Une preuve supplémentaire que l'engagement environnemental de nos équipes rayonne et qu'une véritable appropriation par toutes et tous est à l'œuvre.



|| *En 2023, BOURBON est devenu membre fondateur de la Fondation ENSM (Ecole Nationale Supérieure Maritime), dont l'un des axes de travail est précisément de déployer le savoir-faire français à l'international. C'est ce type de partenariat, fondé sur la promotion des compétences et métiers maritimes, que nous appelons de nos vœux en 2024, dans les pays où BOURBON est présent. "*

NOS CULTURES MARITIME ET RSE AU SERVICE L'UNE DE L'AUTRE

Engager le Groupe sur la voie du progrès continu d'un point de vue environnemental, éthique et social, via une politique RSE au plus près de nos équipes partout à travers le monde, a pour conséquence naturelle de renforcer son ancrage sociétal et territorial au niveau local. Faire naître des vocations, attirer les talents, en France et à l'international, être acteur de communautés maritimes dynamiques à travers le monde sont indispensables aux défis majeurs qui attendent BOURBON – la réduction de son empreinte carbone, la modernisation de sa flotte, son positionnement stratégique dans le développement de l'éolien en mer.

Demeurons engagés pour que BOURBON conserve et renforce son rôle d'ambassadeur d'une culture maritime forte, intégrant les enjeux du Groupe en matière de réduction de son impact environnemental, d'ancrage local et d'engagement sociétal.

VISION, ENGAGEMENTS ET VALEURS

NOTRE VISION

Engagés à soutenir le développement des énergies en mer en tant que partenaire de référence, nous construisons des solutions maritimes durables et innovantes.

NOS ENGAGEMENTS



ASSURER LA SÉCURITÉ
DE TOUS



AGIR DE FAÇON ÉTHIQUE
ET CONFORME



RÉDUIRE NOTRE IMPACT
SUR L'ENVIRONNEMENT



FAIRE CONFIANCE
AUX ÉQUIPES ET
DÉVELOPPER LES TALENTS

NOS VALEURS

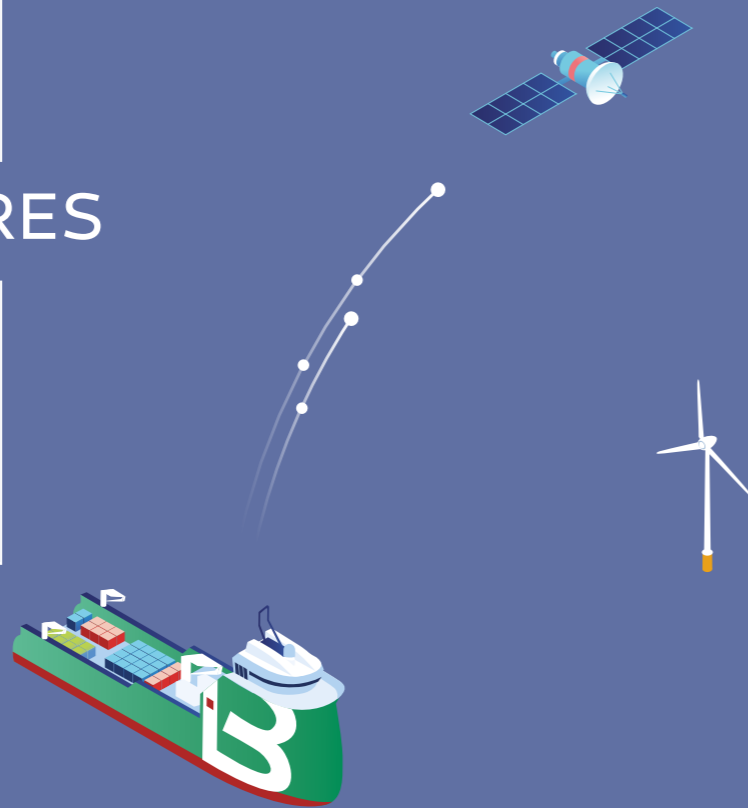
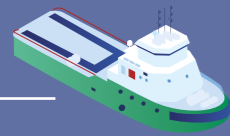
AMBITION
ESPRIT D'ÉQUIPE
EXIGENCE



NOS PRINCIPAUX LEVIERS D'ACTION RSE

- Une démarche opérationnelle mature, alliée à une approche maîtrisée de la gestion des risques
- Une contribution stratégique active au déploiement des énergies renouvelables, particulièrement de l'éolien flottant
- Une ambition de réduction des impacts environnementaux de notre flotte
- Une culture santé et sécurité, et l'esprit d'équipe au cœur de nos priorités pour nos collaborateurs
- Un véritable ancrage territorial pour un partage de valeur équitable (gestion décentralisée, fournisseurs locaux, partenariats, transmission des compétences en local, etc.)

MODÈLE D'AFFAIRES



TENDANCES SECTORIELLES



Forte croissance de la demande en énergie dans un contexte de diminution de l'offre de navires



Accélération de la transition énergétique avec de nombreux projets d'éolien offshore



Exigences réglementaires accrues visant à fléchir les investissements pour plus de durabilité



Tension sur les compétences maritimes et sur le marché des chantiers navals



Pression réglementaire et du marché autour de la réduction des émissions de CO2



Attente de création de valeur de la part des communautés locales



Transformation digitale pour davantage de suivi, de sécurité et de maîtrise des actifs

NOS ATOUTS



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)

ENVIRONNEMENT



ACTIFS MARITIMES

- Une flotte de 244 navires modernes et fiables
- 12,4 ans de moyenne d'âge
- 33 robots sous-marins (ROV)



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- L'environnement, l'un des 4 engagements du Groupe, formalisé dans une charte environnementale
- 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

SOCIAL



CAPITAL HUMAIN

- 5 982 collaborateurs dont + de 75 % de marins
- 86 nationalités
- 60 % des équipes basées en Afrique
- Un Digital Campus ou plateforme de formation en ligne, de près de 70 parcours de formation accessibles 24/7
- 77 % de collaborateurs locaux (travaillant dans leur région d'origine)
- Une démarche "santé et sécurité" visant le zéro accident

GOVERNANCE



ACTIFS ORGANISATIONNELS

- Une présence dans 38 pays avec un ancrage régional historique (en Afrique de l'Ouest notamment)
- Un solide réseau de partenaires locaux et *joint-venture*
- 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
- Un Comité RSE et un comité Conformité au sein du Conseil de Surveillance

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR LES CLIENTS



- Un taux de disponibilité technique des navires de 90 %
- 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 pour une grande manœuvrabilité et une consommation de carburant optimisée
 - de *Crewboats*, référence en matière de *boat landing* pour le débarquement de passagers en toute sécurité
- Des nouveaux services de type logistique intégrée, services de *shipmanagement*, etc. pour accompagner la transition de nos clients
- Leader du marché de l'installation des parcs éoliens offshore en Europe

POUR LES COLLABORATEURS



- TRIR = 0,74
- LTIR = 0,32
- Nombre total d'heures de formation : 80 330 heures
- Un dialogue social apaisé
- 5 organisations certifiées ISO 45001
- Un taux de recommandation de 7,7/10 mesuré par une enquête d'engagement avec un taux de participation de 41 % (taux classique selon l'organisme d'enquête)

POUR L'ENVIRONNEMENT



- Des pratiques opérationnelles favorisant la baisse de la consommation de carburant
- Une démarche visant notamment à rallonger la durée de vie de nos navires
- Seulement 3 incidents de pollution (pour plus de 21 millions d'heures travaillées)
- Près de 600 collaborateurs sensibilisés aux enjeux climatiques

POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES



- Des contrats de travail locaux
- 63 % d'achats locaux/régionaux (en CA)
- Un recrutement local toujours prioritaire
- 75 % de Directeurs généraux de filiales (hors France) sont des managers locaux
- Membre fondateur de la fondation ENSM (École Nationale Supérieure Maritime), créée mi-2023 en France

POUR L'ENTREPRISE



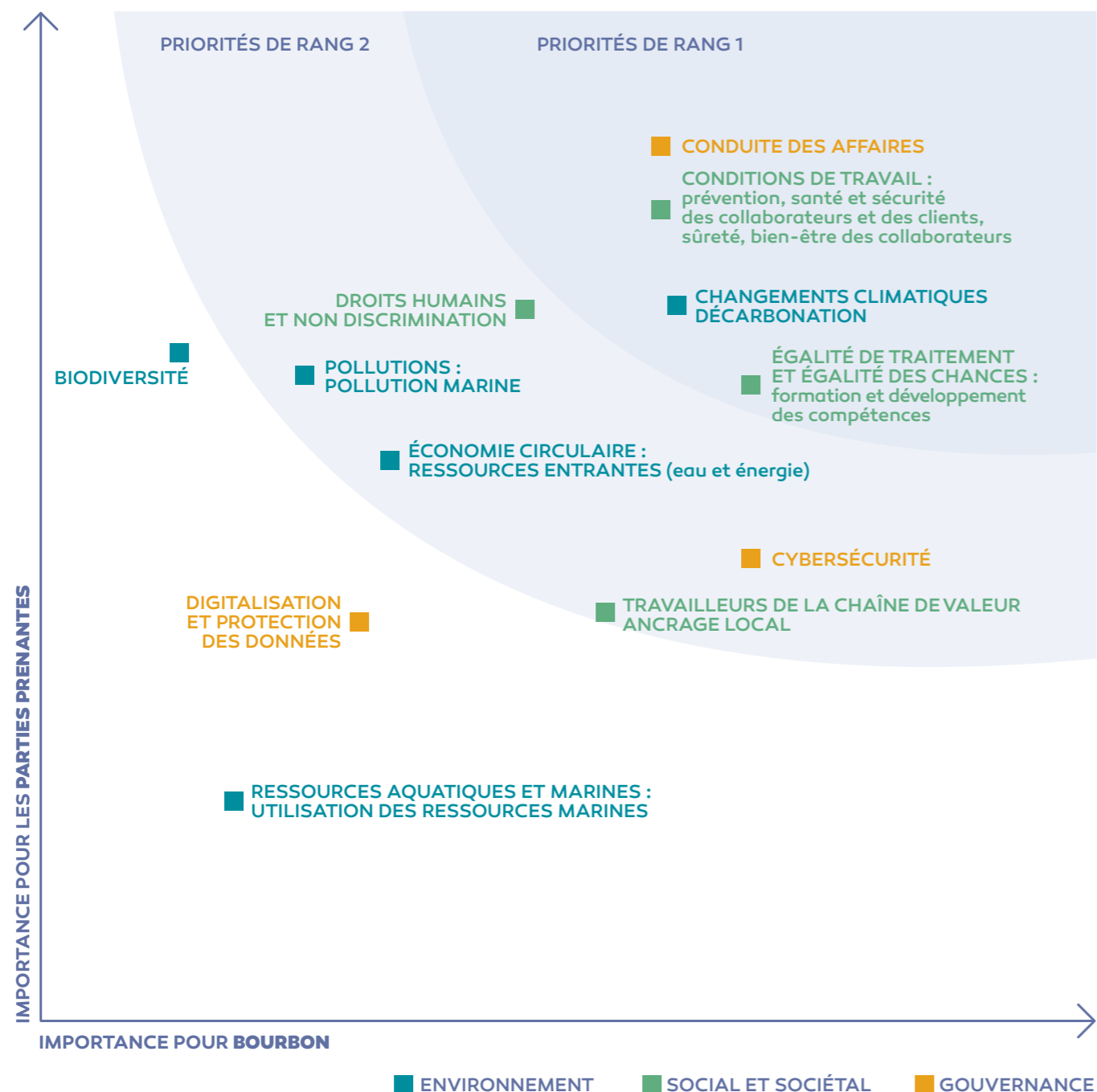
- Un renforcement du bilan, en cours de renégociation
- Un chiffre d'affaires consolidé de > 656 M€ réparti géographiquement :
 - 64 % en Afrique
 - 17 % en Europe/Méditerranée/Moyen-Orient
 - 13 % en Asie
 - 6 % en Amériques
- Une gouvernance décentralisée pour plus d'autonomie en local



MATÉRIALITÉ ET PARTIES PRENANTES

Outil stratégique essentiel pour BOURBON, la matrice de simple matérialité nous permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux à l'impact le plus significatif sur notre activité et nos parties prenantes. Cette approche proactive renforce notre capacité à anticiper les tendances de notre secteur d'activité, à répondre aux attentes croissantes de nos parties prenantes et à renforcer notre performance globale en matière de durabilité. Cet exercice nous a permis de nous préparer aux enjeux de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui concernera BOURBON en 2025.

Notre matrice de matérialité fait ressortir des thématiques prioritaires, en cohérence avec nos engagements : conditions de travail, égalité de traitement, formation et développement des compétences, éthique/conduite des affaires, décarbonation et transition énergétique.



RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Le groupe BOURBON reconnaît l'importance et l'impact de ses activités sur l'environnement et l'écosystème dans lesquels il opère. Dans le cadre de sa démarche de gestion des risques, entreprise depuis déjà quelques années, le groupe a décidé d'approfondir la compréhension des risques extra-financiers auxquels il est confronté.

La cartographie des risques Groupe a été révisée et harmonisée et une revue de cohérence a été effectuée en lien avec les priorités en matière de RSE. Cette mise à jour a permis d'identifier de nouveaux enjeux, l'évaluation des risques concerne désormais l'ensemble des activités et filiales du Groupe.

Pour les pondérer, une échelle prenant en compte la probabilité d'occurrence et l'impact potentiel a été utilisée, avec des niveaux allant de limité à critique. Cette réflexion s'articule principalement autour des risques bruts afin d'éviter de les minimiser, et décline des plans d'action et dispositifs de maîtrise visant à les mitiger.

La cartographie ainsi établie a été présentée et validée par le Directoire, et elle est régulièrement suivie et mise à jour au moins une fois par an par la Direction de l'Audit et des Risques en collaboration avec toutes les Directions et parties prenantes concernées.

ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

NOS ACTIONNAIRES ET PARTENAIRES FINANCIERS

Performance financière et pérennité de l'entreprise, dans le respect des droits humains et des réglementations.

NOS CLIENTS

Excellence opérationnelle en matière de sécurité et de sûreté, d'intégrité et de transparence, de fiabilité et d'innovation.

NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES SOCIAUX

Un environnement de travail sûr et sain, placé sous le signe de l'équité, de la formation continue et du développement de leurs compétences.

NOS FOURNISSEURS

Des relations contractuelles fondées sur la confiance et des pratiques commerciales durables et éthiques.

SOCIÉTÉ CIVILE, ENSEIGNEMENT ET ONG

Contribution aux initiatives en matière d'environnement, de droits de l'Homme, d'accès à l'éducation, à la santé, à l'emploi, à la richesse et à la technologie, sur tous les territoires où nous exerçons notre activité. Dialogue pragmatique et transparent.

