



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024

DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



BOURBON
Building together a sea of trust

MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE

La Société Phocéenne de Participation (SPP) est l'entité juridique réglementaire 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.

Conformément aux dispositions des articles **L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1** du Code de commerce⁽¹⁾, ainsi qu'à la Directive européenne **2014/95/UE** transposée en droit français, BOURBON publie sa **Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)** pour l'exercice clos au 31 décembre 2024. Ce rapport a pour objectif de présenter les principaux risques Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) liés à ses activités dans le secteur du transport maritime et des services maritimes *offshore*. BOURBON y expose également les politiques mises en place pour répondre à ces enjeux, ainsi que les résultats associés, mesurés à l'aide d'indicateurs clés de performance. Ces informations s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue et de transparence que la compagnie poursuit auprès de ses parties prenantes, en cohérence avec ses engagements pour une croissance durable et responsable.

Conformément à l'article **L.225-102-1 III** du Code de commerce, la sincérité et la conformité des informations contenues dans cette DPEF ont été vérifiées par la société KPMG, mandatée en sa qualité d'**Organisme Tiers Indépendant (OTI)** accrédité par le COFRAC pour la vérification des informations extra-financières, dont le rapport est annexé au présent document.

(1) Les informations suivantes (requis 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

04 ENJEUX ET STRATÉGIE

- 05 Chiffres clés 2024
- 07 Éditorial du CEO
- 08 Risques extra-financiers
- 09 Modèle d'affaires
- 11 Matérialité et parties prenantes
- 12 Vision, engagements et valeurs
- 13 Nos priorités RSE

14 ENVIRONNEMENT

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENT

- 15 Notre trajectoire de décarbonation
- 16 Bilan Carbone
- 17 Un management environnemental toujours plus précis
- 19 Renouvellement des *Surfers* : une diminution effective de la consommation de carburant
- 19 Protéger la biodiversité
- 20 Une implication dans des groupes de travail à l'échelle internationale

21 SOCIAL

INCLUSION, ÉQUITÉ ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 22 Déploiement de *B Managers*, le nouveau programme de formation au management
- 23 Faire vivre la diversité et l'inclusion
- 24 Harmoniser les standards de traitement des marins internationaux
- 25 Une année d'initiatives pour sensibiliser et fédérer les équipes
- 26 Assurer la sécurité de l'environnement de travail, en mer et à terre
- 28 Garantir la sûreté des collaborateurs, des biens et des activités

29 GOUVERNANCE

ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET TRANSPARENCE AU CŒUR DE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

- 30 Identifier et prévenir les risques
- 31 Cultiver la formation des équipes
- 32 Ligne d'alerte éthique et enquêtes internes : garantir intégrité et conformité
- 33 Une chaîne d'approvisionnement responsable
- 34 Une politique volontariste en matière de cybersécurité

35 ANNEXES

- 36 Indicateurs de performance extra-financière
- 40 Risques extra-financiers
- 44 Avis de l'organisme de vérification



ENJEUX ET STRATÉGIE

CHIFFRES CLÉS 2024

ACTIVITÉS

223

NAVIRES EN FLOTTE
DONT 182 NAVIRES EN OPÉRATION

1,43 M
PASSAGERS TRANSPORTÉS
(PAR BMO)

37
PAYS D'OPÉRATION

RÉPARTITION DU CA
PAR CONTINENT

16,5 %
EUROPE / MOYEN-ORIENT
MÉDITERRANÉE

6,7 %
AMÉRIQUE

63 %
AFRIQUE

13,8 %
ASIE

13 ANS
DE MOYENNE
D'ÂGE DE
LA FLOTTE

76,7 %
DE TAUX D'UTILISATION
DE LA FLOTTE EN OPÉRATION

733 M€

DE CHIFFRE D'AFFAIRES
CONSOLIDÉ

ENVIRONNEMENT

768 552

TONNES DE GAZ
À EFFET DE SERRE
ÉMIS PAR LE GROUPE

0,1 %
SCOPE 2

90 %

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

8 FILIALES
CERTIFIÉES ISO 14001
OU GREEN MARINE
EUROPE

91,4 %
SCOPE 3

(1) Offshore Support Vessels.

SOCIAL

5 842

COLLABORATEURS
(EFFECTIF OPÉRATIONNEL
TOTAL)

83
NATIONALITÉS

33 %

DE FEMMES
DANS LES
FONCTIONS
SÉDENTAIRES

+ 75 %
DE MARINS

76 %
TRAVAILLENT
DANS LEUR RÉGION
D'ORIGINE

95 517 HEURES
DE FORMATION RÉALISÉES
PAR LES COLLABORATEURS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



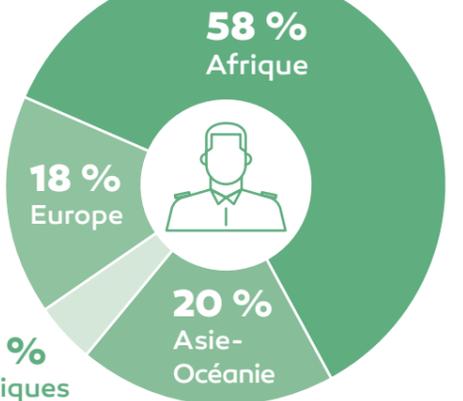
0,75

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

0,26

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

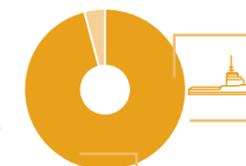
4 %
Amériques



GOVERNANCE

97 %

DES COLLABORATEURS
LES PLUS EXPOSÉS ONT
RÉALISÉ LE E-LEARNING
COMPLIANCE



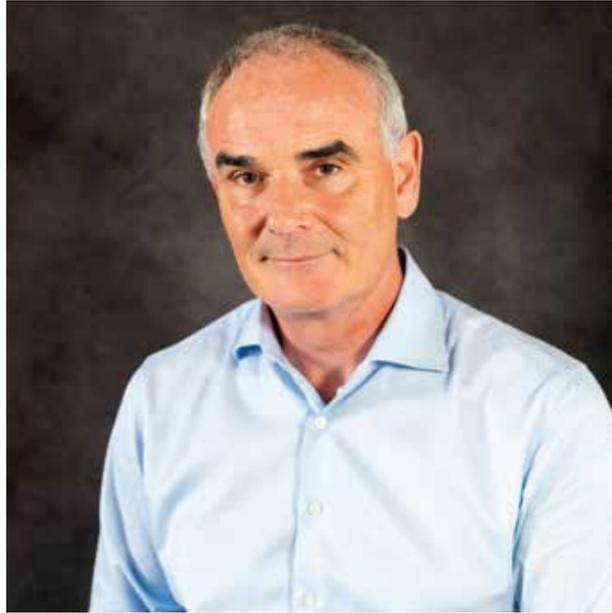
93,5 %
DES MARINS

100 %
DES SALARIÉS
À TERRE



100 %
DES FOURNISSEURS
CRITIQUES AYANT SIGNÉ
LE CODE DE CONDUITE

73 %
DE TAUX DE COUVERTURE
ACHATS EN CENTRAL



AGIR ENSEMBLE AU SERVICE DE LA DURABILITÉ

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

En 2024, nous avons collectivement démontré notre capacité à faire vivre la stratégie RSE de BOURBON dans notre quotidien professionnel en dépit d'un contexte contraint. Seule une volonté commune et un esprit d'équipe au sein du Groupe comme avec l'ensemble de nos clients, fournisseurs et partenaires, nous permettra de progresser significativement sur la voie de la durabilité.



Le nouveau Siège symbolise notre dynamique RSE, avec une meilleure qualité environnementale et une gestion de l'espace favorisant des modes de travail renouvelés. "

NOTRE DÉMARCHE RSE : UNE VÉRITABLE APPROPRIATION PAR NOS COLLABORATEURS

Partout à travers le monde, nos collaborateurs ont été à la fois fortement sensibilisés à nos engagements RSE et étroitement associés à leur développement. Ce fut particulièrement le cas en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, avec la mise en place de la Charte D.E.&I., la création de deux nouveaux *e-learning*s, la *People's Week*, rythmée par de nombreuses animations, parmi lesquelles la Fresque de la Diversité et un webinar.

Outre cette *People's Week*, de nombreux événements ont rythmé la vie du Groupe et de ses collaborateurs : *Compliance Day*, *Environment Week*, *Safety Day*. Ils ont accentué l'appropriation de nos procédures et bonnes pratiques par les équipes.

Au-delà, diverses initiatives ont spontanément émergé au sein de nos entités, telles que la mise en place d'actions de réduction de la consommation de bouteilles plastiques de Bourbon Logistics en Namibie.

COMPLIANCE : SUR LA VOIE DE LA MATURITÉ

Au total, ce sont plus de 4 000 collaborateurs, navigants et sédentaires, qui ont été formés à la *compliance* en 2024 notamment via le module d'*e-learning* dédié. La ligne d'alerte éthique est désormais ancrée dans les pratiques, avec 36 alertes émises en 2024 contre 31 en 2023, témoignant de la confiance grandissante des équipes *onshore* et *offshore* dans ce dispositif. La gestion des alertes, alliant fluidité et objectivité, de leur examen jusqu'à d'éventuelles sanctions, a renforcé ce climat de confiance.

TRANSITION ENVIRONNEMENTALE : UNE DYNAMIQUE PARTICIPATIVE

Nos navires totalisent plus de 80 % de nos émissions atmosphériques. La majorité sont des émissions indirectes (c'est-à-dire de scope 3 pour BOURBON et de scope 1 pour nos clients). Ce sont en effet nos clients qui exploitent les navires, dans le cadre de leurs projets *offshore*. Pour autant, la réduction de ces émissions est la priorité n°1 de BOURBON en matière de décarbonation. Nous la partageons collectivement, avec nos clients, toujours plus nombreux à prendre en compte les critères environnementaux dans le déclenchement de nouveaux projets.

Si le facteur humain s'avère donc clé en matière de transition environnementale, la technologie demeure un levier d'action majeur. Le rétrofit de notre flotte est une question stratégique pour BOURBON, au même titre que pour l'ensemble du secteur. En 2024, nous avons donc travaillé à sa faisabilité et à sa planification sur le long terme.

À cette politique de rétrofit s'ajoute un programme de remplacement de nos navires de transport de personnels, qui ont atteint leur limite d'âge, par des constructions neuves. Sur les dix nouveaux navires commandés, 4 ont été mis en service en 2024, visant d'ores et déjà une réduction de 20 % de la consommation de carburant.

En 2024, nous avons démontré notre capacité à construire et mettre en service des navires plus efficaces sur un plan environnemental. "

SÉCURITÉ : PLUS QU'UNE PRIORITÉ, UN DEVOIR

Garantir la sécurité de nos équipes et de nos parties prenantes – en mer comme à terre – est plus qu'une priorité, c'est un devoir. Notre exigence et la rigueur de nos *process* sont la clé de l'excellence opérationnelle que nous souhaitons délivrer à nos clients partout dans le monde.

En 2024, dans la continuité des résultats obtenus en 2023, BOURBON a atteint ses objectifs HSE avec un TRIR (*Total Recordable Incident Rate* ou Taux d'incidents déclarés) tout juste sous la barre des 0,75.