CONFORMITÉ

- Relations avec des tiers
- Non-respect des lois et réglementations
- RGPD : fuite de données personnelles et/ou confidentielles

ENVIRONNEMENT

- Défaut d'anticipation des risques physiques et chroniques associés au changement climatique
- Non-atteinte des objectifs de réduction des émissions
- Non-conformité ou anticipation insuffisante des lois et réglementations environnementales

HSE

- Impact environnemental lié à nos activités en mer, notamment pollution accidentelle de l'environnement
- Pandémie/crise sanitaire impactant la capacité à opérer
- Atteinte à la sécurité des collaborateurs et des actifs de BOURBON

RESSOURCES HUMAINES

- Comportement discriminatoire envers/entre les employés
- Violation des droits humains
- Manque de ressources et/ou de compétences

SÉCURITÉ

- Atteinte à la sécurité (enlèvement, piraterie, terrorisme) des collaborateurs et des actifs de BOURBON
- Cyber incidents/attaques

JURIDIQUE

- Responsabilité de la société mère (ou de ses dirigeants ou des salariés agissant pour elle) concernant les affaires des filiales

STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

- Secteur de l'Oil&Gas souffrant de la raréfaction des investissements
- Transition énergétique et déclin du secteur d'activité historique de BOURBON
- Stratégie de groupe inadéquate
- Échec/difficultés à mettre en œuvre le plan stratégique

NOS PRIORITÉS RSE

La définition des priorités RSE intègre les enjeux du Groupe. Elle s'inscrit dans le prolongement de notre vision, de nos valeurs et engagements. Elle se fonde sur une gouvernance mobilisée, dans le respect des règles de conformité.

Elle reflète le soutien de BOURBON aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations-Unies (ONU) auxquels l'entreprise cherche à contribuer dans sa sphère d'influence.

Pour BOURBON, les ODD sont des facteurs de renforcement de son activité, car favorisant la croissance et le progrès pour tous. Ils témoignent d'une conviction: celle de la complémentarité fondamentale entre croissance économique et développement durable.



ENVIRONNEMENT

RÉSILIENCE CLIMATIQUE

Évaluer les risques climatiques potentiels pour les intégrer dans la planification de notre activité et assurer la résilience à long terme.

Détails en page de droite.

ÉMISSIONS

Investir dans des technologies et des carburants d'avenir (biofuel) pour réduire les émissions de CO₂, de NOx et de SOx⁽¹⁾ de notre flotte, et améliorer les pratiques de navigation pour minimiser la consommation de carburant et les émissions associées.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INNOVATION

Soutenir le développement de l'éolien flottant, visant à maximiser l'efficacité énergétique tout en réduisant l'empreinte carbone de la production énergétique en mer.

BIODIVERSITÉ

Minimiser notre impact sur les écosystèmes marins et soutenir des projets de recherche en faveur de la biodiversité marine.

SOCIAL

SANTÉ, SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE

Mettre en œuvre des politiques et des programmes robustes de santé et de sécurité au travail pour garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous les collaborateurs, avec des formations et des équipements adéquats.

DÉVELOPPEMENT HUMAIN

Offrir des parcours de formation et de développement professionnel. Promouvoir une culture d'inclusion et de respect mutuel, en luttant contre les discriminations et en favorisant l'égalité des chances.

ENGAGEMENT LOCAL ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Contribuer au développement socio-économique des communautés à l'échelon territorial, en soutenant des initiatives de développement local, particulièrement en matière d'emploi.

GOVERNANCE

GOVERNANCE ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

Promouvoir une culture d'éthique où chaque salarié a un rôle à jouer et respecte les lois et réglementations internationales en matière de conformité et peut avoir accès aux formations et outils dédiés.

GESTION RESPONSABLE DE LA SUPPLY CHAIN

Construire des relations "fournisseurs" fondées sur la confiance et sur des critères éthiques et environnementaux.

UNE COLLABORATION POUR UN TRAVAIL DE PROSPECTIVE CLIMATIQUE

La définition de ces priorités a conduit BOURBON à entamer un travail de prospective climatique en 2023, aux côtés de l'économiste Nicolas Siorak, chercheur et enseignant, membre du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC).

Cette démarche est motivée par la conviction que la prospective climatique est désormais étroitement liée au pilotage économique des entreprises. Portée au plus haut niveau du Groupe, elle a fait l'objet de 5 sessions de travail avec le Comité exécutif de BOURBON, entre 2023 et 2024. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette prospective climatique :

• Risques opérationnels

Les changements climatiques induisent des risques opérationnels importants pour le transport maritime : tempêtes plus fréquentes, variations des niveaux de la mer, conditions météorologiques extrêmes. La prospective climatique permet d'anticiper ces risques, d'adapter les opérations et de réduire les perturbations potentielles, pour une meilleure continuité des activités.

• Réglementations environnementales

Intégrer la prospective climatique dans notre planification économique permet de mieux anticiper les évolutions réglementaires, et de se positionner efficacement dans notre secteur comme acteurs d'une transition vers des pratiques plus durables.

• Innovation

Nous concevons l'anticipation des tendances climatiques comme un facteur supplémentaire d'innovation. Investir dans des technologies et des pratiques respectueuses de l'environnement renforce notre positionnement en tant qu'acteur responsable sur le marché.

• Gestion des coûts

Les perturbations climatiques peuvent entraîner des coûts significatifs (réparations des équipements endommagés, retards opérationnels, etc.). Une analyse prospective permet d'identifier les scénarios potentiels et d'adopter des mesures préventives pour minimiser ces coûts.

• Responsabilité sociale

Intégrer la prospective climatique à notre stratégie d'entreprise est une preuve supplémentaire de notre engagement en matière de durabilité à l'égard de nos clients, investisseurs, partenaires institutionnels et commerciaux.

Notre collaboration avec Nicolas Siorak a consisté en des ateliers de sensibilisation à la prospective (démarche et outils) et à la logique de résilience. Il s'est également agi de définir des variables clés par domaine d'activité, avec l'identification des enjeux physiques (monde à +1.5°C/monde à +2°C), géopolitiques et énergétiques (gestion des matières premières et politiques énergétiques), et en matière de financement. Avec l'objectif de construire différents scénarii, d'en mesurer la pertinence et, *in fine*, de valider ou invalider un certain nombre de menaces et d'opportunités.

Le travail conduit avec BOURBON s'inscrit dans un cadre de recherches plus large. En cela, il met au jour la nécessité d'amorcer un changement de paradigme, qui est le but ultime de tout exercice de prospective. D'abord, concernant les acteurs maritimes eux-mêmes, qui prennent progressivement conscience de la nécessité de travailler parfois sur un mode moins concurrentiel et davantage collaboratif, afin d'apprivoiser la potentielle radicalité climatique à venir. Ensuite, concernant la nécessité de renouveler les approches en matière de financement, pour mieux accompagner les entreprises dans la réalisation de véritables plans de transformation économique. "

Nicolas Siorak, Économiste et expert du GIEC

GOVERNANCE RSE

Notre gouvernance s'articule autour de 3 Comités, en appui du Conseil de Surveillance : un Comité Développement Durable, un Comité Éthique et Conformité et un Comité Rémunérations/RH, qui se réunissent respectivement une fois par an et sont composés de membres du Conseil de Surveillance.

L'implication de notre Comité Audit dans le reporting extra-financier constituera une prochaine étape de l'évolution de notre gouvernance, ce Comité étant jusqu'à présent dédié à la performance financière.

À ce dispositif s'ajoute la Direction RSE, qui pilote et anime 1 à 3 Comités RSE par an (membres du Comité exécutif + collaborateurs idoines sur les thématiques RSE) et présente un état des lieux des réalisations et projets RSE deux fois par trimestre en Comité exécutif du Groupe.



(1) Nox : oxyde d'azote ; SOx : oxyde de soufre.



ENVIRONNEMENT

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Optimisation énergétique de nos navires, modernisation et augmentation de la durée de vie de notre flotte, positionnement stratégique sur l'éolien flottant sont autant d'atouts de BOURBON pour la réduction de son impact environnemental. Ils constituent également un avantage concurrentiel non-négligeable, le tout dans un contexte de vieillissement de la flotte mondiale et de tensions en matière de constructions navales neuves. Ces différents leviers d'action s'inscrivent dans l'histoire du Groupe, pionnier dans la construction d'une flotte diesel-électrique, il y a 15 ans. Aujourd'hui, 90 % de la flotte de navires de services (ou "OSV", *Offshore Supply Vessels*) est équipée de ce type de propulsion, engendrant ainsi une économie de fuel à hauteur de 30 % pour nos clients. BOURBON poursuit d'autant plus ses efforts pour réduire ses émissions que l'année 2023 a vu la confirmation de la reprise de son activité, entraînant *de facto* un bilan carbone en stagnation, malgré les nombreux projets engagés.

25 %
C'EST L'AMBITION
DE RÉDUCTION D'ÉMISSIONS
DE GHG À HORIZON 2035

1,10 kg
ÉQU. CO₂/EURO DE CA
D'INTENSITÉ CARBONE

12
FILIALES/JV ONT DÉPLOYÉ
UNE OU DES INITIATIVES DE
RÉDUCTION D'IMPACT EN 2023



La réduction de notre impact environnemental est guidée par la rationalisation de notre consommation de carburants et la gestion de notre flotte, avec le rétrofit des navires de support à l'offshore et le renouvellement de nos Surfers. À cela s'ajoute notre positionnement stratégique dans l'accompagnement du développement de l'éolien flottant.

Rodolphe Bouchet,
CEO, Bourbon Marine & Logistics

BOURBON SUR LA VOIE DE LA DÉCARBONATION

PREMIÈRES AMBITIONS

2024
DÉFINITION DE
LA STRATÉGIE
BAS-CARBONE ET D'UNE TRAJECTOIRE
D'OBJECTIFS DE DÉCARBONATION
SCIENCE-BASED

2035
AMBITION DE
RÉDUCTION DE 25 %
DES ÉMISSIONS
DE GAZ À EFFET DE SERRE

2050
CONTRIBUTION
AU NET ZÉRO

RENFORCEMENT
DE L'OFFRE DE SUPPORT
AU DÉVELOPPEMENT
DE L'ÉOLIEN OFFSHORE



Ces premières ambitions posées seront affinées en 2024-2025 par un exercice de trajectoire selon la méthodologie ACT Step by step (Ademe/CDP) et devront faire l'objet d'un véritable dialogue avec nos clients, pour co-construire un modèle commercialement viable.

NOTRE BILAN CARBONE

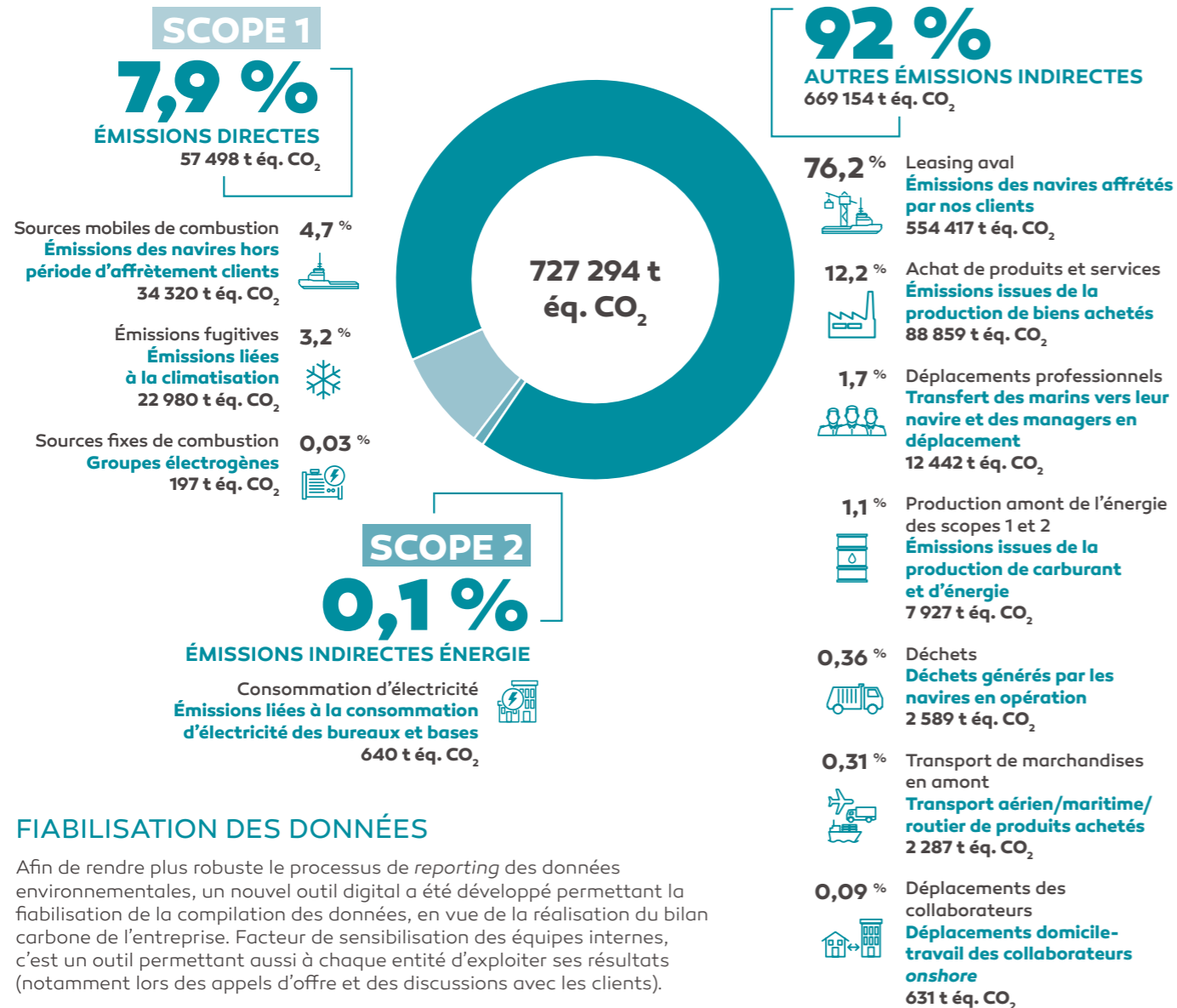
Nos opérations, nos navires, nos bureaux et toute la chaîne de valeur qui soutient notre activité en amont et en aval ont un impact sur l'environnement. Nous souhaitons donc faire preuve de transparence en ce qui concerne nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) dans les 3 domaines ou "scopes" qui constitue notre bilan carbone.

En tant que propriétaire et opérateur de navires, 80 % de nos émissions de GES proviennent du carburant consommé par nos navires⁽¹⁾. Ces émissions peuvent être réparties en deux catégories :

- les émissions de scope 1 correspondent aux émissions des navires sur lesquels nous avons un contrôle total. Nous gérons nos opérations et avons un droit de regard direct sur la manière dont nous les exploitons (en transit, en maintenance, ou navires *stackés*).
- les émissions de scope 3 sont celles qui découlent des opérations pour lesquelles nos clients affrètent le navire. Nous les conseillons sur l'approche la plus efficace en termes d'énergie pour l'exploitation du navire, mais ce sont bien nos clients qui ont le dernier mot, puisqu'ils sont les affréteurs du navire.

Plusieurs constats en 2023 :

- Nous avons continué de progresser et de consolider notre mesure de bilan carbone (élaboré selon les règles du GhG protocole, outil comptable international le plus largement utilisé), en intégrant plus de données de nos fournisseurs et partenaires en scope 3.
- La baisse des émissions de carburant de la flotte en opération en 2023 (-15,8 % vs 2022) s'explique principalement par le changement de périmètre de *reporting* (navires Brésil/Mexique exclus, cf. page 2).
- Les émissions liées aux gaz frigorigènes des climatisations sont en hausse du fait d'une collecte d'information plus efficace. L'effort de sensibilisation de nos filiales sur ce poste a été un point notable cette année.
- Le 1^{er} poste d'émission après le carburant navires est celui des achats de produits et de services. Les réactivations et arrêts technique de la flotte ayant été globalement plus nombreux cette année par rapport à 2022, c'est un poste en légère hausse.



FIABILISATION DES DONNÉES

Afin de rendre plus robuste le processus de *reporting* des données environnementales, un nouvel outil digital a été développé permettant la fiabilisation de la compilation des données, en vue de la réalisation du bilan carbone de l'entreprise. Facteur de sensibilisation des équipes internes, c'est un outil permettant aussi à chaque entité d'exploiter ses résultats (notamment lors des appels d'offre et des discussions avec les clients).

(1) Parce que le *reporting* de la consommation de carburant de la flotte est monitoré par BOURBON et par ses clients, nous en avons un niveau de contrôle élevé. Le taux d'incertitude du calcul sur ce poste majoritaire est donc faible, à +/- 8,2 %.

UN MIX DE SOLUTIONS POUR UNE CONSOMMATION OPTIMISÉE EN CARBURANT ET EN ÉNERGIE

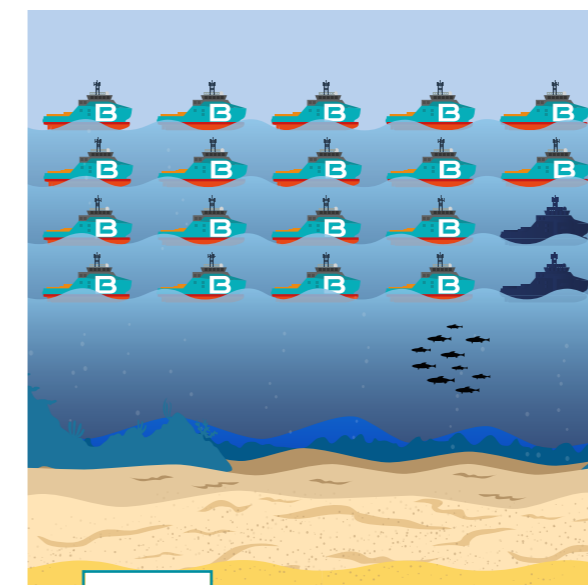
UNE GESTION RIGOUREUSE DE LA CONSOMMATION DE CARBURANT : UN EXEMPLE AVEC BOURBON MARINE & LOGISTICS

Au-delà de la nécessaire conformité à la réglementation, notamment à l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2013, d'un plan de gestion de l'efficacité énergétique des navires (SEEMP), BOURBON s'astreint de longue date à une gestion rigoureuse de sa consommation de carburant, tant dans un objectif économique et concurrentiel, qu'environnemental.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre et des consommations est l'affaire de tous, sédentaires et navigants. Comité exécutif, équipes de direction des *Shipmanagers*, Commandants, Chefs mécaniciens : tous prennent une part active à la formation des équipes et des équipages à l'éco-comportement.

Sessions de formation à terre et à bord, réunions régulières des équipes opérationnelles et des équipages pour discuter des moyens d'améliorer les pratiques sont autant d'éléments contribuant à forger une véritable culture de l'efficacité énergétique.

Dans chacune des phases d'utilisation du navire (au port, en transit ou en opération sur site), l'équipage œuvre à l'optimisation des consommations en fuel du navire. La propulsion diesel-électrique permet d'optimiser au mieux le nombre de moteurs en fonctionnement avec les besoins en énergie du navire. Sur un nombre croissant de navires de la flotte BOURBON, des EFMS (*Electronic Fuel Monitoring System*) viennent compléter le *reporting* journalier, réalisé par le Capitaine, pour affiner le *monitoring* des consommations de fuel.



90 %
DES NAVIRES DE LA FLOTTE DE SUPPORT OFFSHORE (OSV) SONT ÉQUIPÉS D'UNE PROPULSION DIESEL-ÉLECTRIQUE



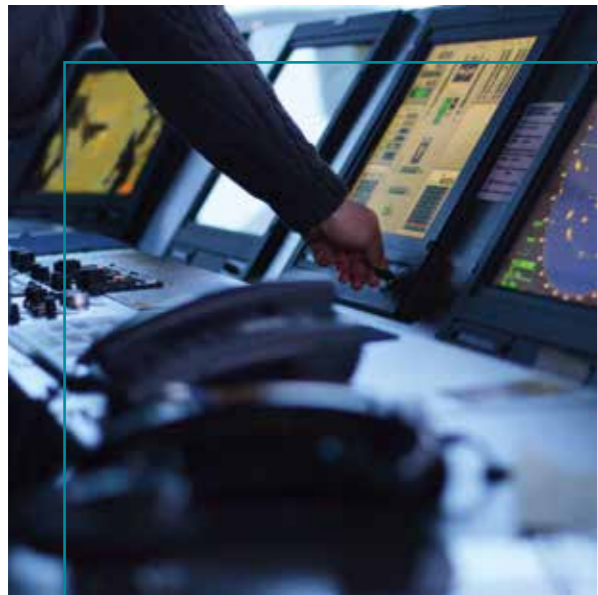
Les équipages BOURBON sont sensibilisés au fuel management depuis longtemps et nous disposons d'un certain nombre de procédures sur les bonnes pratiques de navigation et d'opérations nous permettant de réduire notre consommation de carburant. Pour rappel, le carburant que nous consommons est payé par nos clients. Il est donc aussi important de leur garantir une gestion rigoureuse du carburant à bord. Ces bonnes pratiques sont plurielles : nous pouvons naviguer – mais aussi parfois opérer – sur un seul générateur, jeter l'ancre lorsque nous sommes en eaux peu profondes pour arrêter alors toute propulsion et ne laisser fonctionner que les équipements essentiels, etc. Pour moi, le fuel management est clairement efficace et utile. L'équipage en a pleinement conscience, à la passerelle comme à la machine."

John Hope,
Capitaine du Bourbon Liberty 206

DEUX NOUVELLES SOLUTIONS DE MONITORING

Deux nouvelles solutions pour le *monitoring* de la consommation de fuel sont actuellement explorées avec les experts des sociétés Opsealog⁽¹⁾ et FuelTrax, respectivement sur le *reporting* journalier des navires et grâce à des capteurs de débit de consommation de fuel. La première campagne de test concerne 25 navires, la seconde 10 navires.

Ces tests visent à déterminer dans quelle mesure il existe une vraie valeur ajoutée à l'utilisation de ces solutions, par rapport à nos pratiques actuelles, notamment l'analyse de nos tableaux de bord. Également discutées lors du Bourbon Marine & Logistics "Shipman Monthly Meeting", ces phases de "Proof Of Concept" (POC) constituent un levier d'analyse supplémentaire dans notre approche d'une consommation de fuel toujours plus rationalisée. À ce titre, elles sont aussi un facteur de dynamisation de notre réflexion environnementale.



|| Les solutions et services d'Opsealog permettent de mesurer de manière précise les émissions générées par les opérations des navires et de mettre en œuvre des actions tangibles en vue de les réduire. Les premiers résultats de cette collaboration ont permis d'identifier des objectifs de réduction d'émission supérieurs à 12 %.

En effet, à titre d'exemple, les algorithmes et la connaissance des designs de navires permettent d'implémenter des actions concrètes visant à optimiser l'utilisation des navires lors des phases de transits et/ou de stand-by et donc de limiter le risque de surconsommation.

Nous détectons également automatiquement d'éventuelles surconsommations "navires" et analysons cela avec les équipes BOURBON lors d'"efficiency meetings". Ces derniers nous permettent d'échanger et de réaliser des actions concrètes visant à réduire les émissions.

Les différentes analyses permettent également à Bourbon Marine & Logistics de travailler de manière proactive avec ses clients qui sont les donneurs d'ordres sur la logistique (vitesse de transit, temps d'attente, etc.). "

Arnaud Dianoux,
Directeur Général, Opsealog

OPTIMISER NOTRE CHAÎNE LOGISTIQUE

Déployé en 2022 avec l'appui de notre partenaire CEVA Logistics, le dispositif externalisé de gestion logistique 4PL (FourthParty Logistics) permet la mesure des émissions de CO₂ de tous les postes d'achat de transport, notamment dans le cadre d'une gestion plus pertinente des expéditions en fret aérien et maritime.

Des progrès significatifs ont ainsi été réalisés en 2023 en termes de comptabilisation des émissions de nos principaux fournisseurs, nous permettant ainsi d'affiner la mesure de notre bilan carbone.

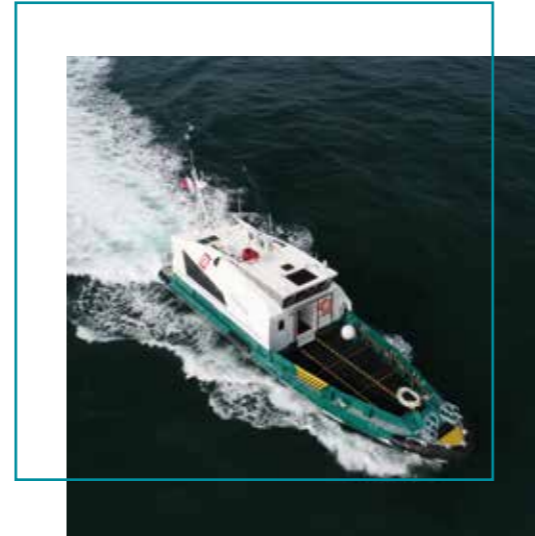
|| En 2023, nous avons challengé ensemble la stratégie d'achat et avons identifié la réception tardive des bons de commande dans le processus d'approvisionnement comme un facteur aggravant d'émissions CO₂ et de surcoût potentiel. Du fait de la création tardive des commandes de transport, le fret aérien était retenu pour un nombre trop élevé de fournisseurs. La situation s'est améliorée plus tard dans l'année, et nous avons pu consolider davantage de commandes provenant de divers fournisseurs en un seul endroit en France, avant de les expédier à destination.

Du point de vue de l'efficacité en matière de réduction d'émissions CO₂, l'objectif est désormais de recevoir les bons de commande le plus tôt possible. Cela nous permettra de les expédier par fret maritime, avec un délai de livraison plus long mais une amélioration significative des coûts et des émissions de CO₂. Nous commençons à observer cette tendance pour les opérations 2024. "

Stuart Burrows, Head of Europe, Ceva Lead Logistics

(1) Opsealog est une filiale du Groupe.

RENOUVELLEMENT D'UNE PARTIE DE LA FLOTTE DE SURFERS : UN EFFORT R&D CONSÉQUENT



En 2023, Bourbon Mobility a poursuivi le renouvellement d'une partie de sa flotte de navires rapides de transport de passagers appelés *Surfers*. Dix bateaux ont été commandés, quatre étant déjà en cours de construction. Fondée sur les précieux retours d'expérience des marins, leur conception est entièrement conduite par les équipes de Bourbon Mobility et leurs partenaires (bureaux d'architecture navale, chantiers maritimes), notamment pour accroître l'efficacité énergétique des nouvelles unités. Objectif : moins 20 % de consommation de fuel, avec, comme levier majeur, le changement des lignes propulsives. Les coques sont également optimisées, pour améliorer l'hydrodynamisme de la carène. Enfin, l'ajout d'intercepteurs de dernière génération sur le tableau arrière empêchera le navire de prendre trop d'assiette quand il est en pleine vitesse : ces petits volets permettent au navire de conserver une position horizontale sur l'eau, peu importe sa vitesse.

Le renouvellement de nos *Surfers* s'est imposé assez naturellement compte tenu de la particularité technique de ces navires : pour en optimiser la vitesse, leur coque est fabriquée en aluminium. Ces coques se détériorent au cours du temps, en raison de l'électrolyse naturelle se produisant entre l'eau de mer et l'aluminium, et du fait de leur utilisation intensive (usure du matériau). Ce sont donc des navires dont la durée de vie dépasse rarement 15 à 20 ans.

Pour le reste de la flotte de BOURBON, une autre orientation a été prise – celle du rétrofit.



BOURBON OFFSHORE SURF CERTIFIÉ GREEN MARINE EUROPE

Le 17 octobre 2023, lors d'une cérémonie à Bilbao, Bourbon Offshore Surf, filiale de Bourbon Marine & Logistics, a fait partie des 22 armateurs européens à se voir décerner la certification environnementale Green Marine Europe, dédiée à l'industrie maritime européenne.

Le *Shipmanager* s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue, grâce à une grille de 11 indicateurs, ciblant des enjeux clés liés à la qualité de l'air, de l'eau et des sols.

RÉDUIRE NOS IMPACTS SUR LA BIODIVERSITÉ

PRÉVENIR LES REJETS ACCIDENTELS

Pour prévenir les rejets accidentels à la mer et en particulier la pollution aux hydrocarbures liée aux navires ou aux équipements de nos clients, BOURBON déploie des mesures de type maintenance de la flotte, simulation et exercices réguliers de gestion de situations d'urgence. Un navire comme l'*Argonaute*, affrété par la Marine nationale en France, est, par exemple, en charge d'intervenir sur les pollutions maritimes qui pourraient survenir sur le littoral. Il est équipé d'un dispositif de récupération rapide des hydrocarbures permettant de limiter les impacts environnementaux des catastrophes maritimes (collision, échouement, etc.).

TRAITER LES EAUX DE BALLAST, SANS POLLUER

Les ballasts d'eau de mer sont essentiels pour optimiser la navigation et la stabilité des navires. Pour préserver l'océan des micro-organismes d'une zone de navigation lors du transit vers une autre zone ayant une faune et une flore différente, les eaux de ballast de nos navires sont traitées par UV lors des chargements et déchargements (système appelé "*Ballast Water treatment plant*"). Tous les navires ont mis en place des plans de gestion des eaux de ballast conformément à la convention de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) sur la gestion des eaux de ballast.