Néanmoins, BOURBON ne se satisfait pas de cette performance car un incident est toujours un incident de trop. C'est pourquoi nous continuerons de travailler sans relâche en 2025 pour renforcer la culture " sécurité " au sein du Groupe, pour le bien-être de nos collaborateurs et la qualité de nos opérations.

Le groupe BOURBON poursuit donc sa trajectoire durable, grâce à l'implication toujours plus proactive de ses collaborateurs et de ses partenaires, clients et fournisseurs. Parce qu'agir ensemble, de manière concertée et cohérente, sera la clé pour notre développement durable et responsable, en harmonie avec notre environnement et dans le respect de l'humain.

RISQUES EXTRA- FINANCIERS

Le groupe BOURBON reconnaît l'importance et l'impact de ses activités sur l'environnement et l'écosystème dans lequel il opère. Dans le cadre de sa démarche de gestion des risques, une harmonisation de la cartographie des risques a été réalisée en 2023 en lien avec les priorités RSE. Cette cartographie a été complétée et détaillée en 2024 et a intégré 15 " nouveaux risques " concernant ainsi la *compliance*, le climat, la santé-sécurité, la finance, les ressources humaines et la sûreté. Vous en trouverez une version synthétique en page 40.

Pour pondérer les risques, 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 des dispositifs de maîtrise visant à les mitiger.

La cartographie ainsi établie est validée par le Directoire. 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.

Des dispositifs de contrôle sont identifiés pour tous les risques listés. Des plans d'action sont formalisés pour tous les risques qualifiés de " clés ".

Afin de déployer une gestion toujours plus dynamique des risques au niveau opérationnel, les responsables Qualité des *Stand-Alone Companies* (SAC) ont été spécialement formés et accompagnés en 2024. Des fiches " risques " détaillées à l'aune des spécificités " métiers " et de personnels relais, ont été par exemple réalisées.

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 une implication croissante des clients et partenaires, et des projets d'éolien offshore



Renforcement des exigences réglementaires et des attentes du marché pour une accélération de la réduction des émissions CO₂ et un fléchage des investissements vers des solutions plus durables



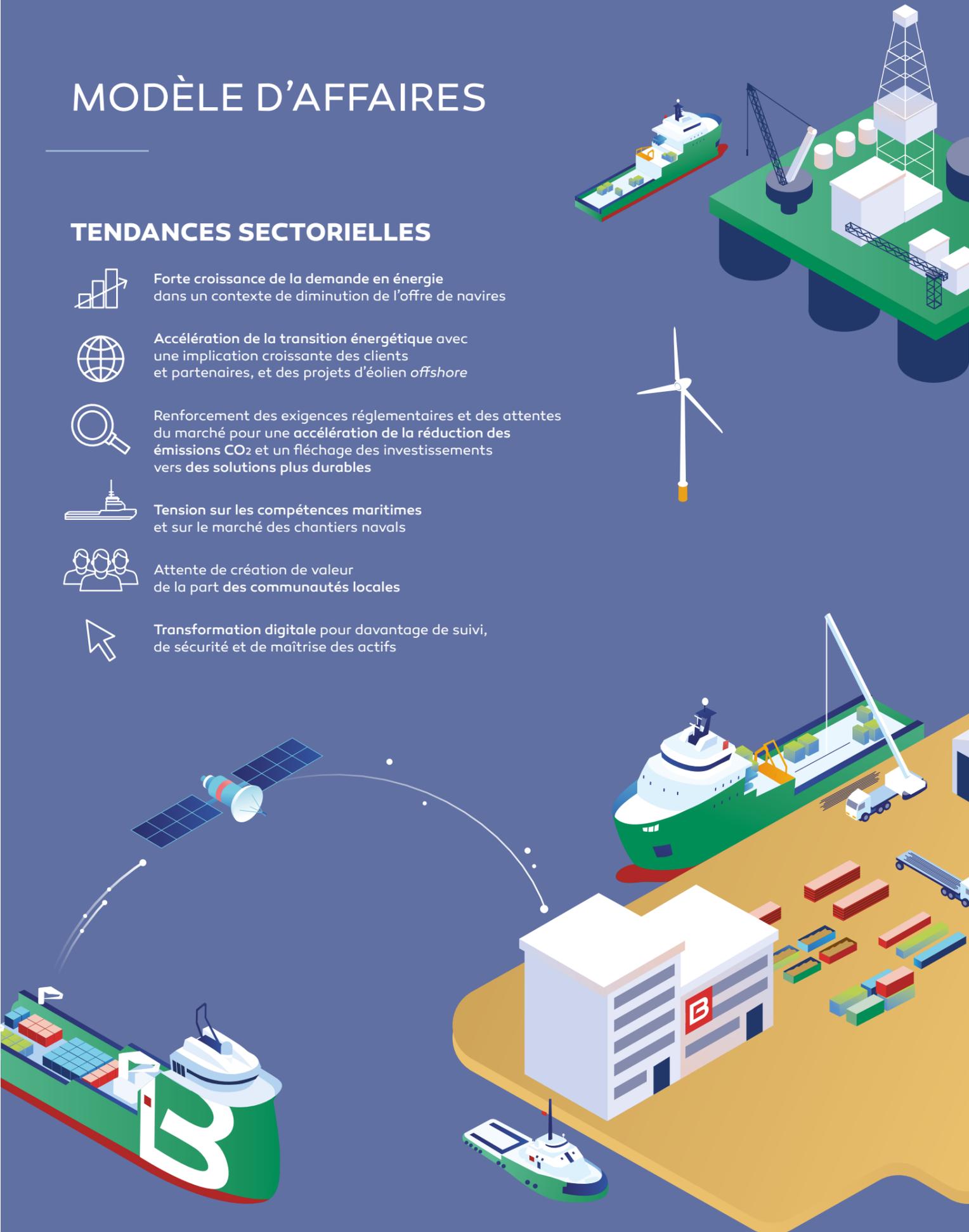
Tension sur les compétences maritimes et sur le marché des chantiers navals



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
- Des projets innovants pour améliorer la conduite de nos opérations et notre empreinte carbone grâce au digital et à nos navires connectés
- 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 223 navires modernes et fiables, dont 182 en opération
- 13 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

- 5 842 collaborateurs dont + de 75 % de marins
- Plus de 80 nationalités
- Près de 60 % des équipes basées en Afrique
- Un Digital Campus ou plateforme de formation en ligne, de près de 75 parcours de formation accessibles 24/7
- 76 % de collaborateurs locaux (travaillant dans leur région d'origine)
- Une démarche "santé et sécurité" visant le zéro accident
- Un solide réseau de référent santé et sécurité dans le monde, déployant les standards et campagnes de sensibilisation/formation

GOVERNANCE



ACTIFS ORGANISATIONNELS

- Une présence dans 37 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 Compliance au sein du Conseil de Surveillance

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR LES CLIENTS



- Un taux de disponibilité technique des navires de 85 %
- 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
- 1,43 M de passagers transportés (sur les navires BMO)
- Des nouveaux services de type logistique intégrée et services de shipmanagement pour accompagner la transition de nos clients
- Leader dans l'installation des parcs éoliens flottants

POUR LES COLLABORATEURS



- TRIR = 0,75
- LTIR = 0,26
- Nombre total d'heures de formation : 95 517 heures
- Be Managers, programme de formation dédié aux managers d'une durée de 8 mois
- Un dialogue social apaisé
- 6 organisations certifiées ISO 45001

POUR L'ENVIRONNEMENT



- Des pratiques opérationnelles favorisant la baisse de la consommation de carburant
- Une démarche visant notamment à rallonger la durée de vie des navires
- Seulement 3 incidents de pollution (pour plus de 22,6 millions d'heures travaillées)
- 8 organisations certifiées ISO 14001 et/ou Green Marine Europe
- L'Environment Week ayant mobilisé des centaines de collaborateurs

POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES



- Des contrats de travail locaux
- 63 % d'achats locaux/régionaux (en CA)
- Un recrutement local toujours prioritaire
- 65 % 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 733 M€ réparti géographiquement :
 - 63 % en Afrique
 - 16,5 % en Europe/Moyen-Orient/Méditerranée
 - 13,8 % en Asie
 - 6,7 % en Amériques

MATÉRIALITÉ ET PARTIES PRENANTES

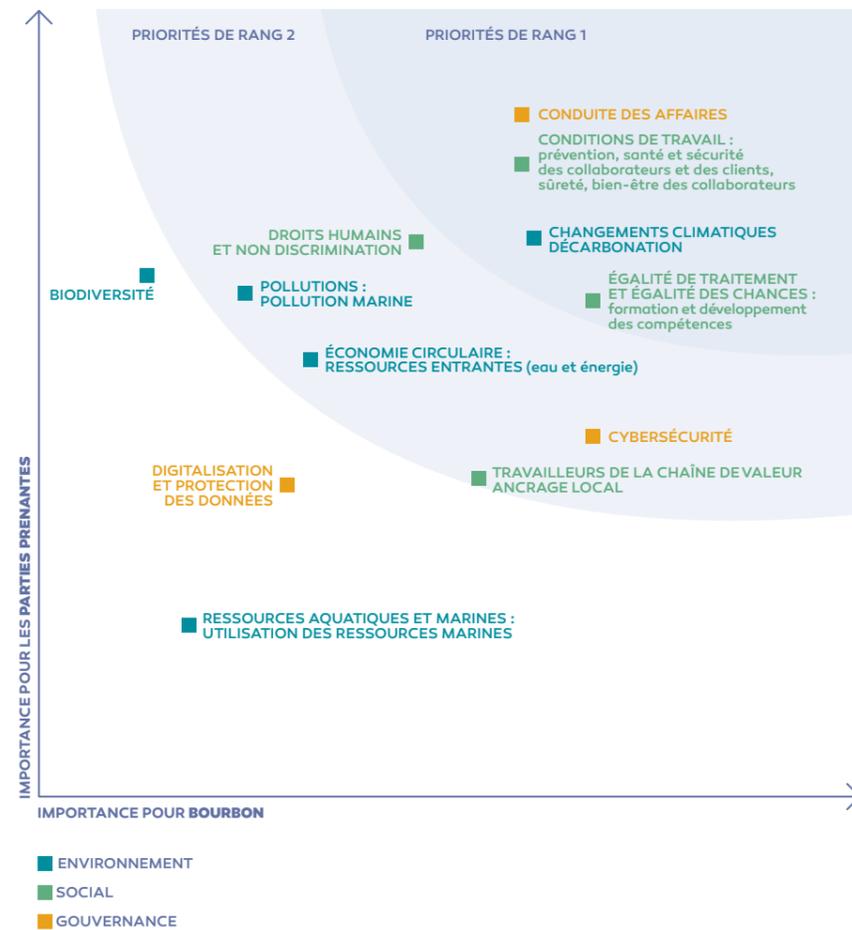
Réalisée en 2023, l'analyse de matérialité nous a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux à l'impact le plus significatif sur notre activité et nos parties prenantes.

Cette approche proactive renforce notre capacité à :

- Anticiper les tendances de notre secteur d'activité ;
- Répondre aux attentes croissantes de nos parties prenantes ;
- 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 pourrait concerner BOURBON pour l'année fiscale 2025⁽¹⁾. Une analyse de double-matérialité a été réalisée au 2^{ème} semestre 2024 et doit être validée par le Conseil de surveillance au 1^{er} semestre 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.