FLOTTE D'OSV : UN PROGRAMME DE RÉTROFIT PLUTÔT QUE DE CONSTRUCTIONS NEUVES

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE : CARTOGRAPHIE DES SOLUTIONS

Avec l'appui d'un bureau d'études, les équipes de BOURBON ont réalisé une cartographie des différentes solutions existantes : optimisation de la forme de la coque, dispositifs d'économie d'énergie (amélioration des dispositifs de propulsion, énergies renouvelables, etc.), optimisation de la structure et du poids du navire, récupération de la chaleur résiduelle des moteurs, échangeurs thermiques, pile à combustible à hydrogène, hybridation des batteries, hybridation des moteurs au Gaz Naturel Liquéfié, amélioration de l'efficacité des moteurs diesel, gestion de l'état de la coque et de l'hélice, etc.

Cette approche exhaustive répertorie le coût et la réduction potentielle de la consommation de fuel pour chaque solution. Elle prend également en considération leur possibilité d'implantation sur nos navires, leur maturité et leur facilité d'installation, la nécessité de conserver notre faculté d'adaptation aux besoins et exigences de nos clients, y compris sur un plan environnemental. Sa conclusion est double : s'il n'existe pas à ce jour de véritable technologie de rupture, la combinaison de certaines d'entre elles parmi les plus matures et les plus performantes pourrait engendrer une réduction des émissions de 20 à 25 %.



Une pré-étude a également été conduite sur les biocarburants et autres carburants à faible teneur en carbone, en tant qu'option possible pour la transition énergétique de notre flotte. Elle fait apparaître que la majorité des moteurs de nos unités sont compatibles avec le biofuel. Nous avons réalisé un pilote en Indonésie et les résultats ont été probants. À titre d'exemple, une grande partie de notre flotte en Angola pourrait ainsi fonctionner grâce à un mélange de biocarburants.

Mais il faut au préalable que la chaîne logistique permettant l'approvisionnement en biofuel soit mise en place, et ce dans nos zones d'opération. C'est notre prochain axe d'exploration, avec des partenaires à identifier.

LE RÉTROFIT OU UNE UTILISATION PLUS RATIONALISÉE DES RESSOURCES

BOURBON travaille par ailleurs à un programme de retrofit⁽¹⁾ de ses navires pour les exploiter plus longtemps tout en assurant leur parfaite fiabilité technique. Des travaux ont été initiés avec les sociétés de classes ayant des approches de "condition assessment program" ou de "life extensions studies". Celles-ci permettent une inspection en profondeur de l'état du navire, pour définir précisément les travaux nécessaires à leur modernisation. Ces retrofits devraient permettre la mise en place de solutions de réduction de notre empreinte carbone.

En outre, le retrofit est l'une des seules solutions à date répondant à une triple problématique : les tensions qui pèsent sur les constructions neuves, les difficultés de financement et le vieillissement de la flotte mondiale. S'y ajoute l'absence de technologie de rupture, telle que déjà mentionnée. Ces éléments convergents font du retrofit une opportunité de renforcer l'excellence opérationnelle de la flotte BOURBON, d'en améliorer l'efficacité énergétique, et d'en rallonger la durée de vie pour une utilisation plus mesurée des ressources. À horizon 2040 – 2050, la construction d'OSV "Net Zéro", sur la base de technologies plus matures, pourrait en revanche être amorcée.

(1) Le retrofit désigne le processus de conversion des équipements d'un navire, vers des technologies plus modernes, souvent plus propres, avec un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

PRÉPARER L'AVENIR AVEC L'ÉOLIEN FLOTTANT

Alors que les opérateurs de l'éolien flottant se préparent à la phase d'industrialisation, BOURBON a fait du renforcement de son offre de services sur ce segment d'activité l'un des axes stratégiques de sa trajectoire 2050.

C'est ainsi qu'il ambitionne d'être leader sur le marché de l'installation et de la maintenance des éoliennes flottantes, lors de la phase industrielle, à horizon 2035 – 2045.

Les acteurs de cette filière encore peu mature réfléchissent activement à des solutions techniques, afin de répondre aux contraintes opérationnelles et logistiques liées à l'éolien offshore. Dans ce cadre, et depuis plus de 10 ans, BOURBON s'est positionné sur le segment de l'installation et de la maintenance lourde, nécessitant de la gestion de projets EPCI (Engineering, Procurement, Construction and Installation), des interventions "navire" sur site, grâce à son expertise sur les phases de désancrage, remorquage et reconnexion, et à la flotte de robots sous-marins (Remotely Operated Vehicles – ROV) de Bourbon Subsea Services.

BOURBON développe avec ses partenaires européens et sous-traitants une expertise dans le domaine de l'éolien flottant depuis son premier flotteur installé en 2011, avec l'objectif d'assister les opérateurs dans l'évaluation technique et en matière de coûts pour le développement de fermes éoliennes flottantes. De surcroît, BOURBON souhaite élargir ce socle de compétences aux services de *termination & testing* et de *final commissioning*, pour une maîtrise toujours plus grande de l'ensemble de la chaîne logistique de l'éolien flottant, au service d'une satisfaction client accrue.

À court terme, BOURBON se positionne sur le développement et les tests de tous les prototypes d'éolien flottant en mer, en tant que pourvoyeur de solutions d'installation, pour une réduction des coûts et dans une optique d'industrialisation de ce secteur.

Les équipes développent aussi un nouveau concept de navire. Sur un segment de navire de taille moyenne, elles évaluent avec un architecte naval les différents carburants et les options de motorisation, tout en prenant en compte la possible maturité de la chaîne d'approvisionnement portuaire pour ce type de navire (biofuel, méthanol, e-méthanol, bio-méthanol, alimentation électrique à quai, batterie ou hydrogène).



PROJET EOLMED

Avec l'installation réussie d'un hub électrique flottant (FEH, *Floating Electrical Hub*) à l'automne 2023 au large de Port-la-Nouvelle, les équipes de Bourbon Subsea Services ont posé la première pierre du projet Eolmed, ferme pilote d'éoliennes flottantes située au large de Gruissan en Méditerranée, qui verra 3 éoliennes produire plus de 110 millions de kWh/an à horizon 2025, soit l'équivalent de la consommation de 50 000 habitants. Le FEH est une infrastructure flottante à laquelle seront connectées les trois éoliennes du champ d'un côté et le câble de raccordement venant de la terre de l'autre, pour permettre d'acheminer l'électricité vers le réseau électrique.



Participer à la réussite du projet Eolmed est une occasion exceptionnelle pour BOURBON, leader dans l'installation des parcs éoliens flottants, de réaffirmer sa contribution à la croissance de l'industrie des énergies renouvelables. Ce projet démontre également notre capacité à fournir à nos clients énergéticiens des services clés en main mobilisant l'ensemble des compétences et des actifs du Groupe en mode EPCI, depuis la phase d'ingénierie jusqu'à celle d'installation en mer. Nous sommes à présent focalisés sur la préparation de la deuxième phase de ce projet qui verra BOURBON installer en 2025 les 3 éoliennes du champ et les connecter au réseau électrique.

Stephan Midenet, CEO, Bourbon Subsea Services

SOCIAL ET SOCIÉTAL

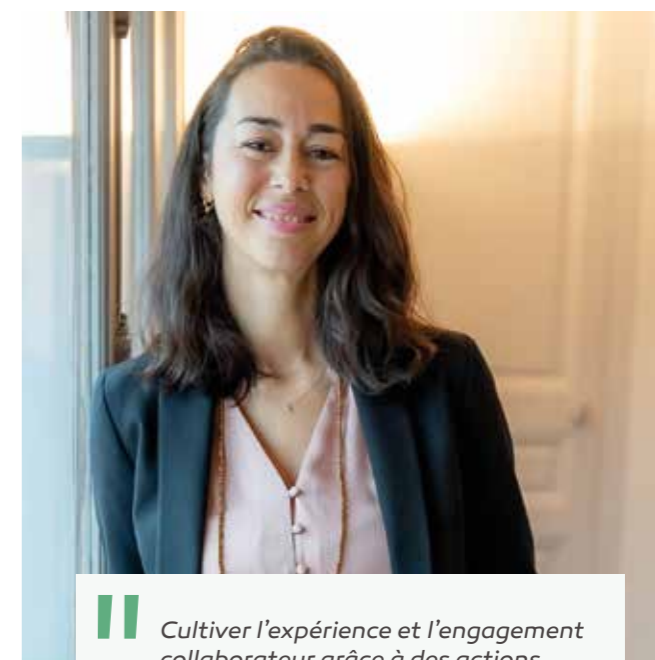


DÉVELOPPER LES TALENTS ET CULTIVER NOTRE EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Parce que nous opérons dans les eaux territoriales des pays dans lesquels nous sommes basés, le développement de notre ancrage en local est au cœur de la stratégie d'entreprise. Au centre de cette démarche se trouve la notion de partage de la valeur : partage des savoir-faire, du management, de la gouvernance et de la propriété des navires, avec des partenaires locaux. Ainsi, BOURBON, c'est aujourd'hui plus de 80 nationalités.

Nous avons intégré les droits humains et les "Équipes" dans nos Engagements fondamentaux, précisément pour cultiver notre caractère multinational : subsidiarité, développement des talents et excellence opérationnelle sont clés de ce point de vue.

Ces engagements impliquent notamment une relation de proximité avec nos marins, des parcours qualitatifs de formation en interne, une expérience et un engagement "collaborateur" renforcés. L'ensemble de ces points est aligné à la fois avec notre impératif en matière de gestion des risques et de la sécurité, et notre engagement dans le développement des communautés maritimes locales.



|| Cultiver l'expérience et l'engagement collaborateur grâce à des actions ciblées, apporter un soin tout particulier à la formation de nos personnels, en adéquation avec notre haut niveau d'exigence en matière de sécurité et de sûreté ont guidé notre action en 2023. "

Sophie Russo,
Directrice Ressources Humaines Groupe

7,6/10

DE TAUX DE SATISFACTION
COLLABORATEURS
(ENQUÊTE D'ENGAGEMENT
2023)

+ 400
COLLABORATEURS
SENSIBILISÉS À LA LUTTE
CONTRE LA DISCRIMINATION



CULTIVER LA RIGUEUR OPÉRATIONNELLE DE NOS MARINS AU SERVICE DE LA GESTION DES RISQUES ET DE LA SÉCURITÉ

LA REFORMULATION DES LIFE SAVING RULES (LSR) POUR UNE SÉCURITÉ ACCRUE ET UNE SATISFACTION CLIENT RENFORCÉE

BOURBON s'est livré, en 2023, à un exercice de reformulation de ses douze Life Saving Rules datant de 2017 – pierre angulaire de sa culture d'entreprise en matière de sécurité – en les alignant sur celles de l'IOPG (International Association of Oil&Gas Producers) et de ses principaux clients. Douze règles pour trois objectifs au service de l'ambition ultime du "0 incident" sur nos sites et en opérations :

- développer une sensibilisation individuelle à la sécurité ;
- prévenir toute situation ou acte dangereux ;
- être en conformité avec les règles et procédures.

Le message central est que la sécurité est l'affaire de toutes et tous. Elle s'envisage par rapport à sa propre sécurité, mais aussi par rapport à celle de ses collègues.

Une diffusion multi-canaux, à raison d'une règle par mois, est réalisée jusqu'au 1er trimestre 2024, pour une visibilité maximale à bord, sur les bases et dans les bureaux.



|| Nos Life Saving Rules (LSR) sont un rappel à l'ordre permanent à respecter les procédures de sécurité. Elles doivent être revues avant d'effectuer une tâche, quelle qu'elle soit. Ici au Nigéria, nous les avons diffusées à l'ensemble des équipes aussi bien en mer qu'à terre, en version électronique mais aussi en version papier, en plusieurs formats : affiches, leaflets, cartes de visite. Chaque collaborateur s'est vu remettre un kit LSR. Toutes nos réunions internes sont une opportunité de revoir ces règles, d'échanger sur la sécurité et de nous assurer que ces règles sont connues et comprises.

Les LSR sont aussi le support essentiel de nos Safety meetings mensuels à bord. Au cours de cette réunion qui se tient sous la direction du pilote du navire, l'affiche de la LSR du mois est évoquée et tous les membres de l'équipage discutent des moyens à mettre en œuvre pour que les règles soient appliquées. Lors de la préparation au travail (Pre-Task Planning), l'opération est systématiquement mise en lien avec la LSR correspondante. Définitivement, les Life Saving Rules sont un outil précieux pour anticiper les risques !"

Emuhwho Akpavie,
HSE Manager, Bourbon Interoil Nigéria

LIFE SAVING RULES

RÈGLE N°2

AUTORITÉ DE STOPPER LE TRAVAIL

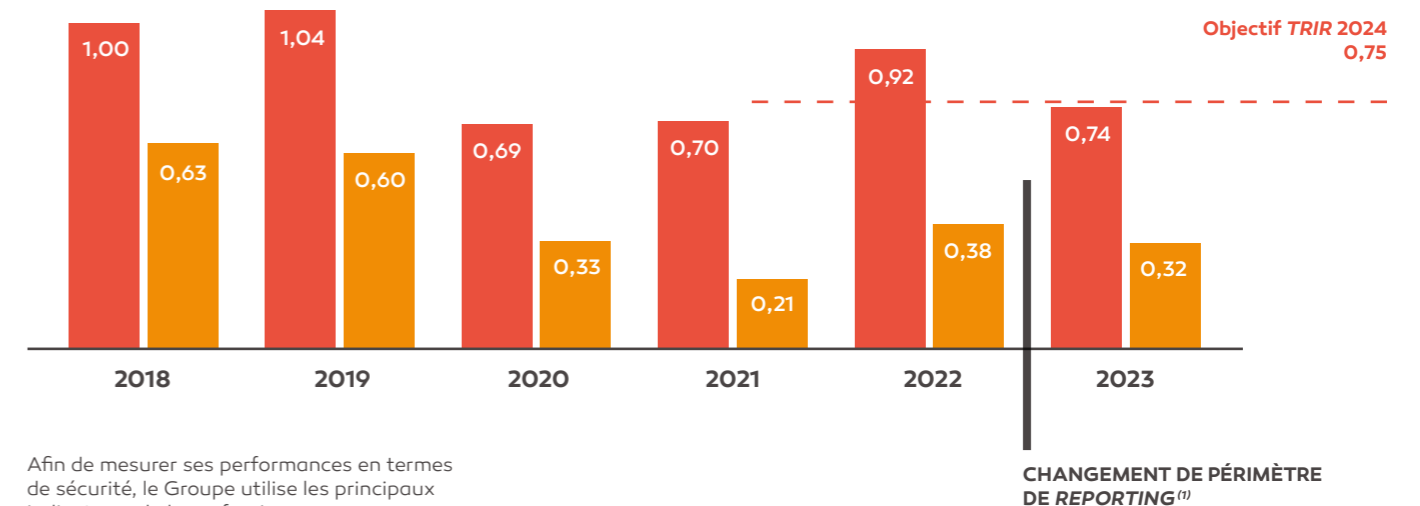
Arrêtez le travail en cas d'action à risque ou de situation dangereuse



- J'ai le droit et la responsabilité d'arrêter tout travail en cas de doute.
- J'ai une conscience permanente des risques.
- Je veille à la sécurité de mes collègues.
- Je pose des questions lorsque j'ai des doutes.
- Je m'arrête et je réévalue la situation si les conditions changent.
- Je rapporte tous les événements.