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 et à la technologie, sur tous les territoires où nous exerçons notre activité. Dialogue pragmatique et transparent.

LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION

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.

3 VALEURS

qui nous guident :

Ambition | **Esprit d'équipe** | **Exigence**

4 ENGAGEMENTS

qui fondent notre marque :

Assurer la sécurité de tous | **Agir de façon éthique et compliant** | **Réduire notre impact sur l'environnement** | **Faire confiance aux équipes et développer les talents**

(1) Date exacte en cours d'évolution, au regard des développements de la Directive CSRD à fin février 2025.

NOS PRIORITÉS RSE

La définition des priorités RSE s'inscrit dans le prolongement de la vision, des valeurs et des engagements de BOURBON, en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, auxquels l'entreprise contribue activement en tant que membre du *Global Compact France*. Ces priorités témoignent d'une conviction : celle de la complémentarité fondamentale entre croissance économique et développement durable.

La gouvernance RSE de BOURBON s'appuie sur une structure solide et mobilisée, intégrant les enjeux stratégiques du Groupe dans le respect des règles de conformité. Trois comités spécialisés – Développement Durable, Éthique et Conformité, et Rémunérations/RH – appuient le Conseil de Surveillance et se réunissent annuellement. La Direction RSE joue un rôle central dans l'animation et le suivi des engagements. S'appuyant sur des experts internes des différentes thématiques RSE, elle présente de façon trimestrielle un état d'avancement des projets au Comité exécutif du Groupe.



ENVIRONNEMENT

RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS

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

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INNOVATION

Soutenir le développement des énergies marines renouvelables, notamment 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.

SOCIAL

SANTÉ, SÉCURITÉ ET 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

GESTION RESPONSABLE DE LA SUPPLY CHAIN

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

GOVERNANCE, ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

Promouvoir une culture d'éthique professionnelle et de responsabilité individuelle pour tous nos collaborateurs et au plus près de nos filiales, en garantissant l'accès aux formations et outils dédiés.



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

ENVIRONNEMENT



RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

La politique environnementale de BOURBON se structure autour de cinq principes fondamentaux : conscience climatique, prévention, mesure, réduction et innovation.

En 2024, ces principes sont à l'origine d'un panel d'actions autour des axes suivants :

- Un management environnemental renforcé et des actions en faveur de la biodiversité ;
- La construction d'une trajectoire de décarbonation de la flotte à horizon 2050 ;
- Des avancées concrètes en matière d'efficacité énergétique, avec une nouvelle génération de navires de transport de passagers consommant jusqu'à moins 20 % de carburant.

L'objectif est double : d'une part, réduire notre impact environnemental global, d'autre part, poursuivre la décarbonation de la flotte. Le tout en tenant compte d'une contrainte majeure : l'impact environnemental de la flotte dépend aussi de son utilisation par nos clients. Ce dialogue client est donc au centre des enjeux.

-20 %

DE CONSOMMATION
DE CARBURANT
GRÂCE À LA NOUVELLE
GÉNÉRATION DE NAVIRES DE
TRANSPORT DE PASSAGERS



NOTRE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION

Développée par l'ADEME et le *Carbon Disclosure Project* (CDP), la méthodologie ACT (*Assessing low Carbon Transition*) Pas à Pas aide les entreprises à aligner leurs stratégies avec les objectifs de transition bas-carbone, en cohérence avec les accords internationaux comme l'Accord de Paris. C'est la méthodologie qu'a choisie l'entreprise en 2024 pour dessiner sa trajectoire de décarbonation à horizon 2050. Les bénéfices de cette démarche sont nombreux : alignement stratégique, réduction des risques, avantage concurrentiel, accès aux financements, innovation et efficacité.

BOURBON a ainsi évalué sa situation actuelle, identifié les défis à relever, établi des KPIs et un référentiel, construit sa vision 2050 dans un monde bas-carbone et défini une stratégie de décarbonation et un plan d'action.

Comité de pilotage, validation de chaque étape de la démarche en Comité exécutif, validation de la stratégie par le Comité RSE, travail à des plans d'actions pour chaque *Stand-Alone Company* ponctuent l'élaboration de cette stratégie de décarbonation.

Ainsi, BOURBON a fait le choix de se concentrer sur sa flotte, la consommation de carburant des navires représentant au total près de 80 % de son empreinte carbone. Son *benchmark* a pris en compte les trajectoires de décarbonation de l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) – référence mondiale tous secteurs confondus – et de l'Organisation Maritime Internationale (OMI).

Avec comme base de référence l'année 2020, sa trajectoire de décarbonation à 2050 doit se construire dans le cadre d'un dialogue étroit avec les clients. En effet, l'impact environnemental des navires BOURBON correspond aux émissions de leur logistique maritime, le carburant des navires affrétés par les clients étant fourni par ces derniers. Leur implication dans la stratégie de décarbonation du Groupe est donc essentielle.

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 constituent 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 :

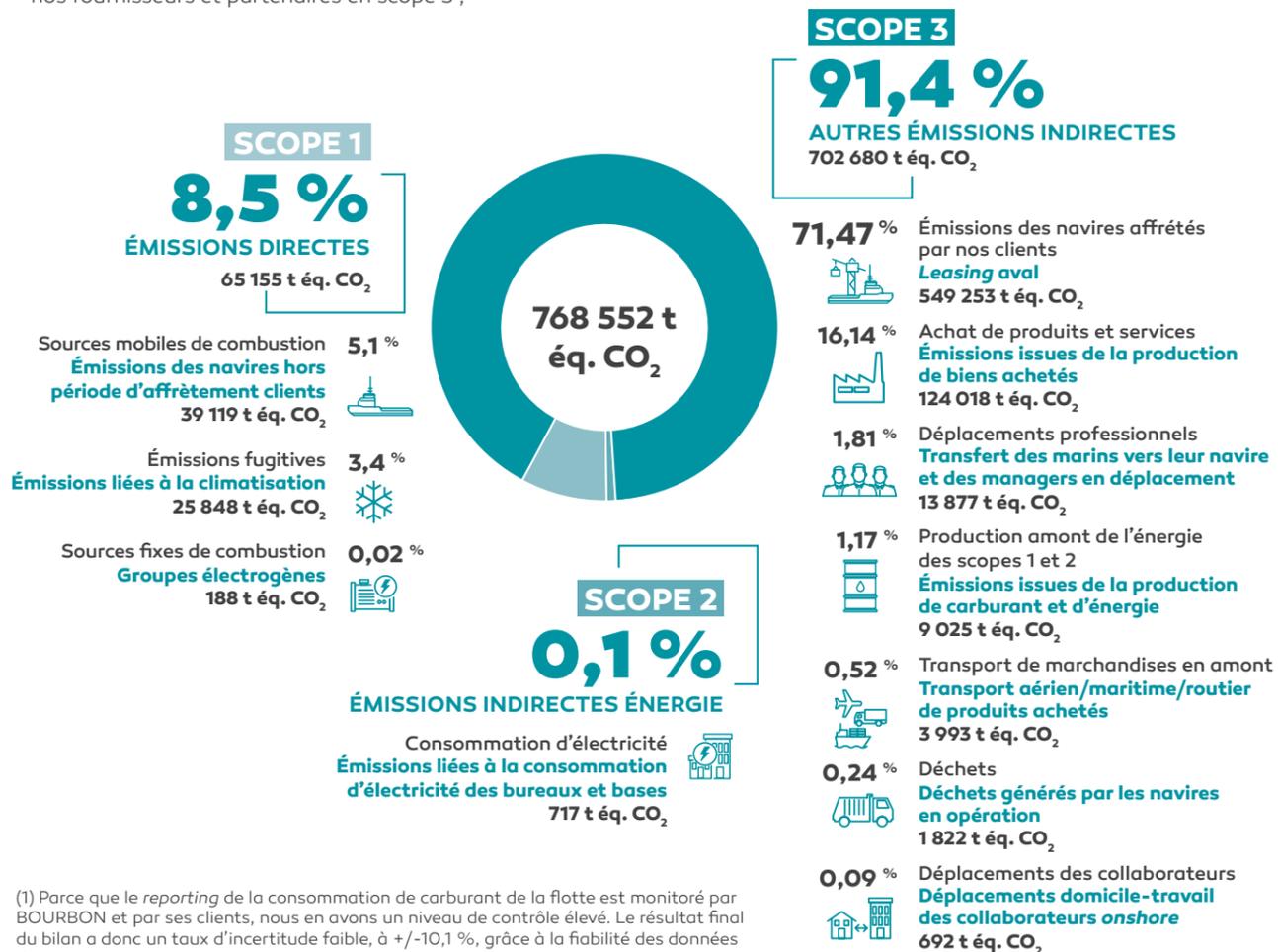
- Les émissions de scope 1 correspondent aux émissions des navires sur lesquels nous avons un contrôle total. Nous gérons nos opérations et avons un droit de regard direct sur la manière dont nous les exploitons (en transit, en maintenance ou désactivés) ;
- Les émissions de scope 3 sont celles qui découlent des opérations pour lesquelles nos clients affrètent le navire.

Nos équipages appliquent les bonnes pratiques en matière de conduite efficiente du navire. Cependant, nos clients restent seuls décideurs de la vitesse d'exploitation et de la distance à parcourir.

Plusieurs constats en 2024 :

- Nous avons continué de progresser et de consolider notre mesure de bilan carbone (élaboré selon les règles du GhG protocole, méthodologie la plus couramment adoptée à l'échelle internationale), en intégrant plus de données de nos fournisseurs et partenaires en scope 3 ;

- Avec une activité opérationnelle de la flotte plutôt stable, nous enregistrons une hausse de 5 % de nos émissions de GES au global (par rapport à 2023). Cette augmentation est concentrée sur les postes des émissions des navires hors période d'affrètement clients (scope 1), le poste des achats de produits et services (+40 % vs 2023, scope 3) et le poste de transport de marchandises (scope 3). Cela s'explique en grande partie par la réalisation de nombreux arrêts techniques entraînant le déplacement des navires vers les chantiers, l'achat d'équipements mécaniques dont la fabrication est émettrice de CO₂ et le transport de ces pièces à travers le monde ;
- Les émissions liées à la climatisation (scope 1) sont en augmentation, suite à la réévaluation à la hausse du facteur d'émission des gaz frigorigènes par les experts du GIEC.
- Le poste d'émissions liées aux déplacements des collaborateurs, des marins essentiellement (scope 3) est en légère hausse (11%) du fait de l'amélioration de notre collecte de données et l'intégration de nouveaux fournisseurs dans notre système de reporting (en Angola et en Asie)
- Enfin, notons que les émissions de la flotte en opération chez nos clients (le plus gros poste du bilan) se sont maintenues (-1 % vs 2023).



(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 résultat final du bilan a donc un taux d'incertitude faible, à +/-10,1 %, grâce à la fiabilité des données de ce poste majoritaire.

UN MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL TOUJOURS PLUS PRÉCIS

GESTION DIGITALISÉE DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE AVEC OPSEALOG

L'année 2024 a vu la signature et la mise en œuvre d'un partenariat stratégique avec la société Opsealog, expert en digitalisation maritime.

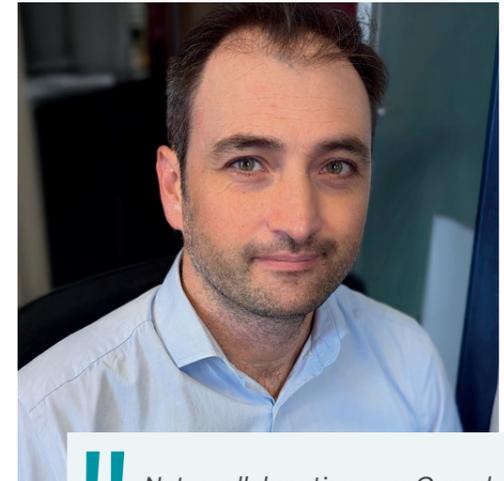
Des services d'analyse de la donnée et de gestion renforcée de la performance énergétique ont été déployés sur l'ensemble de la flotte de Bourbon Marine & Logistics, soit plus d'une centaine de navires, afin de booster leur efficacité opérationnelle et de réduire leurs émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Cet accord pluriannuel a fait suite à un projet pilote de six mois, conduit sur 25 navires de support offshore (OSV), qui a permis de réduire les émissions mensuelles par navire de 45 à 50 tonnes de CO₂ en moyenne. Ces résultats ont été obtenus grâce au monitoring en temps réel de la flotte et à une digitalisation poussée du reporting des navires. Cela a permis d'identifier les améliorations potentielles en matière d'efficacité énergétique et de recommander de meilleures pratiques aux équipes de Shipmanagement de BOURBON.

Le partenariat s'étend désormais à l'ensemble de la flotte de PSV (Platform Supply Vessel ou navires ravitailleurs de plateforme) et d'AHTS (Anchor Handling Tug Supply ou remorqueurs releveurs d'ancres) de BOURBON, qui opère notamment en Afrique de l'Ouest, en Asie, dans le golfe Persique ou dans les Caraïbes.

Grâce à un reporting rationalisé, les données, une fois intégrées dans la plateforme Marinsights d'Opsealog, sont retranscrites sous forme de rapports mensuels et analysées par le navire ainsi que l'ensemble de la ligne managériale, jusqu'au propriétaire. La dynamique liée à ce nouvel outil permet à BOURBON d'optimiser les profils opérationnels des navires, réduisant ainsi la consommation de carburant, les émissions de Gaz à Effet de Serre et les coûts d'exploitation, dans l'intérêt de ses clients et de l'environnement. Elle nécessite une phase d'appropriation par les équipes, qui l'intègrent progressivement dans leurs pratiques et process quotidiens.

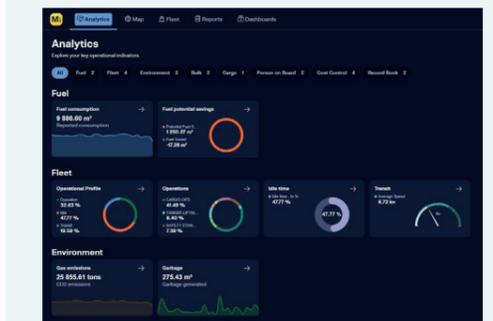
Cette initiative représente non seulement une preuve de l'engagement de BOURBON à réduire son empreinte environnementale mais aussi un moyen d'anticiper les exigences réglementaires étendues au secteur des navires de ravitaillement offshore, telles que les réglementations de surveillance, de déclaration et de vérification (MRV) des GES.



Notre collaboration avec Opsealog marque une nouvelle étape dans la digitalisation de notre flotte. Ce processus a été initié il y a une dizaine d'années avec l'intégration d'outils de reporting intelligents connectés à notre système d'analyse et de gestion des données (business intelligence). Les solutions déployées permettront d'optimiser les performances quotidiennes de notre flotte.

À plus long terme, cette vision globale de notre flotte nous aidera à identifier de nouveaux leviers d'amélioration au bénéfice de nos clients et à simplifier le reporting auprès des autorités.

Frédéric Siohan,
Directeur Standards & Innovation,
Bourbon Marine & Logistics



BOURBON OFFSHORE SURF CERTIFIÉ GREEN MARINE EUROPE : UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Le 14 octobre 2024, lors d'une cérémonie à Bruxelles, Bourbon Offshore Surf, premier *Shipmanager* du Groupe, a fait partie des 25 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.

Lors de l'*Environment Week* organisée en septembre 2024, Yannick Beley et Antidia Citores, Directrice Générale de *Green Marine Europe*, sont intervenus dans le cadre d'un webinaire à l'attention de tous les collaborateurs du Groupe. Son thème : les enjeux environnementaux de l'industrie maritime et les mesures prises par le Groupe pour réduire son empreinte environnementale.

Un bon moyen de sensibiliser à l'importance de la protection du milieu marin et de présenter les initiatives mises en place par BOURBON, avec un témoignage de Bourbon Offshore Surf.



|| Nous avons choisi la certification *Green Marine Europe* pour trois raisons : sa spécificité maritime, son exigence au-delà de la réglementation, ses indicateurs ciblés et leurs implications concrètes.

*Depuis deux ans, nous avons progressé sur les indicateurs liés au recyclage des navires et à la réduction du bruit sous-marin. Notre objectif est de poursuivre cette progression et d'y inclure la réduction des émissions atmosphériques et la gestion des matières résiduelles. Preuve que *Green Marine Europe* est un référentiel très utile dans la structuration et l'évaluation de notre politique environnementale.*

Yannick Beley,
Directeur Général
Bourbon Offshore Surf

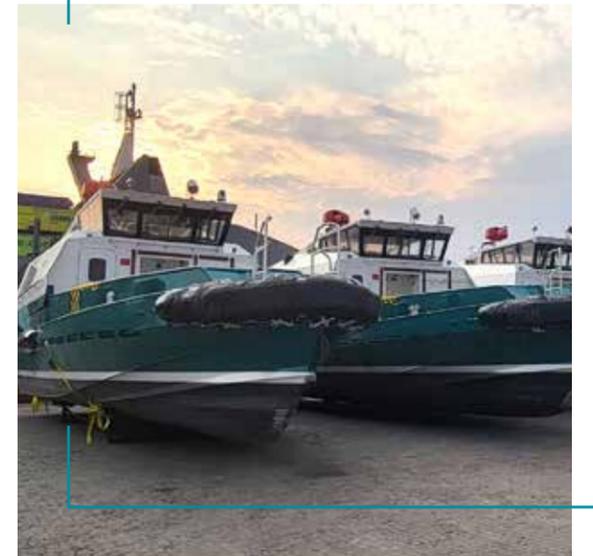


RENOUVELLEMENT DES SURFERS : UNE DIMINUTION EFFECTIVE DE LA CONSOMMATION DE CARBURANT

Bourbon Mobility poursuit le renouvellement d'une partie de sa flotte de navires rapides de transport de passagers appelés *Surfers*.

Pour rappel, en 2023, Bourbon Mobility avait commandé dix nouveaux navires. En 2024, quatre d'entre eux ont été livrés et ils opèrent aujourd'hui en Angola. Leur mise en service est venue accréditer l'objectif initial de réduction de 20 % de la consommation de carburant.

Les six autres navires sont en cours de construction. Offrant un équilibre optimal entre modularité, confort et performance énergétique, ces *Surfers* de 27 mètres bénéficieront d'une connectivité avancée pour une analyse en temps réel des données de consommation et de fonctionnement moteur. Cette performance énergétique est le fruit d'un travail de R&D mené par les équipes de Bourbon Mobility, en collaboration avec le cabinet d'architecture navale Mauric pour la conception et le design du *Surfer* (notamment les lignes hydrodynamiques du navire et un système de propulsion optimisé), et le chantier naval Piriou pour la construction. Les livraisons sont prévues pour 2025.



PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

En 2024, BOURBON a fait évoluer son journal de bord électronique pour permettre aux équipages de reporter le nombre et le type de cétacés observés pendant la navigation. En ligne de mire : la collecte d'une data de qualité, qui pourrait permettre de créer des synergies avec des organismes de recherche scientifique.

Un dispositif d'alerte e-mail a ainsi été mis en place de manière à prévenir les équipages lorsqu'ils rentrent dans une zone fréquentée par les cétacés. Ce mécanisme complètement automatisé a été réalisé à partir des cartes de haute fréquentation des baleines. Les officiers passerelle sont ainsi informés de la forte probabilité de rencontrer des cétacés et de l'importance d'accroître la veille visuelle pour les garder à distance et ne pas les déranger.



En 2024, les collaborateurs se sont également mobilisés pour des opérations de nettoyage des plages à Luanda, Maurice, Marseille ou Singapour à l'occasion de l'*Environment Week*.

UNE IMPLICATION DANS DES GROUPES DE TRAVAIL À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

BOURBON prend part aux travaux en matière de durabilité de deux associations emblématiques du secteur, l'*International Support vessel Owners' Association* (ISOA) et l'*International Marine Contractors Association* (IMCA). L'ISOA est ainsi à l'initiative de l'*OSV Decarbonisation Forum*, qui travaille notamment à la standardisation des données de *reporting* de l'activité des navires OSV, afin de faciliter la mise en place de calculs d'intensité carbone applicables au secteur d'activité de l'*offshore*.

DE NOMBREUSES INITIATIVES DURABLES

Bourbon Logistics a mis en place un plan de réduction du plastique à usage unique, principalement en éliminant les bouteilles d'eau au profit de jarres rechargeables, sur ses bases et ses chantiers en Namibie. Remontée dans le cadre du " Challenge environnemental " lancé à l'ensemble des collaborateurs pendant l'*Environment Week* en septembre 2024, cette initiative a été élue meilleur projet 2024. Les équipes de Bourbon Logistics travaillent aujourd'hui à la formalisation des bonnes pratiques, la mesure de leur effet et la définition d'objectifs chiffrés.

Parmi les autres initiatives identifiées, celles de Bourbon Offshore Greenmar qui a déployé une campagne de sobriété énergétique au Siège de la filiale sur l'Île Maurice, où la température des climatisations a été paramétrée afin de ne pas refroidir les locaux en-dessous de 25 °C.

PROJET EOLMED : UNE NOUVELLE ÉTAPE POUR BOURBON

Dans le cadre de sa participation au projet Eolmed, qui vise au développement de l'éolien flottant en Méditerranée avec une ferme pilote de 3 éoliennes de 10 MW chacune soit 30 MW au total, BOURBON a franchi une étape importante, en achevant la fabrication de tous les éléments permanents nécessaires à l'ancrage des flotteurs et à leur raccordement électrique.



L'année 2025 sera particulièrement charnière avec la livraison de ces éléments sur le site d'assemblage à Port-la-Nouvelle et le début des opérations d'installation en mer prévues à la fin de l'été.

Ce projet et sa livraison constituent une première dans le bassin méditerranéen. BOURBON travaille d'ores et déjà en lien étroit avec les acteurs locaux pour la préparation des opérations, notamment afin d'optimiser les services disponibles à l'échelon local (navires de remorquage, *crew boats*, base logistique, etc.).

Le caractère particulièrement novateur d'Eolmed est une réelle opportunité pour BOURBON de mettre à profit l'expérience acquise dans ce domaine durant la dernière décennie pour relever les défis techniques et logistiques inhérents à un tel projet. Il offre également aux équipes l'occasion de démontrer leur capacité à délivrer et encadrer un projet d'envergure internationale, avec des partenaires européens, en maîtrisant l'ensemble de la chaîne technologique – du design à la fabrication, de la logistique à l'installation avec l'enjeu du système d'ancrage, du remorquage au *commissioning* des câbles électriques –.