NOS PERFORMANCES SÉCURITÉ



Afin de mesurer ses performances en termes de sécurité, le Groupe utilise les principaux indicateurs de la profession :

TRIR (Total Recordable Incident Rate)
Taux d'incidents déclarés
Nombre d'accidents du travail déclarés par million d'heures travaillées

LTIR (Lost Time Incident Rate)
Taux d'incidents avec arrêt de travail
Nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées

La sécurité des opérations et la protection de nos équipes et de toutes nos parties prenantes est la priorité numéro 1 de BOURBON. Le Groupe est de retour à ses objectifs. Les performances 2023 sont correctes, la sévérité des incidents ayant un peu diminué par rapport à 2022.

Il est néanmoins essentiel de maintenir les efforts en matière de sensibilisation et de rigueur dans les process, afin de continuer à renforcer la culture HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) de l'ensemble des équipes.

(1) Les performances affichées en 2023 n'intègrent plus celles des filiales mexicaines et brésiliennes (cf Méthodologie et périmètre p.4).



SAFETY TAKES ME HOME



BE AWARE,
YOUR HANDS ARE PRECIOUS



EN 2023, UNE CAMPAGNE SUR LA PRÉVENTION DES BLESSURES AUX MAINS

La typologie des accidents 2022 ayant révélé l'importance des blessures aux mains (50 % des accidents pour l'ensemble du Groupe), Bourbon Marine & Logistics a renforcé la sensibilisation sur ce sujet. Déployée à bord de tous les navires et sur l'ensemble des bases et sites d'activité, cette campagne visait à communiquer sur le nouveau standard de gants défini par le Groupe, et à rappeler le type de gant à utiliser en fonction des opérations.

BOURBON MOBILITY : L'IMPORTANCE DU PARCOURS FORMATION

Depuis plus de 30 ans, Bourbon Mobility propose aux acteurs majeurs de l'industrie pétrolière et gazière des services de transport ultra-rapide de personnels et de cargo léger, sur toutes les distances. Son savoir-faire l'a conduit à développer une filière de formation dédiée, sous la bannière de la Bourbon Mobility Académie, programme de formation standardisé pour tous les équipages, notamment en matière de sécurité.

Réactivés à l'aune de la reprise d'activité, les cursus de la Bourbon Mobility Académie ont fait l'objet d'une large refonte, en cohérence avec l'évolution des technologies de navigation. L'Académie dispose de quatre centres de formation (appelés Bourbon *Training Centers*) en Angola, au Nigéria, au Gabon et au Congo et d'un *pool* de référents (Capitaines et Mécaniciens), pour évaluer les compétences et faciliter les sessions de formation.



|| Née en 2014, la Bourbon Académie traduit la démarche engagée de Bourbon Mobility pour un accompagnement spécifique répondant à la singularité de ses activités. Avec l'évolution des navires et la période de latence liée aux effets de la crise Covid, les parcours et outils de formation sont progressivement mis à jour de manière plus synthétique et pragmatique pour anticiper la livraison des nouveaux *Surfers*. L'équipe de référents formateurs se reconstitue et les Centres de formation ont été réactivés. En dépit des aléas économiques et sanitaires, BOURBON n'a jamais abandonné cette culture de la formation. C'est une force aujourd'hui dans un contexte concurrentiel où notre attractivité en tant qu'employeur de marins est primordiale. "

Stéphane Merabet,
Coordinateur formation en charge
de la Bourbon Mobility Académie

Formation initiale pendant un an puis formation de mise à jour tous les deux ans, évaluation des compétences, délivrance d'un certificat de formation, outils pédagogiques (salle de classe, plateforme d'apprentissage en ligne "Digital Campus", simulateur de *Surfer*), ateliers techniques – moteur, générateur, systèmes de gouverne et de propulsion – : tout est mis en œuvre pour accompagner nos navigants dans leur perfectionnement. Ceci est un élément différenciant d'un point de vue concurrentiel à l'égard de nos talents et futurs talents, comme à l'égard de nos clients.

440
ÉVALUATIONS
DE COMPÉTENCES
DE NAVIGANTS
RÉALISÉES EN 2023

|| Nous concentrons nos efforts sur notre marque employeur, en nouant des partenariats et des collaborations avec des acteurs clés de la formation et de l'emploi maritime – École Nationale Supérieure Maritime, lycées maritimes, association La Toulaine, Clicandsea. Autant de relations de travail importantes pour le rayonnement de notre savoir-faire maritime, son partage et son adaptation aux communautés maritimes locales. "

Isabelle Renaud,
Responsable Manning,
Bourbon Mobility

Cette émulation se reflète aussi dans les parcours de plus en plus variés de nos marins, avec une part de détachement à terre plus importante – 35 officiers détachés en 2023 contre 20 précédemment – dans des fonctions aussi différentes qu'un Responsable *Crewing*, un Coordinateur formation, un Responsable flotte ou un Superintendant. La valorisation de ces parcours est un élément supplémentaire d'attractivité en tant qu'employeur.



BOURBON, LAURÉAT DU TROPHÉE 2023 DE LA CHARTE BLEUE D'ARMATEURS DE FRANCE

Le Trophée de la Charte Bleue d'Armateurs de France récompense chaque année une compagnie maritime pour son engagement dans la transition énergétique, tout en poursuivant un objectif global de développement durable, incluant de forts enjeux en matière de responsabilité sociale.

Le Groupe a été distingué pour sa participation au projet CASSIOPÉE (Collecte et Analyse de Données pour la Sécurité des Opérations, la Performance et l'Efficiences Énergétique), à la suite d'un appel à projet CORIMER 2020. D'une durée de 4 ans, le projet a pour objectif de construire des outils qui épaulent les marins et les équipes à terre, afin de faciliter les prises de décision et de rendre les opérations plus vertueuses pour l'environnement, tout en contribuant à améliorer leur sécurité.

BOURBON renforce ainsi son positionnement en tant que partenaire de référence des acteurs des énergies en mer, en adressant deux types d'enjeux :

- un enjeu social d'abord, particulièrement développé en 2023, en apportant aux marins des outils d'aide à la décision leur permettant d'avoir une vision claire, objective et en temps réel de l'état technique de leur navire et des opérations en cours. Objectif : libérer la charge mentale du marin, afin qu'il puisse se focaliser sur les réponses à apporter plutôt que sur l'interprétation des différents signaux ;
- des enjeux environnementaux ensuite. En capitalisant sur les données industrielles collectées à bord de ses navires, BOURBON entend transformer ses pratiques opérationnelles et les rendre plus vertueuses pour l'environnement en réduisant ses transits et donc son empreinte carbone.

Plusieurs briques du projet ont été connectées sur douze navires en 2023 et le déploiement se poursuit.

GARANTIR LA SÛRETÉ DES COLLABORATEURS, DES BIENS ET DES ACTIVITÉS

Garantir la sûreté des collaborateurs, des biens et des activités, à terre comme en mer, implique des mesures préventives, des procédures et des mesures de sûreté. Au quotidien, notre politique Sûreté fournit un soutien aux collaborateurs, notamment dans des situations d'urgence, avec pour objectif d'éviter tout incident, le "0 incident".

En mer, deux axes principaux régissent la démarche Sûreté du Groupe :

- la piraterie en mer ;
- les trafics et le vol.

À terre, deux types de risques structurent la démarche BOURBON de prévention et de gestion :

- les risques de sûreté liés à la géopolitique et à la criminalité ;
- les risques sanitaires (pandémies, évacuations sanitaires, etc.).

BOURBON garantit également la sûreté de ses collaborateurs en voyage d'affaires, en les aidant à préparer au mieux leurs déplacements. En 2023, une Directive Voyage a été initiée pour une mise en œuvre prévue au 1^{er} trimestre 2024. Elle vise au renforcement et à l'uniformisation de l'encadrement des voyageurs. Chacun d'entre eux bénéficie d'un "brief sûreté" avant son départ, afin d'avoir à l'esprit les bonnes pratiques et points de vigilance tout au long de son déplacement. Notre objectif 2024 est de se rapprocher de la norme ISO 31030 "Gestion des risques liés aux voyages".

En raison des menaces latentes en matière de cybersécurité, une campagne d'*e-learning* obligatoire a été créée et déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs. Des tests de *phishing* sont régulièrement réalisés, ainsi que des exercices englobant les navires, leurs équipages, les équipes à terre et les équipes spécialisées (IT et experts cybersécurité).

Enfin, une campagne interne de sensibilisation au Code ISPS (*International Ship and Port Facility Security Code*) a été déclinée en 2 sessions de 13 semaines chacune, afin de couvrir la rotation des équipages. Parmi les thématiques abordées, citons les règles de base ISPS, l'organisation de la surveillance du navire à quai et en mer, l'implication de l'équipage, la sécurisation des équipements, les réactions planifiées, etc.

|| Du fait de la réduction inédite des incidents de sécurité maritime en 2023, notre vigilance s'est davantage portée sur la situation socio-économique mondiale à terre : la très forte hausse des prix sous l'effet conjugué de l'ère post-Covid et du conflit ukrainien, les tensions sociales et politiques, le durcissement brutal des conditions financières mondiales ont généré des tensions localisées, se manifestant sans préavis. Dans ce cadre, nos plans de sûreté des pays considérés à risques ont été revus. "

François Morizur,
Directeur Sûreté Groupe

RENFORCER L'EXPÉRIENCE ET L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

ENQUÊTE D'ENGAGEMENT 2023 : POINTS FORTS ET MARGES DE PROGRESSION

Deux raisons ont motivé cette enquête d'engagement. La première est liée au fait que la dernière enquête de ce type remontait à 2013. À l'issue des mutations profondes qu'a connues le Groupe – crise du secteur, transformation de son organisation et changement d'actionnaire, Covid – il est apparu opportun d'en réaliser une nouvelle, afin de "prendre le pouls" des équipes au sortir de cette période. La seconde est liée au déploiement, en 2022, de la vision, des valeurs et engagements du Groupe. Cette enquête s'inscrit donc dans le prolongement naturel de cette démarche.

Sur l'ensemble du Groupe, 2 509 personnes ont participé à l'enquête sur une période de 4 mois (de février à fin mai). Ce taux de participation à hauteur de 41 % est conforme à l'objectif fixé, étant donné la difficulté intrinsèque à atteindre la population de personnels *offshore*.

Parmi les thèmes de l'enquête, étaient abordés l'équité, le stress, le soutien social, l'engagement, la transparence, les valeurs, la communication interpersonnelle ou la confiance en l'avenir.

Cette enquête d'engagement a révélé des résultats globalement satisfaisants, avec une note moyenne de 7,6 pour le Groupe (de 7,8 pour les collaborateurs à l'*offshore* et 7,2 pour les équipes à terre), ce qui est un bon résultat par rapport aux entreprises benchmarkées par la société d'étude experte de ce type d'enquête, qui a réalisé la nôtre en 2023. Ses principaux enseignements sont néanmoins à analyser avec précaution. Leur mise en perspective par rapport à l'échelon local est primordiale.

70 %

|| C'est le taux moyen de répondants exprimant leur confiance dans l'avenir de la profession et du Groupe. Un tel résultat procède probablement à la fois du travail réalisé sur notre vision, nos valeurs et engagements, et de la reprise d'activité très nette en 2023. "

Christelle Loisel,
Directrice RSE Groupe



L'étude met principalement au jour trois atouts et trois points d'attention : d'une part, la confiance en l'avenir, l'alignement des équipes sur la stratégie et les valeurs du Groupe, l'engagement des équipes ; d'autre part, un risque en matière de *turnover*, de stress et d'équité (en perception de la rémunération).

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de ces points d'attention : le passage d'un contexte économique de crise à un contexte de reprise d'activité – tous deux générateurs de stress pour des raisons différentes, les mutations plus générales du monde du travail, marqué par une plus grande volatilité, les activités par définition à haut risque de BOURBON et leur haut degré d'exigence au quotidien, notamment en matière de sécurité et de sûreté.

AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR : UN PLAN D'ACTION EN 3 AXES DÉBUTÉ EN 2023

Cette volonté du Groupe d'améliorer l'expérience collaborateur illustre la place significative qu'occupe l'engagement "Équipes" du Groupe. Les trois axes du plan d'action faisant suite à l'enquête sont les suivants :

- Tout d'abord, communiquer, grâce à des temps dédiés tout au long de l'année et une diffusion efficace des communications à tous les niveaux de l'organisation. La tenue des BOURBON *Team Days*, avec les dirigeants relayant les présentations semestrielles du Groupe lors de leurs visites des filiales, en est un bon exemple, de même que l'organisation de visites des collaborateurs sédentaires à bord.
- Ensuite, conserver les talents, grâce à une meilleure communication sur le processus de mobilité interne, au renforcement de la politique de promotion du Groupe et à la juste prise en compte des questions de rémunération et avantages sociaux.
- Enfin, travailler sur l'équilibre entre vie professionnelle et privée et les conditions de travail, avec une prise en compte renforcée des risques psychosociaux, une définition optimisée des rôles et responsabilités et l'amélioration des outils (notamment IT - *Information Technology* à bord des navires).



|| Le bien-être au travail, la transversalité de la communication, le partage d'expérience et la proximité avec les marins sont des enjeux prioritaires chez un Shipmanager comme Bourbon Offshore Greenmar. Cela se traduit notamment par la tenue de séminaires de formation en présentiel ou un effort continu d'harmonisation des standards sociaux, notamment concernant la couverture médicale. Attendu pour juin 2024, le déploiement de SmartPal devrait être facilitateur dans la communication aux marins, embarqués ou pas. Cette application web et mobile sera leur unique interface pour leurs documents administratifs, les informations utiles et les communications de l'entreprise. "

Samuel Peslier,
Crewing manager,
Bourbon Offshore Greenmar

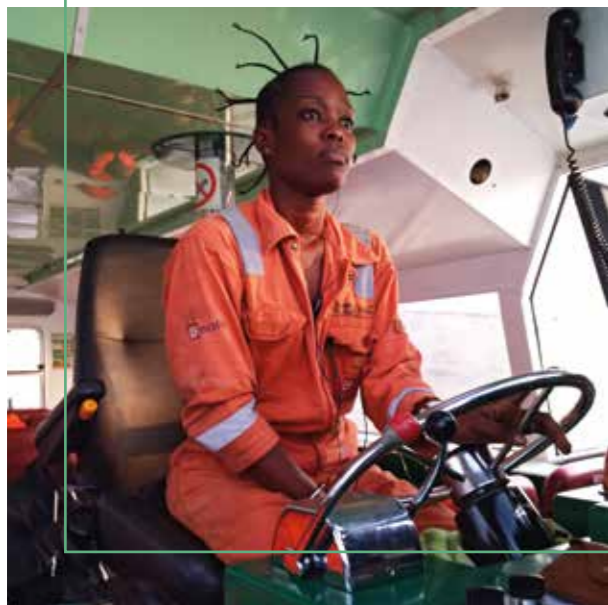
B MANAGERS : UN NOUVEAU PROGRAMME DE FORMATION AU MANAGEMENT



Au second semestre 2023, BOURBON a formalisé le contenu d'un nouveau programme de formation avec pour objectif de forger une culture managériale forte autour de ses trois valeurs. Il a été conçu pour accompagner les managers *onshore* et *offshore* dans leurs fonctions et donner à chacun un cadre commun d'animation de son équipe. Manager l'équipe en lui donnant un sens et une vision, motiver par le *feedback*, connaître les outils nécessaires pour accompagner le changement sont quelques-uns des objectifs de cette formation.