C'est toute l'expertise et la valeur ajoutée de Bourbon Subsea Service qui sont mobilisées dans ce projet éolien flottant, en ligne avec la stratégie du Groupe de jouer un rôle de premier plan dans la phase de pré-industrialisation de la filière.

SOCIAL

INCLUSION, ÉQUITÉ ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Attirer, intégrer et faire évoluer les talents tout en garantissant un environnement de travail sûr et équitable : telle est l'ambition de BOURBON. Parce que la performance repose avant tout sur l'humain, le Groupe veille à recruter des collaborateurs qualifiés et motivés, à développer leurs compétences et à favoriser leur évolution professionnelle. Cela implique, notamment, le développement d'une politique dynamique en faveur de l'équité, de l'inclusion et d'un management fondé sur les valeurs du Groupe. Dans le même temps, la sécurité demeure une priorité absolue : aucun objectif opérationnel ne peut être atteint au détriment de la santé et de la protection de nos équipes et partenaires. Grâce à une culture d'intervention proactive et un cadre de travail exigeant, notre objectif est le "zéro incident", pour un développement durable et responsable.

DÉPLOIEMENT DE B MANAGERS, LE NOUVEAU PROGRAMME DE FORMATION AU MANAGEMENT

Formalisé en 2023 avec pour objectif de forger une culture managériale autour des trois valeurs du Groupe – ambition, esprit d'équipe, exigence – le programme de formation *B Managers* a été progressivement déployé en 2024 auprès des managers *onshore*, dans un premier temps.

Inter-organisationnelle, en distanciel et en présentiel sur une durée de 8 mois, cette formation se compose de trois modules principaux :

- Comment être un manager efficient ?
- Comment réussir à manager ses équipes ?
- Comment devenir un leader inspirant ?

À ces trois modules, s'ajoutent 6 modules complémentaires, dont un obligatoire dédié au management inclusif.

En avril 2024, une première vague de formation a été lancée auprès du top management – dont le Comité exécutif du Groupe, ainsi que tous les Directeurs Généraux de filiales. Chaque session de *B Managers* est en effet dédiée à un niveau de management. Ce point organisationnel est gage de confiance entre les participants, pour garantir des échanges qualitatifs et partager des problématiques communes.



+ 130

**MANAGERS ONT DÉMARRÉ LEUR
PARCOURS BE MANAGERS EN 2024**

L'objectif est bien de créer du lien entre les managers du Groupe et surtout, une vraie communauté de managers, autour d'une relation de confiance et d'une culture d'entreprise forte et partagée.

FAIRE VIVRE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

LA CHARTE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (D.E.&I.)

La charte D.E.&I. s'adresse à tous chez BOURBON, de la Direction Générale à chaque collaborateur, partenaire et prestataire de services. Cette charte affirme l'engagement du Groupe à favoriser un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif et reconnaît l'importance de créer cet environnement où chaque employé peut s'épanouir, quelles que soient ses origines ou ses caractéristiques personnelles.

Elle repose sur deux grands principes fondamentaux ainsi formulés : respect et anti-discrimination d'une part, diversité et équité d'autre part. L'entreprise promeut le respect, condamne toute forme de discrimination et responsabilise ses collaborateurs dans sa prévention. Elle valorise la diversité, garantit un traitement équitable et favorise l'inclusion à travers ses politiques RH.

Ces engagements se traduisent dans le recrutement, la formation, la mobilité interne et l'évaluation des performances, tout en encourageant ses partenaires à adopter des standards similaires en matière de Diversité, Équité et Inclusion (D.E.&I.). Diffusée à l'ensemble des équipes à l'occasion de la *People's Week* en septembre 2024, cette charte a aussi fait l'objet d'une campagne dédiée, notamment auprès des managers.

DES KPIS DÉDIÉS

Des indicateurs de performance ont été définis en matière de mixité pour les différentes populations de collaborateurs composant le Groupe. À horizon 2027, ils visent :

- 2 % de femmes parmi les personnels *offshore* (1 % actuellement) ;
- 35 % de femmes parmi les personnels *onshore* (près de 33 % aujourd'hui et 32 % en 2023) ;
- 14 % de femmes au sein des fonctions opérationnelles *onshore* (13 % aujourd'hui et 12 % en 2023) ;
- 24 % de femmes parmi le top management, les Directeurs de filiales, les fonctions financières, les membres des différents comités (22 % à l'heure actuelle et 18 % en 2023).

DES FORMATIONS D.E.&I. À TOUS LES NIVEAUX DU GROUPE

Le groupe BOURBON a lancé deux *e-learning*s liés à sa charte D.E.&I. : l'un sur la prévention du sexisme ordinaire et l'autre sur la diversité, la lutte contre la discrimination et l'inclusion. L'objectif de former 100 % des nouveaux entrants à ce dernier n'a pas été atteint en 2024, mais demeure pour 2025, avec une extension à tous les collaborateurs, la formation devenant obligatoire.

Dès 2025, aux *e-learning*s déjà obligatoires – *Compliance* et *Sécurité de l'information* – se rajoutera celui sur la Diversité et l'Inclusion.



La formation aux thématiques D.E.&I. concerne l'ensemble de nos collaborateurs et revêt différentes formes. Il nous a notamment semblé important de former les membres du Comité Diversité et Inclusion, afin de consolider leur compréhension de ces questions et leur aisance à les porter au quotidien, en complément de leurs fonctions au sein du Groupe. "

Sophie Russo,
DRH Groupe

HARMONISER LES STANDARDS DE TRAITEMENT DES MARINS INTERNATIONAUX

En 2024, les 2 *shipmanagers* internationaux Bourbon Offshore Surf (BOS) et Bourbon Offshore Greenmar (BOG) ont travaillé sur l'attractivité internationale du contrat de service proposé aux marins internationaux qui, bien souvent, travaillent en *free-lance*. Cette démarche a consisté à harmoniser les grilles de salaires, pour aboutir à une politique salariale équitable, fondée sur des éléments professionnels objectifs tels que les compétences, le type de navire, etc. Cette harmonisation a sans doute vocation à s'étendre à d'autres *shipmanagers*, voire à devenir un standard Groupe à moyen terme. Nous souhaitons déjà nous donner le temps d'analyser les impacts globaux de ce programme pour en retirer tous les bénéfices.



L'équité dans le traitement social de nos marins internationaux est une composante importante d'un cadre de travail harmonieux à bord de nos navires. Notre volonté d'offrir à nos marins internationaux un traitement qualitatif se reflète également dans notre travail avec les sociétés de *manning*⁽¹⁾. Ainsi, notre filiale gestionnaire de nos quelques 170 marins philippins a établi un avantageux standard de couverture maladie obligatoire. Une véritable plus-value dans notre secteur. "

Samuel Peslier,
Crewing manager,
Bourbon Offshore Greenmar

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

UNE ANNÉE D'INITIATIVES POUR SENSIBILISER ET FÉDÉRER LES ÉQUIPES

En 2024, le groupe BOURBON a renforcé la sensibilisation autour de ses quatre engagements fondamentaux – sécurité, *compliance*, environnement et équipes – en organisant divers événements alignés avec les grandes dates du calendrier international.

Quatre journées internationales à dimension RH ont ainsi fait l'objet d'actions de communication et de sensibilisation : Journée des droits des femmes, Journée pour l'élimination de la discrimination raciale, Journée des gens de mer et Journée des droits de l'Homme. Illustrations :

- La Journée des droits des femmes (8 mars) : incitation à suivre l'e-learning sur la prévention du sexisme ordinaire et partage de témoignages de collaboratrices sur leurs métiers et défis quotidiens ;
- La Journée des droits de l'Homme (10 décembre) : diffusion d'un quizz auprès de l'ensemble des collaborateurs (*onshore* et *offshore*) sur les droits humains et les organismes les protégeant.

La *People's Week* (24-29 septembre) a également constitué un temps fort pour mobiliser les collaborateurs autour de l'engagement "équipes", avec notamment :

- Le lancement de l'e-learning "Agir pour la diversité, l'équité et l'inclusion" ;
- Un webinaire animé par deux expertes D&I ;
- La diffusion de la charte ;
- Des animations, comme la Fresque de la diversité au Siège de Marseille et d'autres initiatives en filiales.



Enfin, une formation pour les référents navires a été initiée en novembre 2024 afin de renforcer la lutte contre les discriminations et les micro-agressions en milieu *offshore*. En février 2025, une trentaine de référents avait suivi trois sessions de formations pour mieux sensibiliser les équipages à ces enjeux et les aider à agir en tant que témoins ou victimes.

UN NOUVEAU SIÈGE AU SERVICE D'UN ESPRIT D'ÉQUIPE RENFORCÉ

Toujours basé à Marseille, le nouveau Siège social a vu sa construction achevée fin 2023. Mi-2024, il a accueilli plus de 300 membres des équipes françaises du Groupe, anciennement réparties sur deux sites. Sur le principe du *desk-sharing*, l'aménagement des espaces correspond aux différents temps de vie qui rythment une journée de travail : bureaux, "bulles" individuelles, salles de réunion de toute taille et espaces de créativité. L'ensemble est réalisé avec des matériaux de qualité - pour plus de sobriété énergétique -, bénéficie d'un système d'insonorisation optimisé et d'un mobilier de bureau ergonomique. Les anciens matériels ont été triés et ont fait l'objet de dons dans la mesure du possible, dans une optique d'économie circulaire. Mêlant convivialité, durabilité et bien-être, il favorise un quotidien professionnel optimisé, avec de nouveaux services proposés (cafétéria par exemple) et un déploiement effectif du tri des déchets, en lien avec une association de l'économie circulaire, notamment pour y sensibiliser les salariés.



ASSURER LA SÉCURITÉ DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, EN MER ET À TERRE

Au sein de BOURBON, la sécurité relève d'un engagement inconditionnel envers la santé des femmes et des hommes qui se mobilisent chaque jour au service des clients. Dans la droite ligne de son objectif "zéro incident", BOURBON veille continuellement à éviter que le personnel ne soit blessé et, plus généralement, que ne se produisent des accidents. Pour prévenir les risques, le Groupe s'appuie sur les standards les plus élevés de l'industrie, l'*Oil Companies International Marine Forum* en particulier et son outil *Offshore Vessel Management and Self-Assessment* (OVMSA), dont BOURBON a décliné son propre standard appelé *Operational Safety Management standard* (OSM), pleinement compatible avec le code ISM (*International Safety Management*) et d'autres exigences réglementaires.

Pour animer les dispositifs Sécurité, les équipes HSE déploient des procédures, des formations et des campagnes de sensibilisation des collaborateurs tout au long de l'année, telles que :

- Des campagnes sur les comportements et bonnes pratiques à bord grâce à l'animation des *Life Saving Rules* ;
- Une sensibilisation à la culture de sécurité pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, à l'occasion de la Journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail (28 avril 2024). C'est l'occasion d'un message du CEO aux navigateurs, d'échanges à terre comme à bord, sur ces sujets avec des supports d'animation, souvent ludiques, pour un meilleur partage des points de vue et des bonnes pratiques ;
- Des formations des personnels navigants et des personnels sédentaires impliqués dans l'activité maritime.