Inter-organisationnelle, en distanciel et en présentiel sur une durée de 8 mois, cette formation appelée *B Managers* a été testée grâce à une session pilote lancée en octobre 2023, avant un déploiement à partir du printemps 2024.

Elle est fondée sur un modèle managérial, construit avec le concours de plus de 400 collaborateurs, tous niveaux de responsabilité confondus, qui ont écrit les principes d'action et la posture cible attendue d'un manager au sein du groupe BOURBON.



LE COMITÉ DIVERSITÉ ET INCLUSION : PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET À LA NON-DISCRIMINATION

Créé en 2023, le Comité Diversité et Inclusion a pour objectif de promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et le multiculturalisme dans le Groupe. Au rythme d'une réunion par trimestre, sa mission est de définir des axes stratégiques, développer des plans d'action et soutenir leur mise en œuvre à tous les échelons en local.

Représentatif du Groupe dans la diversité de ses compétences, ses cultures, ses activités, il se compose de 11 membres permanents, pour un mandat de deux ans.

Réuni trois fois en 2023, le Comité a dessiné et validé la feuille de route et les actions affiliées sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre le harcèlement et les discriminations. Ce processus a eu pour finalité la validation par le Comité exécutif d'un plan doté d'objectifs chiffrés en matière d'égalité femmes-hommes. Il s'agira notamment de mener une politique volontariste pour le recrutement des femmes à l'*offshore* et à l'*onshore*, avec un focus particulier sur les postes clés.



BOURBON ORGANISE SON PREMIER PEOPLE'S DAY EN 2023

À l'instar des événements dédiés aux trois autres Engagements du Groupe (Sécurité, Conformité et Environnement), BOURBON a organisé son tout premier *People's Day*, en septembre 2023, sur la thématique de la prévention de la discrimination et du harcèlement.

Chaque entité a eu toute latitude pour organiser son propre événement. En complément, le Groupe a proposé un webinar à l'ensemble de ses collaborateurs, pour donner des outils d'identification des discriminations conduisant au harcèlement et avoir des clés pour faire face à de telles situations.

Au total, cette conférence a permis de sensibiliser plus de 400 collaborateurs dans l'ensemble du Groupe.

LE FUTUR SIÈGE SOCIAL, SYMBOLE DE NOTRE ESPRIT D'ÉQUIPE

Toujours basé à Marseille, le futur Siège social a vu sa construction achevée fin 2023. Il accueillera mi-2024 les équipes françaises du Groupe réparties aujourd'hui sur deux sites. Sur le principe du "*Desk-sharing*", l'aménagement des espaces sera fonction des différents temps de vie qui rythment une journée de travail : bureaux, "bulles" individuelles, salles de réunion de toute taille, espaces de créativité, jardin intérieur. L'ensemble est réalisé avec des matériaux de qualité, un système d'insonorisation optimisé et du mobilier de bureau ergonomique. Les anciens matériels seront triés et feront l'objet de dons dans la mesure du possible, dans une optique d'économie circulaire.

GOUVERNANCE



DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE ET UNE CULTURE D'ENTREPRISE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Avec une présence dans plus d'une trentaine de pays à travers le monde, BOURBON déploie une gouvernance dynamique au service des enjeux de *compliance*⁽¹⁾ et d'éthique. Cette exigence constante se matérialise dans l'un des quatre engagements du Groupe et est déclinée à terre comme en mer. Conformité et éthique sont donc au cœur de sa gouvernance, de sa culture d'entreprise et guident l'action quotidienne de ses équipes. Avantage concurrentiel à l'égard des tiers, le déploiement du programme "*Compliance, No compromise*" constitue un gage de confiance tant à l'égard de ses partenaires que de ses salariés. Levier stratégique de performance, il assure à BOURBON une protection accrue face aux risques de non-conformité. Il est clé dans sa faculté à anticiper, pour mieux y répondre, les enjeux sociaux et éthiques d'aujourd'hui et de demain.

(1) D'origine anglo-saxonne, la notion de *compliance* se traduit littéralement en français par "conformité".



En 2023, notre exigence d'amélioration continue s'est plus précisément portée sur notre processus d'évaluation des tiers et la formation du top management et de nos salariés. "

Éric d'Harcourt,
Directeur Conformité Groupe

100 %

DES FILIALES/JV AYANT UNE ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE ONT UN COORDINATEUR COMPLIANCE

96 %

DES COLLABORATEURS LES PLUS EXPOSÉS ONT RÉALISÉS LE MODULE D'E-LEARNING COMPLIANCE EN 2023



GOUVERNANCE : UN MAILLAGE COMPLIANCE ENCORE RENFORCÉ

UNE ORGANISATION DYNAMIQUE

L'année 2023 a vu la nomination d'un *Compliance Officer* dédié au sein de Bourbon Marine & Logistics, celle des trois *Stand-Alone Companies* (SAC) qui couvre plus de 60 % des filiales opérationnelles du Groupe et a également dans son périmètre les principales sociétés de *shipmanagement*.

Avec pour objectif de renforcer le déploiement du programme de conformité au sein de l'ensemble des filiales, ce *Compliance Officer* est un point de contact doublement privilégié :

- pour l'équipe *Compliance Corporate* avec laquelle il conduit une réflexion et des travaux communs, comme le contenu des modules de formation ou la cartographie des risques ;
- pour les équipes et filiales de Bourbon Marine & Logistics, en direction desquelles il assure une descente plus fluide de l'information, tout en traitant en lien étroit avec elles, davantage de sujets liés à la conformité.

Ce positionnement stratégique lui confère également un rôle de pilote de la mise à jour de la cartographie des risques en 2024, après celle effectuée en 2022.

BOURBON poursuit ainsi un double objectif : garantir une appropriation de ces sujets par le plus grand nombre de collaborateurs au plus près du terrain, avec en filigrane une vision dynamique du principe de subsidiarité, tout en maintenant un haut niveau d'implication du Directoire, en charge de la supervision du programme de conformité dans sa globalité.

Avec la nomination d'un *Compliance Officer* chez Bourbon Marine & Logistics, BOURBON conforte sa volonté de faire vivre son engagement en matière de conformité et d'éthique auprès de ses filiales, en cohérence avec la gouvernance décentralisée du Groupe. "

Muriel Beau,
Business Partner Ressources Humaines



Ce double objectif se traduit par une orchestration minutieuse du programme à tous les échelons de l'entreprise :

- le Directoire rend compte au Conseil de Surveillance de ses travaux à travers le Comité Éthique et Conformité et soumet à son approbation les mesures correctives ou améliorations à minima 2 fois par an. En complément, un *reporting* trimestriel est communiqué aux membres de ce comité ;
- une fois tous les deux mois, le Directeur de la Conformité présente un point d'étape aux membres du Comité exécutif – actualités et lois qui concernent BOURBON, avancement des plans d'action ;
- chaque *Stand-Alone Company* dispose de son propre Comité Éthique et Conformité, en application du principe de subsidiarité. Les missions du Comité sont de s'assurer de l'efficacité du dispositif de *Compliance* dans le périmètre de la SAC, coordonner les actions en matière de conformité et gestion des risques et veiller au traitement adéquat du non-respect au Code de conduite/lois en vigueur (traitement des alertes éthiques) ;
- dans les filiales, le réseau des coordinateurs *Compliance* (une vingtaine de salariés) déploie et anime le programme en complément de leurs fonctions.

Ces deux derniers points illustrent la gouvernance particulièrement décentralisée mise en place par le Groupe, avec une organisation en trois sociétés autonomes, les *Stand-Alone Companies*. Celles-ci s'appuient sur des filiales pour une autonomie accrue en local. Cette décentralisation caractérise l'ensemble des politiques de BOURBON – conformité, RH, commercial et relation client, HSE, Qualité, etc. Elle fait le pari d'une responsabilisation accrue des équipes en local sur l'ensemble des plans d'actions, et contribue ainsi au renforcement de l'engagement collaborateur.

À titre d'illustration, la quatrième édition du *Compliance Day* a permis à de nombreux salariés du Siège et des filiales de participer activement à des ateliers leur permettant, de façon ludique, de monter en compétence et de partager les bonnes pratiques tout au long du mois d'octobre. Les retours positifs des participants sur cet événement confirment le besoin de le pérenniser.

UN SYSTÈME D'ALERTE MIEUX CONNU DES COLLABORATEURS

La plateforme digitale "bourbon.signalement.net" qui permet de signaler des comportements répréhensibles ou toute suspicion de manquement à l'éthique et à la conformité est aujourd'hui bien intégrée aux processus Conformité. En 2023, 31 alertes ont été réceptionnées sur l'ensemble des zones d'activité, dont 39 % liées à des problématiques éthiques⁽¹⁾. Les faits relatifs à des situations de harcèlement moral ou sexuel, notamment à l'*offshore*, sont davantage signalés cette année. Ceci signifie probablement que le *process* se renforce et devient mature, permettant une libération de la parole, mais aussi que la ligne d'alerte est mieux connue des marins.

Le Comité Alerte Éthique Groupe s'est réuni 3 fois en 2023 pour prendre connaissance du contenu de toutes les alertes, des conclusions des investigations et statuer sur leur clôture. Les alertes ont pu donner lieu, au cas par cas, à des sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement.

(1) Discrimination, harcèlement, santé.



Retour sur les forums trimestriels des coordinateurs *Compliance*, organisés par l'équipe *Compliance Corporate*, avec **Nashikabye Raggoo, Process Excellence Coordinator & Compliance Coordinator, Bourbon Marine Services Greenmar**

Après deux ans d'exercice, quel regard portez-vous sur la tenue de ces forums ? Le forum nous permet d'échanger sur divers sujets liés aux priorités de notre programme de conformité et de soulever autant de questions que possible sur les nouveaux éléments ou les améliorations qui sont et devraient être mis en œuvre au cours de l'année. Après la publication et la mise en œuvre des directives et des outils, ce forum nous sert aussi à faire des retours d'expérience du terrain, en filiales. Il est indéniable qu'il reste un outil de communication essentiel, qui favorise le dialogue à travers l'ensemble du réseau de conformité au sein du Groupe.

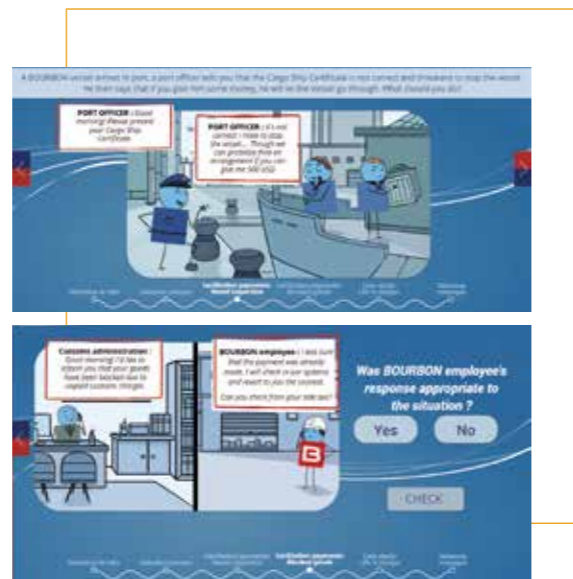
Avez-vous une attente particulière pour 2024 ? En tant que coordinateur, j'attends du réseau et de l'ensemble du personnel que nous maintenions l'élan dans la mise en œuvre des directives et que nous continuions à faire appel à l'engagement de tous par des moyens novateurs, pour une culture de la conformité sans compromis. En outre, nous pouvons nous attendre à ce que la documentation soit de plus en plus dématérialisée. Moins de papier, plus d'efficacité, des approches plus durables.

LA FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS AU CŒUR DE NOTRE ACTION

E-LEARNING CONFORMITÉ : DEUX MODULES COMPLÉMENTAIRES EN 2023

Disponible en quatre langues et obligatoire notamment pour environ 1 300 salariés *onshore* et *offshore* identifiés à partir de la cartographie des risques comme étant les plus exposés, la formation se compose de 4 parties couvrant les piliers du programme de conformité, avec en conclusion, une évaluation sous forme de quiz.

En 2023, tous les nouveaux salariés ont eu l'obligation de réaliser un e-learning dédié appelé "E-learning Newcomer" dans le mois suivant leur arrivée, quand les salariés ayant déjà suivi le parcours 2022, ont suivi la version "Refresher". Ce module a été conçu sur le modèle de celui de 2022, mais avec un quiz d'évaluation finale plus difficile et l'obligation d'obtenir 80 % de bonnes réponses au minimum pour le valider.



DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES, ADAPTÉES AUX SALARIÉS

Une session de formation spécifique a été organisée pour les membres du Comité exécutif et les Directeurs financiers des *Stand Alone Companies*. Animée par un avocat spécialisé en conformité, elle comprenait un cas pratique couvrant les différents aspects RSE et a ainsi permis des échanges et réflexions en petits groupes.

Par ailleurs, 4 sessions de formation ont été organisées en visioconférence pour les Directeurs généraux et les Responsables financiers des filiales. Les participants ont validé leur formation à travers un quiz.