En 2024, le Groupe a déclenché sur tous les navires et sur ces bases à terre un *Safety Stand Down* – ou vaste manifestation dédiée à la sécurité – à la suite d'une détérioration des statistiques HSE, en particulier du nombre d'incidents enregistrables. Une réflexion collective des personnels navigants et sédentaires en matière de sécurité a ainsi été lancée. Avec un objectif : faire remonter les idées les plus pertinentes d'amélioration afin de déterminer dans quelle mesure elles pourraient être généralisées.

DES COORDINATEURS HSE CHEZ BOURBON SUBSEA SERVICES

Chez Bourbon Subsea Services, la création d'un poste de coordinateur HSE a procédé d'une intégration de la thématique Sécurité à l'ensemble des services d'ingénierie réalisés à bord des navires. En complément de la sécurité du navire et de son équipage, la mission du coordinateur HSE vise à garantir des procédures harmonisées, standardisées et fiables pour tous les personnels œuvrant à bord et majoritairement issus de prestataires présents pour réaliser une mission, avec le support des navires Subsea. Ainsi, tous les prestataires sont sensibilisés et formés aux *process* et à la culture de sécurité de BOURBON.

SafetyPOST

ANTICIPÉZ ET SÉCURISEZ L'INSTALLATION D'UN ÉQUIPEMENT À BORD

A bord d'un MPSV, la présence d'eau huileuse sur une voie de passage, à proximité d'un ROV, a entraîné le glissement d'un grutier. Pensez à bien anticiper l'installation et l'intégration des équipements sur le pont, à sécuriser les zones alentour et à prévenir/contenir notamment les fuites d'huile éventuelles.

Recommandations

- ✓ J'ai une conscience permanente des risques.
- ✓ Je pose des questions lorsque j'ai des doutes.
- ✓ Je limite la manutention manuelle dans la mesure du possible, et j'utilise des moyens mécaniques lorsque c'est approprié.

UN MPSV EST EN OPÉRATION DE TRANSIT, IL PLEUT LÉGÈREMENT.

LE GRUTIER, QUI ÉTAIT À LA PASSERELLE, PASSE PAR LE PONT ROV POUR SE RENDRE DANS SA ZONE DE TRAVAIL.

LA PLUIE AYANT FAIT RUISSELER DE L'HUILE PROVENANT DU ROV SUR LE SOL, LE GRUTIER GLISSE EN ARRÈRE.

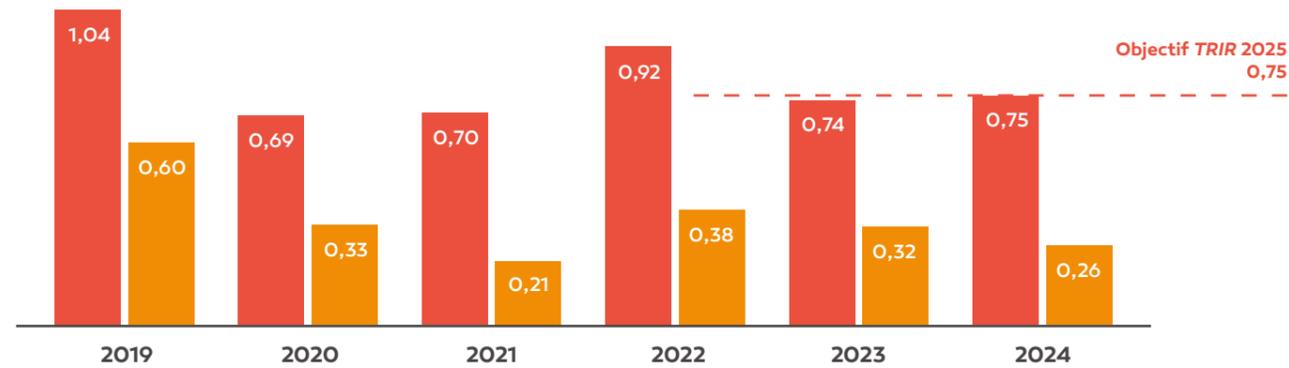
PRÉSENT À BORD, LE MÉDECIN EXAMINE LE GRUTIER ET LUI APPORTE LES PREMIERS SOINS.

Septembre - Octobre 2024

Lors du *Safety Stand Down* de mars 2024, nous avons souhaité impliquer nos équipages dans l'élaboration de nouvelles actions en faveur de la sécurité. Cet exercice a permis de retenir trois idées que nous allons déployer en 2025 : des posters de prévention sur les tâches du quotidien sur lesquelles la plupart des accidents surviennent, la mise en place d'un concours récompensant les meilleurs cartes d'observation de la sécurité et des fiches d'information pour mieux entretenir la nouvelle gamme d'Équipements de Protection Individuels (EPI) distribuée à bord des navires.

Frédéric Siohan,
Directeur Standards & Innovation,
Bourbon Marine & Logistics

NOS PERFORMANCES SÉCURITÉ



LIFE SAVING RULES

- Life Saving Rule n°1: WORK PREPARATION & AUTHORIZATION
- Life Saving Rule n°2: STOP WORK AUTHORITY
- Life Saving Rule n°3: BODY MECHANICS & TOOLS
- Life Saving Rule n°4: PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT
- Life Saving Rule n°5: SAFE MECHANICAL LIFTING
- Life Saving Rule n°6: LINE OF FIRE
- Life Saving Rule n°7: ALCOHOL & DRUGS
- Life Saving Rule n°8: CONFINED SPACE
- Life Saving Rule n°9: ENERGY ISOLATION
- Life Saving Rule n°10: WORKING AT HEIGHT
- Life Saving Rule n°11: HOT WORK
- Life Saving Rule n°12: SAILING - DRIVING

BOURBON
Building together a sea of trust

Poster des 12 Life Saving Rules, pierre angulaire de la culture BOURBON en matière de 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

Garantir la sécurité de nos équipes et de nos parties prenantes – en mer comme à terre – est plus qu'une priorité, c'est un devoir. Notre exigence et la rigueur de nos process sont la clé de l'excellence opérationnelle que nous souhaitons délivrer à nos clients partout dans le monde. En 2024, dans la continuité des résultats obtenus en 2023, BOURBON a atteint ses objectifs HSE avec un TRIR tout juste sous la barre des 0,75. Néanmoins, BOURBON ne se satisfait pas de cette performance car un incident est toujours un incident de trop. C'est pourquoi nous continuerons de travailler sans relâche en 2025, afin de renforcer la culture sécurité au sein du Groupe pour le bien-être de nos collaborateurs et la qualité de nos opérations."

Gaël Bodenes,
CEO BOURBON

GARANTIR LA SÛRETÉ DES COLLABORATEURS, DES BIENS ET DES ACTIVITÉS

La garantie de la sûreté des opérations, à terre comme en mer, se fonde sur une analyse fouillée des risques, sur des choix commerciaux clairs lorsque les risques sont considérés comme très élevés, sur l'établissement et la consolidation de mesures de sûreté, en adéquation avec l'environnement et enfin, sur une veille permanente en matière de détection de signaux sécuritaires précurseurs.

En 2024, la situation sécuritaire mondiale maritime s'est maintenue à une faible intensité, à l'exception notable de la zone Mer Rouge et du Golfe d'Aden où les Houthis ont poursuivi leurs attaques asymétriques à l'encontre de la navigation commerciale. Depuis le début de cette crise, BOURBON s'est refusé au transit dans ces zones.

À terre en revanche, les tensions géopolitiques et les crises socio-économiques s'intensifient globalement, générant, sous faible préavis, des crises larvées et des foyers de tension ponctuelle. Nos activités s'inscrivent dans cet environnement instable nécessitant des actions de prévention, d'analyse, de suivi et de réaction. Ces mesures s'appliquent à nos opérations en mer mais également à l'égard de nos collaborateurs ayant à transiter sur l'ensemble du globe.

La base de ce suivi se forge sur la nouvelle directive Voyage, l'emploi de l'application *Safeture Overseas* et sur une coopération permanente entre le Directeur Sûreté et les responsables *Crewing*, notamment en charge des déplacements des équipages.

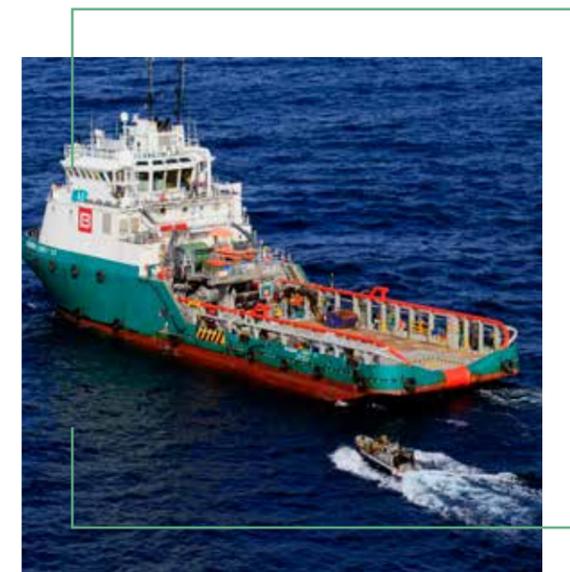
Les mesures de prévention demeurent un socle incontournable vis-à-vis des risques inhérents à nos activités.

Dans ce cadre, les instructions sûreté, individuelles ou groupées, les formations ISPS et Cybersécurité (cf. page 34, partie Gouvernance), les tests, exercices et *drills*⁽¹⁾ sont réalisés très régulièrement, afin de maintenir un niveau de préparation optimum.



A contrario de l'environnement sécuritaire maritime actuellement plus apaisé et donc plus facilement lisible, la situation géopolitique générale et les tensions socio-économiques nécessitent un suivi accru, permanent et affiné. L'un de mes objectifs prioritaires est donc d'assurer cette veille permanente, de détecter les signaux avant-coureurs, d'analyser les impacts possibles ou probables à l'égard de nos personnels et opérations, afin de mettre en œuvre les mesures conservatoires au cas par cas."

François Morizur,
Directeur Sûreté Groupe



(1) Exercice ou entraînement en matière de sûreté.

GOUVERNANCE

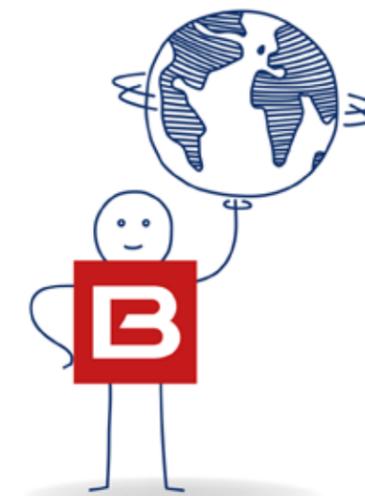
ÉTHIQUE, CONFORMITÉ
ET TRANSPARENCE AU CŒUR
DE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Présent dans plus de 30 pays, BOURBON place la *compliance*⁽¹⁾ et l'éthique au cœur de ses engagements, à terre comme en mer. En 2024, cet engagement s'est traduit par une mise à jour de la cartographie des risques de corruption et une politique renforcée de formation et de sensibilisation des collaborateurs.

Le programme de *compliance* de BOURBON vise à sécuriser la conduite des affaires en garantissant le respect des lois, réglementations et principes éthiques. Ses piliers fondamentaux incluent :

- L'engagement du management et une culture de *compliance* ;
- L'évaluation des risques et la mise en œuvre de politiques adaptées ;
- La formation, la sensibilisation et la communication ;
- La ligne d'alerte éthique et les dispositifs de surveillance ;
- L'application stricte des sanctions en cas d'infraction.