Concernant les collaborateurs les plus exposés aux risques, des sessions particulières en complément du e-learning ont commencé à être déployées à compter de mi-novembre 2023. Elles se déclinent par grandes fonctions *Onshore* (Achat, RH, Commercial, Finance, etc.) Près de 700 collaborateurs sont concernés. Animée par les coordinateurs *Compliance* et réalisée en présentiel, cette formation rappelle aux participants les raisons pour lesquelles ils sont considérés comme exposés aux risques et leurs responsabilités issues de ce constat, les principes de la cartographie des risques de corruption, tout en pointant le rôle fondamental du Code de conduite. Elle comporte également des cas pratiques. L'évaluation des connaissances acquises se fait à travers un quiz quelques jours après la session de formation.

DES SUPPORTS DE SENSIBILISATION SPÉCIFIQUES POUR LES MARINS ET LES COLLABORATEURS MOINS EXPOSÉS AUX RISQUES

Pour une meilleure pédagogie en direction des navigants, la sensibilisation s'est fondée notamment sur une analogie entre la conformité et les instruments de navigation.

Un autre support a été conçu pour les salariés "non-desk" (personnel de maintenance par exemple), afin de les sensibiliser également aux risques de corruption à travers des exemples concrets.

LA FORMATION DES FORMATEURS DE CONFORMITÉ : GARANTIR UNE APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Un guide du formateur accompagne aussi les coordinateurs *Compliance* dans leur mission de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs du Groupe. Il se structure autour de différentes thématiques : préparation logistique de la session de formation, déroulement, variété des méthodes pédagogiques, communication, rôle et qualités du formateur, gestion des comportements et situations difficiles.

2023 a vu la mise en place de webinaires sur une thématique précise à l'attention de ces coordinateurs. Une première édition a eu lieu sur la cartographie des risques. Cette initiative sera poursuivie en 2024.

|| *Cultiver nos connaissances et compétences sur la thématique compliance, échanger avec nos pairs passe aussi par la présence de BOURBON dans différents groupes de travail et de réflexion, tels que le Club Risk Connect, animé par le cabinet Deloitte, l'Energy Sector Integrity Forum, le Cercle de la Compliance, le club des Chief Compliance officer.*

Éric d'Harcourt, Directeur Conformité Groupe

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD) : SIX GRANDS PRINCIPES ET UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTS

BOURBON a revu et publié sa politique RGPD fin 2023. Des référents ont été désignés dans les *Stand-Alone Companies* (SAC), et travaillent avec la *Compliance Corporate*, notamment sur la complétude des registres de traitement.

Cette politique de protection des données à caractère personnel a pour objet d'édicter les grands principes généraux qui doivent guider le traitement des données personnelles.

Ces principes sont les suivants :

- respect des droits des personnes concernées par le traitement ;
- loyauté et transparence ;
- licéité du traitement ;
- minimisation des données ;
- limitation de la durée de conservation ;
- intégrité, sécurité et confidentialité.

Cela passe par le respect des réglementations applicables telles que le RGPD européen, comptant parmi les plus protecteurs à l'égard du droit des personnes concernées, ainsi que par celui des différentes lois locales.

RENFORCEMENT DU PROCESSUS D'ÉVALUATION DES TIERS

En 2023, un plan de remédiation a été lancé concernant les plus anciens fournisseurs référencés (soit environ 3 000). Il a consisté à recueillir les informations à jour relatives à leurs dirigeants et à leurs actionnaires, ainsi qu'à leur faire signer le Code de conduite Fournisseurs BOURBON. Une approche par les risques a été retenue pour sélectionner les fournisseurs prioritaires, selon les critères de volume d'affaires, de catégorie d'achat et de pays d'origine. Le fournisseur n'ayant pas répondu favorablement à cette demande est désactivé de la base et ne peut plus alors contracter avec BOURBON. Ce chantier s'étalera sur plusieurs années, compte tenu de la volumétrie à traiter. À terme, il permettra d'associer un niveau de risque (faible, modéré, élevé) à chaque tiers, en fonction de critères spécifiques.

Par ailleurs, la Directive relative à l'évaluation des tiers a été mise à jour en 2023. Fruit d'une étroite collaboration avec le Département des Achats, elle sera déployée durant le premier trimestre 2024. Elle précise notamment les modalités de revue du portefeuille des tiers en fonction du niveau de risque associé, et renforce le rôle du coordinateur *Compliance* dans la vérification des dossiers et éléments transmis par le fournisseur avant la phase de *due diligence*.



|| *À l'issue de la cartographie des risques de corruption réalisée en 2022, la mise à jour de la Directive relative à l'évaluation des tiers précise les modalités de mise à jour des informations concernant les tiers et la fréquence nécessaire de ces actualisations. Elle contribue ainsi à une meilleure maîtrise du risque lié à nos parties prenantes.*

Élodie Grassi, Responsable Compliance Groupe

SUPPLY CHAIN : ASSOCIER PLUS ÉTROITEMENT LES FOURNISSEURS À LA DÉMARCHE RSE DE BOURBON

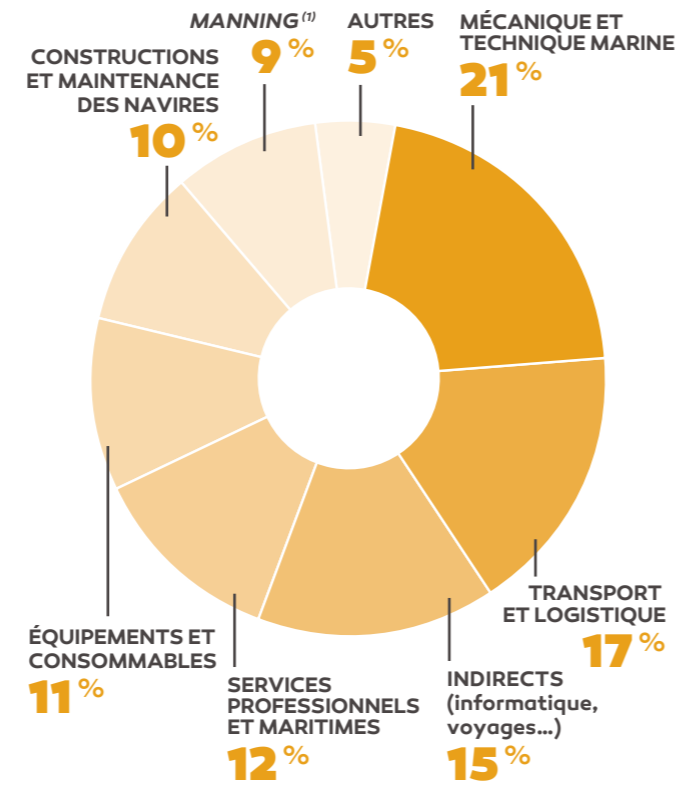
Le Département Achats s'appuie sur un réseau d'acheteurs locaux répartis sur les différentes filiales du Groupe. Leur ambition commune est d'embarquer les fournisseurs dans la démarche de durabilité de BOURBON. L'objectif est double : mieux garantir la dimension éthique des affaires et consolider des partenariats à long terme avec des fournisseurs préférés et pleinement en adéquation avec la démarche RSE de BOURBON et son niveau d'exigence sociale, éthique ou encore concernant la sécurité au travail.

Pour servir ces objectifs, les équipes Achats mettent en place une démarche d'évaluation des risques de notre base "fournisseurs" ainsi que des actions d'évaluation et de pilotage de la performance des fournisseurs identifiés comme critiques.

Ainsi, un "mapping" des risques est effectué afin de croiser le niveau de dépense, la nature d'achats et la localisation des fournisseurs avec les risques et les réglementations locales dans les pays où BOURBON opère, et en les appréhendant le plus largement possible – environnement, géopolitique, etc. Les équipes Achats élaborent également une démarche de suivi de la performance de nos fournisseurs majeurs par le biais d'évaluations et de revues annuelles, permettant notamment de mesurer leur sensibilité à la thématique RSE dans sa globalité.

Un travail particulièrement poussé est en outre réalisé à l'égard de la quarantaine de sociétés de *manning*⁽¹⁾, entrant dans le périmètre d'activité de l'entreprise. Des audits de ces sociétés sont régulièrement conduits par des équipes de spécialistes internes, portant notamment sur les conditions de sécurité au travail et de protection sociale. Cette démarche a pour objectif à 3 ans d'identifier et de se concentrer sur les sociétés les plus solides et les plus engagées.

VENTILATION DES VOLUMES D'ACHAT PAR GRANDES CATÉGORIES



En 2023, nous avons recruté un Coordinateur Performance Achats, dont la mission comprend un important volet RSE avec l'élaboration d'une Charte Achats responsables, qui sera mise en œuvre en 2024. Cette charte, ainsi qu'un questionnaire RSE à destination de nos fournisseurs stratégiques, viendront compléter le Code Fournisseurs, afin de mieux nous assurer que nos fournisseurs partagent et respectent notre vision RSE. Tous devront signer cette charte qui sera intégrée à tout nouveau contrat.

Damien Grossas, Directeur Achats Groupe

63 %
TAUX D'ACHATS LOCAUX,
STABLE PAR RAPPORT À 2022

71 %
TAUX DE COUVERTURE ACHATS
EN CENTRAL, EN HAUSSE DE
12 POINTS PAR RAPPORT À 2022

(1) Dans le domaine maritime, les sociétés de *manning* sont des fournisseurs de main-d'œuvre.

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)

ACTIVITÉ

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Article 225	ODD (1)	GRI (2)
Nombre de navires en flotte	244 navires excluant les navires destinés à être cédés	268 navires excluant les navires destinés à être cédés	-		2-1
Taux d'utilisation de la flotte en opération	79 %	79 %	-		2-1
Moyenne d'âge de la flotte opérationnelle	12,4 ans	11,8 ans	-		2-1
Taux de disponibilité technique	90 %	92 %	-		2-1
Nombre de pays d'opération (activité de chartering ou activité de projet / service)	38	38	-		2-1
Nombre de passagers transportés (sur les navires BMO)	1,76 million	1,66 million	-		2-1

ENVIRONNEMENT

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Article 225	ODD (1)	GRI (2)
Nombre de filiales détenant des certifications (ISO 14001, Green Marine)	7	7	Art. 1-2-a		302-1
Consommation de carburant des navires en m3	190 985	213 625	Art. 1-2-c		302-1
Consommation d'huiles de lubrification des navires en m3	908	1 172	Art. 1-2-c		302-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BML en tCO ₂ eq	38 739	24 796	Art. 1-2-d		305-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BML en tCO ₂ eq	301	71			305-2
Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BML en tCO ₂ eq	418 838	514 396			305-3
Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BMO en tCO ₂ eq	5 360	6 336			305-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BMO en tCO ₂ eq	246	37			305-2
Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BMO en tCO ₂ eq	174 259	161 063			305-3
Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BSS en tCO ₂ eq	13 399	15 085			305-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BSS en tCO ₂ eq	76	6			305-2
Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BSS en tCO ₂ eq	66 004	69 533			305-3
dont émissions scope 1 et 2 des projets Offshore Wind (scope 1 seulement) en tCO ₂ eq	4 894	6 532			305-1 et 2
Émissions NOx en tonnes	12 313	14 851	Art. 1-2-c		305-7
Émissions SOx en tonnes	320	1 615	Art. 1-2-c		303-5

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)

ENVIRONNEMENT


Volume total de déchets des navires en m3	5 627	6 218	Art. 1-2-d		306-3
Volume d'huiles usagées traitées des navires en m3	1 107	1 225			
Nombre de rejets accidentels	3	3	Art. 1-2-c		306-2
Nombre de navires en cours de démantèlement	1	20			

SOCIAL - Emploi


Effectif sous contrat à terre au 31 décembre	1 424	1 477	Art. 1-1-a		102-8
dont % managers (inclut la direction générale)	20 %	18 %			
Effectif sous contrat en mer au 31 décembre	3 268	3 430	Art. 1-1-a		102-7
dont % officiers	44 %	46 %			
Effectif total au 31 décembre	4 692	4 907	Art. 1-3-a		102-7
Âge moyen du personnel	42 ans	42 ans			
Répartition des effectifs par zone géographique	Europe : 16,3 % Amériques : 4,3 % Asie-Océanie : 19,0 % Afrique : 60,4 %	Europe : 13,1 % Amériques : 13,2 % Asie-Océanie : 17,3 % Afrique : 56,4 %			
Part des effectifs travaillant dans leur pays d'origine	60 %	65 %			
Part des effectifs locaux sédentaires	80 %	83 %			
Part des effectifs travaillant dans leur région d'origine	75 %	77 %			
dont	Amériques : 45 % Europe : 91,1 % Afrique : 69,6 % Asie-Océanie : 90 %	Amériques : 87,0 % Europe : 89 % Afrique : 68,4 % Asie-Océanie : 87 %			
Taux de rétention calculé sur 2 ans	82,4 %	76,8 %			
Nombre de recrutement de personnel sédentaire	520	489			
Nombre de départs de personnel sédentaire	613	465			
Nombre de recrutement de personnel navigant	2 463	1 813			
Nombre de départs de personnel navigant	2 480	2 060	Art. 1-1-c		407-1
Part des filiales ayant une grille de rémunération en propre (Survey Oui/Non)	Offshore : 91 % Onshore : 66 % All : 84 %	Offshore : 94 % Onshore : 76 % All : 90 %			
Part des filiales ayant signé des Accords collectifs (Survey Oui/Non)	Offshore : 38 % Onshore : 57 % All : 44 %	Offshore : 56 % Onshore : 59,6 % All : 56,9 %	Art. 1-1-b		-
Taux d'absentéisme pour le personnel sédentaire (maladies, accidents du travail, grèves, absences non-justifiées et congés sans solde)	3,5 %	2,6 %			
Taux d'absentéisme pour le personnel navigant (maladies, accidents du travail, grèves, absences non-justifiées)	3,5 %	4 %	Art. 1-1-b		-

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)


SOCIAL - Santé, Sécurité au travail

Nombre de filiales ayant des certifications Qualité (Iso : 9001, 45001, 14001, Green Marine)	15	16	Art. 1-2-a		403-1 et 302-1
LTIR : taux d'incidents déclarés entraînant arrêt de travail pour 1 million d'heures travaillées (sur base de 24h/jour)	0,32	0,38	Art. 1-1-d		403-9
TRIR : taux d'incidents déclarés pour 1 million d'heures travaillées	0,74	0,92			
Nombre de décès	0	0			
Nombre total de jours d'absence liés aux maladies professionnelles	230	121			
Nombre de maladies professionnelles	2	1			403-10
Couverture du personnel par une assurance frais de santé privée (Survey Oui/Non)	Offshore : 64 % Onshore : 98 % All : 71%	Offshore : 64 % Onshore : 90 % All : 71 %			