Notre objectif global est d'assurer une conduite responsable et conforme partout où nous opérons, en intégrant une gouvernance rigoureuse, une cybersécurité renforcée et une chaîne d'approvisionnement responsable, afin de mieux protéger nos activités et nos parties prenantes.



IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES RISQUES

MISE À JOUR DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Après celle effectuée en 2022, une nouvelle mise à jour de la cartographie des risques de corruption a été effectuée en 2024, selon une approche à la fois *bottom-up* et *top down*. Pour une quinzaine d'entités, des entretiens avec des collaborateurs opérationnels comme fonctionnels ont permis de réévaluer les risques, voire d'en identifier de nouveaux. Pour une trentaine d'autres entités, des questionnaires d'évaluation des risques de corruption ont été diffusés.

Reffet de son engagement pour une gestion proactive des risques, cette démarche témoigne de la volonté continue du Groupe de renforcer son intégrité et sa conformité aux défis de son secteur d'activité. Celui-ci est en effet caractérisé par des environnements opérationnels aussi variés que complexes et une multiplicité de réglementations locales, nationales et internationales.

Les risques les plus critiques font l'objet de plans d'action dans un double objectif d'atténuation du risque et de renforcement des contrôles.

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

CULTIVER LA FORMATION DES ÉQUIPES

REFONTE DU E-LEARNING COMPLIANCE

Parvenu au terme d'un cycle de 3 ans d'existence, le *e-learning Compliance* a fait l'objet d'une refonte, parallèlement à la mise à jour de la cartographie des risques de corruption. Repensé pour être encore plus pédagogique et synthétique, il se concentre sur l'essentiel des points à retenir et à maîtriser. Enrichi de nouveaux cas pratiques, de quiz inédits et d'un graphisme modernisé, il reste disponible en quatre langues et demeure obligatoire pour tous les collaborateurs *onshore*, ainsi que pour les collaborateurs *offshore* les plus exposés. Cette refonte vise à renforcer l'appropriation de la culture conformité de BOURBON par l'ensemble de ses collaborateurs.

Cette nouvelle version sera déployée à compter de mars 2025, en commençant par les personnels *offshore*.

97 %

DES COLLABORATEURS LES PLUS EXPOSÉS FORMÉS À LA COMPLIANCE EN 2024



Organisé à l'occasion de la Journée mondiale de l'éthique, le *Compliance Day* a été une expérience aussi enrichissante qu'interactive. Grâce aux activités soigneusement préparées par l'équipe *Compliance*, nous avons pu aborder les règles et réglementations sous un angle ludique et concret. Le jeu interactif nous a permis de relier la théorie à la pratique, rendant l'apprentissage des principes éthiques à la fois engageant et impactant. Une belle manière de renforcer notre culture de la conformité au quotidien !

Ilaria Bonfatti,
Responsable RH, Juridique & Compliance,
Bourbon Offshore DNT

DEUX NOUVEAUX MODULES DE FORMATION SPÉCIFIQUE

Pilotée et animée par les coordinateurs *Compliance*, une formation dédiée est destinée aux collaborateurs les plus exposés aux risques. Réalisée en présentiel, elle se décline par grandes fonctions *onshore* (Achat, RH, Commercial, Finance, *Crewing*, etc.). Près de 400 collaborateurs ont été concernés entre la fin 2023 et l'année 2024. Cette formation rappelle aux participants les raisons pour lesquelles ils sont considérés comme exposés aux risques, leurs responsabilités et les principes de la cartographie des risques de corruption. Elle illustre les risques potentiels à travers des cas pratiques et se conclut par une validation sous forme de quiz.

En 2024, deux nouveaux modules ont été créés : l'un dédié à la fonction logistique, l'autre à la fonction de superintendant. En 2025, la formation sera renforcée par le déploiement de nouveaux supports, avec pour objectif d'élargir davantage encore la couverture des fonctions exposées.



Cultiver nos connaissances et compétences en matière de conformité est primordial pour nous. L'accent mis sur la formation et la sensibilisation de nos collaborateurs fait partie intégrante de notre programme. Dans la droite ligne de cette exigence interne, nous avons également à cœur de faire avancer les réflexions de notre secteur sur ces questions. BOURBON est ainsi présent dans différents groupes de travail et de réflexion, tels que le Cercle de la conformité, l'Energy Sector Integrity Forum, dont la formation des salariés a été précisément l'un des axes de travail 2024.

Éric d'Harcourt,
Directeur Compliance Groupe

LIGNE D'ALERTE ÉTHIQUE ET ENQUÊTES INTERNES : GARANTIR INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ

La ligne d'alerte éthique "bourbon.signalement.net" donne la possibilité à tout collaborateur et toute partie prenante du Groupe d'alerter de manière confidentielle sur un comportement contraire au Code de conduite. Objectif : permettre à chacun d'être acteur de la prévention des risques de *non-compliance* via une plateforme web confidentielle et sécurisée par un tiers, processus simple de collecte et de traitement des alertes numériques, disponible 24H/24 et 7 jours/7 en 10 langues.

Cette ligne a bénéficié d'un nouveau coup de projecteur à l'occasion de la Journée mondiale de l'éthique, le 16 octobre 2024.

En 2024, 36 alertes ont été émises (31 en 2023) dont près de 60 % concernent des cas potentiels de harcèlement ou de discrimination. Ces derniers sont en forte augmentation par rapport à 2023 et témoignent d'un renforcement continu du *process*, fondé sur une connaissance et une confiance accrues des équipes, sédentaires comme navigantes, concernant ce dispositif. Aucune violation significative dans les domaines de la corruption, de la fraude, de la discrimination, du harcèlement ou du respect des lois au sens large n'a été signalée via le système d'alerte cette année.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : DES PROGRÈS NOTABLES

Depuis 2023 et la publication de la nouvelle politique de BOURBON en matière de protection des données, les actions en faveur d'une meilleure protection de celles-ci se sont multipliées.

Sur le plan de la gouvernance, des directives et instructions permettent de concrétiser les principes fondamentaux de la protection des données personnelles. Notre objectif est d'appliquer des normes homogènes dans l'ensemble du Groupe, en alignant nos pratiques sur celles du Règlement Général sur la Protection des Données (règlement européen RGPD). Cela permettra de garantir la mise en œuvre des approches les plus protectrices pour les personnes concernées dans l'ensemble des pays où nous opérons.

Des avancées majeures ont été accomplies dans la mise à jour et l'enrichissement des registres de traitement au sein des *Stand-Alone Companies* (SAC). Ces registres fournissent une visibilité précise sur les traitements de données présentant les risques les plus élevés, permettant ainsi de déployer des mesures appropriées – contractuelles, organisationnelles ou techniques – pour garantir la sécurité et la protection des données personnelles. Leur déploiement sera prochainement étendu à l'ensemble des pays où nous opérons.

Enfin, notre réseau de référents, déjà en place au sein des SAC, sera progressivement étendu aux filiales en 2025. Cette initiative assurera une intégration systématique de la question des protections des données personnelles dans l'ensemble de nos activités.

LES ENQUÊTES INTERNES : NEUTRALITÉ, RIGUEUR ET DISCRÉTION

Témoignage de **Ouiam Chari**, Responsable Qualité et Amélioration continue, Compliance Coordinator de Bourbon Offshore Surf

Les enquêtes internes sont essentielles pour préserver l'intégrité et la conformité des organisations. Elles exigent des méthodes d'investigation rigoureuses ainsi qu'une neutralité et une discrétion absolues.

Une enquête débute à la suite d'un signalement, transmis via la plateforme dédiée ou directement par un manager. L'enquêteur commence par évaluer les faits rapportés pour déterminer si une enquête approfondie est nécessaire.

Si l'enquête est justifiée, la collecte de preuves devient prioritaire. Ces preuves (documents, témoignages, données numériques, etc.) doivent être sécurisées pour garantir leur intégrité et leur traçabilité. En parallèle, des entretiens sont menés dans un climat de confiance avec le lanceur d'alerte et les parties prenantes de l'alerte. L'objectif est de recueillir des informations précises qui seront essentielles pour confirmer ou infirmer la véracité des faits reportés.

L'enquête se conclut par un rapport rigoureux et impartial qui synthétise les faits, les analyse et intègre une conclusion, parfois assortie de recommandations.

Les enquêtes menées dans le cadre de la conformité nécessitent une attention particulière à la confidentialité, à la neutralité et à la protection des parties impliquées, notamment des lanceurs d'alerte. Lorsqu'elles sont conduites avec éthique et professionnalisme, ces enquêtes ne se limitent pas à résoudre des problèmes. Elles permettent de renforcer les politiques internes, les dispositifs de prévention et les formations. Ainsi, elles participent à la construction d'une organisation, tout en consolidant son engagement envers l'éthique et la transparence.

UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Avoir une *Supply chain* responsable et être accompagné durablement par ses fournisseurs et sous-traitants est un enjeu majeur : cela permet non seulement de réduire les risques mais aussi de mieux affronter les défis de demain. Les équipes Achats ont à ce titre un double objectif : mieux garantir la dimension éthique des affaires et consolider des partenariats à long terme avec des fournisseurs préférentiels et en ligne avec la démarche RSE de BOURBON.

ÉVALUER PLUS PRÉCISÉMENT L'ENGAGEMENT RSE DE NOS FOURNISSEURS

Pour servir ces objectifs, les équipes pilotent la performance des fournisseurs identifiés comme critiques. Par le biais d'un questionnaire dédié, ces fournisseurs ont fait l'objet en 2024 d'une démarche d'évaluation de leur niveau d'engagement RSE. Construit autour de 4 thématiques, environnement, éthique des affaires, conditions de travail et achats responsables, cette évaluation a permis d'établir un *scoring* encourageant de la base fournisseurs, intégré aux *business reviews* et aux évaluations annuelles. Des documents sont également à fournir dans le cadre du *scoring*.

Ce *monitoring* s'est par ailleurs accompagné d'une démarche de rationalisation du panel de fournisseurs (initiée en 2023), notamment sur la base du Code de conduite Fournisseurs et de leur engagement RSE. Un meilleur pilotage et un meilleur contrôle des données fournisseurs peuvent ainsi être réalisés.

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR

Le Code de conduite Fournisseur est un document fondateur de la politique Achats. Il définit les règles non-négociables exigées de la part des fournisseurs du Groupe dans le cadre d'une relation contractuelle.

Sa signature est un prérequis pour tout engagement partenarial. C'est un engagement commun en faveur d'un comportement éthique et intègre, une base solide pour des relations commerciales de confiance, créatrices de valeur partagée.



73 %

TAUX DE COUVERTURE ACHATS EN CENTRAL, EN AMÉLIORATION CONTINUE DEPUIS 2022

35 M€

D'ACHATS SUPPLÉMENTAIRES COUVERTS PAR DES CONTRATS-CADRES QUI, TOUS, COMPORTENT UNE CLAUSE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE DE CYBERSÉCURITÉ

La sûreté des données est en enjeu stratégique pour BOURBON. La cyberattaque subie en 2021 a conduit à un renforcement global de notre politique en matière de cybersécurité. Depuis, le Groupe a continuellement renforcé ses systèmes de protection et de détection, de même que la sensibilisation de tous ses collaborateurs.

Ainsi, un " Security Operations Center " (SOC) est déployé sur l'ensemble du réseau, celui de la flotte comme celui des sites *onshore*. Il couvre tous les serveurs et postes de travail, soit près de 2 800 postes Windows monitorés, 24h/7 jours. Opéré par Orange Cyber Défense, le SOC assure une remontée en temps réel et une analyse systématique de la moindre alerte détectée depuis les navires ou nos bureaux. Si l'alerte s'avère légitime, elle fait l'objet d'un traitement spécifique. Deux audits annuels sont réalisés : un audit d'intrusion externe (pour détecter des vulnérabilités, telles que des fuites de mots de passe) et un audit d'intrusion interne.

La flotte bénéficie par ailleurs d'un réseau dédié et ségrégué, afin de collecter et analyser les données liées à la vie du navire, optimiser la gestion des arrêts techniques, en anticipant les pannes et difficultés techniques à bord, etc. Ce réseau industriel est particulièrement sécurisé et cloisonné des infrastructures informatiques classiques de l'entreprise.



Le renforcement de nos processus cybersécurité est une constante chez BOURBON, tout comme la formation des collaborateurs. Nous visons toujours plus de précision et d'anticipation dans le traitement des alertes. "

Jean-Philippe Lion, Responsable Sécurité des systèmes d'information



En parallèle de la consolidation de nos *process*, la formation de nos personnels demeure un point clé :

- *E-learning* obligatoire pour tous les collaborateurs : série de vidéos explicatives sur les bons réflexes à avoir au quotidien avec un quiz de conclusion qui requiert 80 % de bonnes réponses pour être validé ;
- Campagne de sensibilisation ;
- Vaste campagne de *phishing* (hameçonnage).

Destinées à évaluer la maturité des collaborateurs sur ce sujet, les campagnes de *phishing* ont concerné tous les personnels sédentaires en 2024 et concerneront tous les personnels navigants et sédentaires en 2025.

ANNEXES



INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Indicateurs	2024	2023	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)

ACTIVITÉ

Indicateurs	2024	2023	Article 225	ODD (1)	GRI (2)
Nombre de navires en flotte	223 navires (excluant les navires destinés à être détruits)	244 navires (excluant les navires destinés à être cédés)	-		2-1
Taux d'utilisation de la flotte en opération	76,70 %	79 %	-		2-1
Moyenne d'âge de la flotte opérationnelle	13,1 ans	12,4 ans	-		2-1
Taux de disponibilité technique	84,80 %	90 %	-		2-1
Nombre de pays d'opération (activité de chartering ou activité de projet / service)	37	38	-		2-1
Nombre de passagers transportés (sur les navires BMO)	1,43 million	1,76 million	-		2-1

ENVIRONNEMENT

Indicateurs	2024	2023	Article 225	ODD (1)	GRI (2)
Nombre de filiales détenant des certifications (ISO 14001, Green Marine)	8	7	Art. 1-2-a		302-1
Consommation de carburant des navires en m3	195 352	190 985	Art. 1-2-c		302-1
Consommation d'huiles de lubrification des navires en m3	987	908	Art. 1-2-c		302-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 1 en tCO ₂ eq	65 155	57 498	Art. 1-2-d		305-1
Émission de gaz à effet de serre Scope 2 en tCO ₂ eq	717	640			305-2
Émission de gaz à effet de serre Scope 3 en tCO ₂ eq	702 680	669 154			305-3
Émissions de gaz à effet de serre totales en tCO ₂ eq	768 552	727 294			305-1
Émissions NOx en tonnes	12 655	12 313	Art. 1-2-c		305-7
Émissions SOx en tonnes	294	320	Art. 1-2-c		303-5
Consommation d'eau douce des navires en m3	187 096	174 144	Art. 1-2-c		303-5
Volume total de déchets des navires en m3	5 740	5 627	Art. 1-2-d		306-3
Volume d'huiles usagées traitées des navires en m3	1 001	1 107			
Nombre de rejets accidentels	3	3	Art. 1-2-c		306-3
Nombre de navires démantelés	18	1	Art. 1-2-c		306-2

Indicateurs	2024	2023	Référentiels		
			Article 225	ODD (1)	GRI (2)

SOCIAL - Emploi

Indicateurs	2024	2023	Article 225	ODD (1)	GRI (2)
Effectif sous contrat à terre au 31 décembre	1 417	1 424	Art. 1-1-a		102-8
dont % managers (inclut la direction générale)	24 %	20 %			
Effectif sous contrat en mer au 31 décembre	3 168	3 268			
dont % officiers	45 %	44 %	Art. 1-1-a		102-7
Effectif total au 31 décembre	4 585	4 692			
Âge moyen du personnel	43 ans	42 ans			
Répartition des effectifs par zone géographique	Europe : 17,6 % Amériques : 3,6 % Asie-Océanie : 20,3 % Afrique : 58,5 %	Europe : 16,3 % Amériques : 4,3 % Asie-Océanie : 19,0 % Afrique : 60,4 %	Art. 1-3-a	 	
Part des effectifs travaillant dans leur pays d'origine	59 %	60 %			
Part des effectifs locaux sédentaires	81 %	80 %			
Part des effectifs travaillant dans leur région d'origine	76 %	75 %	Art. 1-3-a	 	
dont	Amériques : 50,9 % Europe : 90,3 % Afrique : 69,6 % Asie-Océanie : 87,5 %	Amériques : 45 % Europe : 91,1 % Afrique : 69,6 % Asie-Océanie : 90 %			
Taux de rétention calculé sur 2 ans	84,3 %	82,4 %	Art. 1-1-b		401-1
Nombre de recrutement de personnel sédentaire	394	520			
Nombre de départs de personnel sédentaire	418	613			
Nombre de recrutement de personnel navigant	1 670	2 463			
Nombre de départs de personnel navigant	1 788	2 480	Art. 1-1-b		401-1
Couverture du personnel par une grille de rémunération (enquête déclarative)	Offshore : 99,9 % Onshore : 77,7 % All : 93,4 %	Offshore : 91 % Onshore : 66 % All : 84 %			
Couverture du personnel par des accords collectifs (enquête déclarative)	Offshore : 34 % Onshore : 58 % All : 41,4 %	Offshore : 38 % Onshore : 57 % All : 44 %	Art. 1-1-c		407-1
Taux d'absentéisme pour le personnel sédentaire (maladies, accidents du travail, grèves, absences non-justifiées et congés sans solde)	2 %	3,5 %	Art. 1-1-b	 	-
Taux d'absentéisme pour le personnel navigant (maladies, accidents du travail, grèves, absences non-justifiées)	3 %	3,5 %			

Indicateurs	2024	2023	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)	16	15	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)	0,26	0,32	Art. 1-1-d		
TRIR : taux d'incidents déclarés pour 1 million d'heures travaillées	0,75	0,74			
Nombre de décès	0	0			
Nombre total de jours d'absence liés aux maladies professionnelles	619	230			
Nombre de maladies professionnelles	4	2		403-10	
Couverture du personnel par une assurance frais de santé privée (Survey Oui/Non)	Offshore : 76 % Onshore : 81 % All : 77,3 %	Offshore : 64 % Onshore : 98 % All : 71%			

SOCIAL - Formation et développement des compétences

Plan de formation (Survey Oui/Non)	Offshore : 71 % Onshore : 93 % All : 76 %	Offshore : 71 % Onshore : 92 % All : 76 %	Art. 1-1-e		404-1
Nombre total d'heures de formation	95 517 heures	80 329 heures			
Nombre heures de formation dispensées au personnel sédentaire	23 111 heures	16 837 heures			
dont formation en e-learning	5 612 heures	4 412 heures			
par catégorie de formation	Bourbon Way of work : 14, % Management & Leadership : 13,9 % Rules & Regulation : 22,5 % Job & Techniques : 25,3 % Professional efficiency : 24,3 %	Bourbon Way of work : 13 % Management & Leadership : 5,3 % Rules & Regulation : 31,3 % Job & Techniques : 24,4 % Professional efficiency : 26 %			
Nombre heures de formation dispensées au personnel navigant	72 405 heures	63 492 heures			
dont formation en e-learning	22 768 heures	13 876 heures	Art. 1-1-d et e		405-1
dont formation obligatoire au regard des réglementations internationales (STCW, MLC)	10 %	14 %			

SOCIAL - Diversité

Nombre de nationalités	83	86	Art. 1-1-f		405-1
Parité (Hommes/Femmes) sur effectif total	89 % H - 11 % 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	94 % H - 6 % F	95 % H - 5 % F			
Parité (Hommes/Femmes) sur les postes à terre	67 % H - 33 % F	68 % H - 32 % F			
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	18	15			

Indicateurs	2024	2023	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	95 %	86 %			308-1 et 414-1
Part des fournisseurs critiques ayant signé le Code de conduite Fournisseurs dans sa version la plus récente	100 %	100 %			
Taux de couverture achat en central	73 %	71 %			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)	30 %	82 %	Art. 1-3-d		2-16
Taux de collaborateurs les plus exposés ayant été formés à la Compliance (e-learning)	97 %	96,07%			205-2

GOVERNANCE - Mécénat

Sponsoring d'actions locales et dons versés (en K€)	34	49	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. <i>Shareholders agreement</i>
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 la 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
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. 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.
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. Plan de résilience à préparer. Process de gestion de crise rodés. Campagnes de sensibilisation des collaborateurs aux impacts du changement climatique.

HSE		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
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.
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.
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). • <i>Shareholder agreements</i>. • Audits réguliers. • Prévention. • Actions correctives.

Sécurité		
Type de risque	Description du risque	Gestion du 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.
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.

Stratégie & Développement		
Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
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.).
Perception d'une baisse durable du prix du pétrole, ou d'un déclin de la demande de pétrole par les compagnies pétrolières notamment lié à un accès limité aux ressources	Une baisse prolongée des prix peut réduire les investissements des acteurs du secteur dans l'exploration et la production <i>offshore</i> , diminuant ainsi la demande pour les services maritimes spécialisés. De plus, si les compagnies pétrolières anticipent un déclin structurel de la demande en hydrocarbures, elles pourraient accélérer leur transition vers des énergies alternatives, limitant encore davantage les opportunités de marché pour BOURBON. Cette incertitude économique et industrielle pourrait impacter la rentabilité et nécessiter une diversification ou une adaptation de l'offre de services. En outre, les réglementations notamment européennes en matière de réduction de l'empreinte Carbone pourraient avoir un impact non-négligeable sur l'accès global aux gisements <i>offshore</i> allant jusqu'à provoquer un déclin de la demande en hydrocarbures, le tout ayant une action mécanique sur la baisse des opportunités commerciales liées au secteur.	<ul style="list-style-type: none"> • Diversification des activités. • Optimisation des coûts et de l'efficacité opérationnelle. • Surveillance du marché et anticipation des tendances (veille économique et renforcement des relations avec les clients). • Dialogue client. • Ajustement de la flotte à la nouvelle demande du marché. • Engagement de démarches innovantes en termes de gestion de la flotte et des opérations.
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.

Rapport Développement Durable 2024
VF - mars 2025
Réalisation : etcompagnie - RC 421 203 555
Crédits photo : BOURBON, Shutterstock



BOURBON
Building together a sea of trust