SOCIAL - Formation et développement des compétences


Plan de formation (Survey Oui/Non)	Offshore : 71 % Onshore : 92 % All : 76 %	Offshore : 72,5 % Onshore : 83,1 % All : 75,1%	Art. 1-1-e		404-1
Nombre total d'heures de formation	80 329 heures	58 776 heures			
Nombre heures de formation dispensées au personnel sédentaire	16 837 heures	10 115 heures			
dont formation en e-learning	4 412 heures	4 317 heures			
par catégorie de formation	Bourbon Way of work : 13 % Management & Leadership : 5,3 % Rules & Regulation : 31,3 % Job & Techniques : 24,4 % Professional efficiency : 26 %	Bourbon Way of work : 18,4 % Management & Leadership : 5,6 % Rules & Regulation : 42,2 % Job & Techniques : 22,4 % Professional efficiency : 11,3 %			
Nombre heures de formation dispensées au personnel navigant	63 492 heures	48 661 heures			
dont formation en e-learning	13 876 heures	16 405 heures			
dont formation obligatoire au regard des réglementations internationales (STCW, MLC)	14 %	25 %	Art. 1-1-d et e		

SOCIAL - Diversité


Nombre de nationalités	86	87	Art. 1-1-f		405-1
Parité (Hommes/Femmes) sur effectif total	90 % H - 10 % F	90 % H - 10 % F			
Parité (Hommes/Femmes) sur navigants	99 % H - 1 % F	99 % H - 1 % F			
Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction générale	95 % H - 5 % F	100 % H - 0 % F			
Parité (Hommes/Femmes) sur les postes à terre	68 % H - 32 % F	67 % H - 33 % F			
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	15 (périmètre France)	13			

Indicateurs	2023 Périmètre consolidé (hors Mexique/Brésil)	2022 Périmètre ajusté	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)


GOVERNANCE - Achats et sous-traitance

Part des achats locaux régionaux (pièces et fournitures, en CA)	63 %	63 %	Art. 1-3-c		204-1
Taux de fournisseurs critiques dont la revue de performance intègre des critères RSE	86 %	79 %			308-1 et 414-1
Part des fournisseurs critiques ayant signé le Code de conduite Fournisseurs dans sa version la plus récente	100 %	98 %			
Taux de couverture achat en central	71 %	59 %			204-1

GOVERNANCE - Éthique et Compliance

Taux d'alertes ayant été clôturées en conformité avec la durée maximale de traitement prévue (6 mois suivant la confirmation de la recevabilité de l'alerte)	82 %	90 %	Art. 1-3-d		2-16
Taux de collaborateurs sédentaires les plus exposés ayant été formés à la conformité (e-learning)	96,07%	92,73 %			205-2

GOVERNANCE - Mécénat

Sponsoring d'actions locales et dons versés (en €)	49 334	14 540	Art. 1-3-d		-
--	--------	--------	------------	---	---

RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Compliance		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Risques lié aux relations avec des tiers	Les relations avec des tiers (courtiers, agents locaux, autorités locales, agences de main-d'œuvre, etc.) dans des pays à fort risque de corruption peuvent entraîner des problèmes de conformité.	<ul style="list-style-type: none"> Processus de sélection des fournisseurs défini suivant la criticité du risque tiers comprenant des diligences raisonnables (questionnaire et recherches). <i>Due diligence</i> approfondie pour les nouveaux co-actionnaires de filiales. Engagement de chaque nouveau fournisseur au respect/au partage des valeurs présentes dans le Code de conduite (via la signature de notre Code de conduite Fournisseurs). Sensibilisation et formation à la conformité (en présentiel et en <i>e-learning</i>). Accent mis sur les risques liés aux paiements de facilitation (suppression des caisses, directive dédiée à la thématique, <i>flash compliance</i>, notion intégrée aux modules de formation). Mise en place de contrôle de 2nd niveau, processus de revue des fournisseurs en fonction de leur niveau de risque. Clause de conformité dans les contrats. Convention d'actionnaires contenant les règles et directives Groupe notamment en matière de gestion des tiers.
Non-respect des lois et réglementations	Non-respect des réglementations locales et internationales : violations des lois et règlements, notamment sous forme de fraude, de corruption, ou d'infractions à l'éthique au sens large (y compris discrimination).	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion de directives internes liées à la conformité et mise à jour régulière. Engagement de chaque collaborateur au respect du Code de conduite ; clause de respect du programme de <i>compliance</i> dans les contrats de travail. Respect du Code de conduite intégré aux règlements intérieurs (sociétés françaises). Sensibilisation et formation des collaborateurs (e.g. <i>e-learning</i>, formations présentielle pour les fonctions exposées). Promotion/sensibilisation à l'usage de ligne d'alerte éthique.
RGPD : fuite de données personnelles et/ou confidentielles	Fuite de données personnelles et/ou confidentielles liées à la collecte de données à caractère personnel dans le cadre de nos activités, le partage d'information avec des prestataires ou sous-traitants et incidents liés à la sécurité des systèmes d'information.	<ul style="list-style-type: none"> Politique et directives RGPD. Constitution d'une <i>task force</i> interne pour la mise en place d'un dispositif visant à se conformer à la réglementation et se prémunir de ces risques. Mesures préventives de protection des systèmes d'information. Audit interne.

Environnement		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Défaut d'anticipation des risques physiques et chroniques associés au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Perturbations ou interruptions des activités du Groupe dans un pays ou une région, à la suite de catastrophes naturelles, de violences politiques ou de crise géopolitique. Raréfaction des ressources en eau, élévation du niveau de la mer, multiplication des phénomènes climatiques intenses pourraient endommager des installations à terre ou en mer, freiner voire nuire aux opérations et enfin représenter des coûts importants. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des risques et opportunités liées au changement climatique avec un expert du GIEC. Préparation d'un plan de résilience. Process de gestion de crise rodés. Campagnes de sensibilisation des collaborateurs aux impacts du changement climatique.
Non-atteinte des objectifs de réduction des émissions	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie et/ou ligne directrice insuffisante ou imprécise. Non-allocation des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs. Non-atteinte des objectifs stratégiques fixés par la Direction en matière de réduction des émissions. Incapacité à répondre aux exigences des clients en la matière. 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie climat avec trajectoire d'objectifs "science-based" à moyen et long terme. Études sur les solutions de décarbonation de la flotte. Programme de rétrofit des navires OSV. Pilotes sur des navires (Biofuel, <i>monitoring fuel</i>, etc.). Dialogue ouvert avec nos clients.
Non-conformité ou anticipation insuffisante des lois et réglementations environnementales	Non-respect des réglementations applicables en matière d'environnement (en France et dans les pays où BOURBON opère).	<ul style="list-style-type: none"> Vulgarisation/mise en œuvre des réglementations à travers des contrôles clairs et définis. Communication des règles applicables à toutes les parties prenantes concernées. Mise en place d'un dispositif de contrôle et d'audit de leur mise en œuvre.

HSE		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Atteinte à la sécurité des collaborateurs et des actifs de BOURBON	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. Engagement de la responsabilité juridique de BOURBON en lien avec les opérations des navires. 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de standards opérationnels (e.g. OSM et 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. Politique d'assurance adaptée et application de standards internes de contractualisation.
Impact environnemental lié à nos activités en mer, notamment pollution accidentelle de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> Pollution accidentelle de l'environnement : fuite de carburants/huiles. Engagement de responsabilité légale de BOURBON lié aux opérations des navires : accident et dommages causés par les navires de BOURBON, pendant ou en dehors de leurs opérations, exposant le Groupe à des réclamations indemnitaires non ou insuffisamment couvertes par ses polices d'assurance. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 lutte contre la pollution. Clause <i>Knock for knock</i> incluse dans les contrats avec les clients pétroliers. Déploiement d'une politique d'assurance adaptée. Application de standards internes de contractualisation.
Pandémie/crise sanitaire impactant la capacité à opérer	Épidémie ou pandémie au niveau local, régional ou international menaçant la santé des collaborateurs et empêchant ou contraignant la capacité à opérer les navires.	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de plans et procédures de mitigation. Standards internes de gestion des conditions sanitaires à bord des navires et à terre.

Ressources humaines		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Comportement discriminatoire envers/entre les employés	Situations de harcèlement, de discrimination et donc exposition à des risques psycho-sociaux pouvant impacter la santé mentale et physique des collaborateurs de BOURBON.	<ul style="list-style-type: none"> • Actions en matière de préservation de l'équité de traitement des collaborateurs • Formations aux risques psycho-sociaux. • Ligne d'alerte éthique et comité de traitement des alertes. • Actions de sensibilisation et formation de tous les collaborateurs. • Procédures disciplinaires en cas de situations avérées.
Violation des droits humains	Toute action, politique, pratique ou comportement qui viole les droits fondamentaux des individus tels que définis dans les instruments internationaux des droits de l'Homme. Le risque de violation des droits de l'Homme peut se manifester de différentes manières en raison de la nature complexe et étendue de nos opérations incluant (mais ne se limitant pas) aux relations avec les communautés locales, respect des droits fondamentaux en matière de conditions de travail, répercussions de l'impact environnemental sur les sites et les personnes (accès à l'eau, alimentation, santé).	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques et pratiques robustes en matière de droits de l'Homme. • Engagements formels, évaluation des impacts, actions locales, mécanisme de remontée des occurrences. • Ligne d'alerte et comité de traitement des alertes. • Code de conduite Groupe et Fournisseurs.
Manque de ressources et/ou de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Échec à garantir que les activités commerciales sont menées par les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment. • Défaut d'anticipation des besoins de l'organisation (recrutement tardif ou plans de développement des personnes tardifs). • Gestion opérationnelle (y compris des marins) avec un manque de dynamisme ou de compétence (connaissances, expérience et/ou application insuffisantes). • Manque global de ressources humaines opérationnelles compétentes à tous les niveaux. • Perte d'un collaborateur clé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique et processus RH robustes : gestion des carrières, recrutements, programmes de formation (dont <i>B Managers</i>, déployé dans l'ensemble des pays d'opération). • Processus d'évaluation et de suivi des performances. • Plans de succession. • Délégation de responsabilités.

Juridique		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Responsabilité de la société mère (ou de ses dirigeants ou des salariés agissant pour elle) concernant les affaires des filiales	La société mère peut-être tenue responsable des actions, des obligations financières ou des litiges juridiques de ses filiales, ainsi que du non-respect des lois et réglementation locales par celles-ci.	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures de contrôle interne (prévention). • Convention d'actionnaires contenant les règles et directives Groupe notamment en matière de gestion des tiers. • Audits réguliers. • Prévention. • Actions correctives.

Sécurité		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Atteinte à la sécurité (enlèvement, piraterie, terrorisme) 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, menaces asymétriques).	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de processus internes de gestion de la sécurité des collaborateurs, à terre et en mer. <i>Monitoring</i> des opérations et activités par les responsables sûreté. • Révision des limites d'opérations en fonction du contexte évolutif de chaque pays ou zones. • Mise en place de citadelles sur les navires type OSV opérant dans des zones identifiées à risque.
Cyber incidents/attaques	Faible dans le système d'information de BOURBON conduisant à des actions malveillantes venant de l'interne ou de l'externe (e.g. <i>ransomware</i> , fuite de données, prise de commande à distance d'opérations sur les navires, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Stratégie & Développement		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Transition énergétique et déclin du secteur d'activité historique de BOURBON	<ul style="list-style-type: none"> • Réorientation des investissements des clients traditionnels de BOURBON vers de nouveaux secteurs d'activité en lien avec la transition énergétique. • Reconfiguration de l'activité de services maritimes à l'industrie <i>offshore</i>, avec une perte de valeur et d'activité dans un contexte de forte compétition. • Contraintes liées à des tierces parties entraînant des délais supplémentaires, notamment sur l'éolien <i>offshore</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'une stratégie par activité prévoyant notamment le développement de nouveaux services (e.g. logistique intégrée, offre <i>door-to-rig</i>, etc.) et d'une offre dédiée à l'éolien <i>offshore</i>. • Stratégie d'ajustement de la flotte à la nouvelle demande du marché. • Plans de réduction de 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 <i>Smart shipping</i>, programmes de retrofit pour rallonger la durée de vie de la flotte, etc.). • Contribution à la réalisation d'études d'évaluation de l'impact environnemental dans le cadre des projets éoliens <i>offshore</i> conduites par l'opérateur du projet.
Stratégie du Groupe inadéquate	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle commercial inadéquat. • Incapacité à anticiper les nouvelles tendances et évolutions du marché. • Incapacité à positionner BOURBON dans une stratégie de marché premium et à inciter les clients à payer le supplément. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance adaptée : Comité de Surveillance incluant des membres indépendants et un Comité stratégique. • Surveillance active du marché dans le domaine de la production et de l'exploration/développement pour une réponse rapide aux changements du marché. • Recours à des consultants externes en stratégie. • Retours d'expérience clients.
Échec/difficultés à mettre en œuvre le plan stratégique.	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité à mettre en œuvre les composantes de la stratégie de groupe approuvée. • Retards importants ou chaîne managériale défectueuse dans la mise en œuvre de la stratégie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance adaptée : Comité de Surveillance incluant des membres indépendants et un Comité stratégique. • Recours à des consultants externes pour accompagner/déployer la stratégie. • Suivi régulier de la mise en œuvre de la stratégie à différents niveaux de l'organisation : Conseil de Surveillance, Comité stratégique, Comité d'Audit et de Contrôle (SAC) et Conseils d'administration des entités. • Processus de préparation et d'examen du budget pour assurer l'anticipation et l'alignement des ressources nécessaires avec la stratégie (financement, effectifs, etc.).

SOCIÉTÉ PHOCÉENNE DE PARTICIPATIONS SA

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023
Société Phocéenne de Participation S.A.
148 rue Sainte - 13007 Marseille Cedex

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société Société Phocéenne de Participations (ci-après "entité") désigné organisme tiers indépendant ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884⁽¹⁾, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée 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.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Comme indiqué dans le paragraphe "notre bilan carbone", les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Directoire de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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 ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Directoire.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ 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 historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽²⁾.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre le 7 novembre 2023 et le 21 mai 2024 sur une durée totale d'intervention de 10 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 12 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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 ;
- 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, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration.
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, 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⁽³⁾ et couvrent entre 30 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris la Défense, le 22 mai 2024
KPMG S.A.

Loïc Herrmann,
Associé

Isabelle Lhoste,
Associée, Expert ESG

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

(2) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

(3) Données environnementales : Périmètre Bourbon Mobility Holding, Bourbon Subsea Services et Bourbon Marine & logistics
Données sociales et sociétales : Périmètre Groupe



Rapport Développement Durable 2023
VF - mai 2024
Réalisation : etcompagnie - RC 421 203 555
Crédits photo : BOURBON, Shutterstock



BOURBON
Building together a sea of trust