

INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Document de Référence 2017

6. INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Cette section du rapport de gestion présente les orientations et plans d'action qui répondent aux enjeux de développement durable. En 2017, le groupe a continué de subir les conséquences de la crise de l'industrie pétrolière. L'ensemble des équipes de BOURBON a concentré ses actions sur les priorités, en mettant l'accent sur la sécurité, l'ancrage local, la gestion des consommations de carburant, l'éthique et la *compliance* (détaillées dans le paragraphe 5.4 du Rapport de Gestion).

Le *reporting* social et environnemental de cette année permet de dresser un bilan des indicateurs quantitatifs relatifs à la loi Grenelle II. Une table de correspondance, disponible en fin de section pages 92-93 permet ainsi de rechercher des informations en fonction des critères sélectionnés.

L'ensemble des informations sociales et environnementales fait l'objet d'une vérification annuelle par un organisme tiers indépendant dont l'avis est disponible en fin de section (pages 101 et 103).

6.1 INFORMATIONS SOCIALES

Tous les indicateurs sociaux présentés dans les chapitres 6.1 et 6.2 sont calculés sur la base des effectifs sous contrat à fin décembre 2017, à l'exception des indicateurs de flux de personnel, de formation et d'absentéisme qui prennent en compte l'ensemble des effectifs mobilisés durant l'année 2017.

6.1.1 Emploi

6.1.1.1 Composition et répartition des effectifs

Les effectifs de BOURBON ont évolué au gré de la baisse des activités en mer et à terre.

Au 31 décembre 2017, le service était rendu par environ 8 400 ⁽¹⁾ personnes, dont 6 922 ⁽²⁾ sous contrat, réparties en 1 681 personnes à terre et 5 241 personnes en mer. Entre 2016 et 2017, le groupe a vu ses effectifs sous contrat, toutes populations confondues, décroître de 11 %.

► RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE

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

Répartition femmes/hommes	Effectifs	Femmes	Hommes
Direction Générale	4	25 %	75 %
Navigants	5 241	1 %	99 %
Sédentaires – toutes catégories	1 681	31 %	69 %
Sédentaires – Managers	350	20 %	80 %
TOTAL DES EFFECTIFS GROUPE	6 922	8 %	92 %

(1) Cet effectif total inclut d'une part le personnel sous contrat en fin d'exercice 2017, et d'autre part le personnel navigant hors contrat (en régime de rotation amené à être réembarqué).

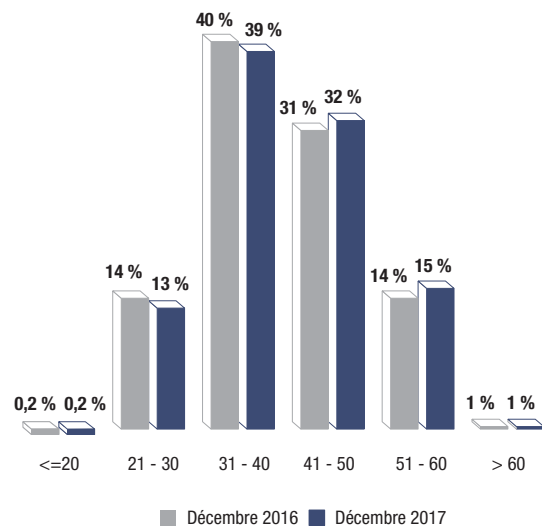
(2) Cet effectif total inclut le personnel sous contrat en fin d'exercice 2017 (sous contrat direct avec une entité du groupe ou sous contrat avec des agences de manning ou de sourcing).

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

La population se répartit selon les 3 groupes principaux suivants :

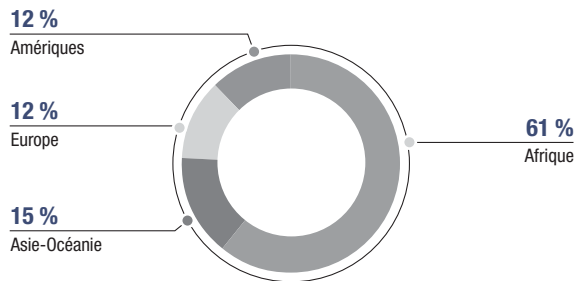
- le personnel navigant (44 % d'officiers et 56 % de personnel d'exécution) ;
- le personnel embarqué spécialisé (principalement des grutiers, des ingénieurs et pilotes de robots sous-marins) qui participe aux opérations de levage, robots et à la direction des opérations à bord des navires ;
- les populations à terre dont 21 % de postes d'encadrement.

► RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE ⁽³⁾



À fin 2017, l'âge moyen du personnel BOURBON est de 41 ans et 52 % des collaborateurs BOURBON ont 40 ans ou moins.

► RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE AU 31/12/2017



La part des effectifs BOURBON travaillant dans leur pays d'origine a progressé, passant de 58 % à 64 %.

6.1.1.2 Égalité des chances, équité

Le *monitoring* de l'égalité homme femme initié en 2015, a permis de mettre en évidence que chez BOURBON comme dans le secteur maritime en général, les femmes sont sous-représentées dans les métiers techniques, opérationnels et de gestion du client ; toutes filières où les compétences et l'expérience nécessaires s'acquièrent très majoritairement dans les postes de navigants et de commandement, vivier faiblement féminisé à ce jour. Dans ce contexte BOURBON concentre ses efforts vers les fonctions support. Au cours de l'année 2017, plusieurs promotions ont renforcé la présence des femmes à des postes de direction.

Au total, l'accès à la formation et à la promotion interne a permis aux postes de management à terre tenus par des femmes d'atteindre 20 % (soit + 1 % par rapport à l'an passé). Par ailleurs, les méthodes de recensement et d'évaluation des compétences du personnel sédentaire facilitent l'identification de passerelles vers ces métiers opérationnels, techniques ou de gestion du client, ainsi que vers les fonctions managériales.

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

6.1.1.3 Politique de recrutements internationaux

En 2017, BOURBON employait 80 nationalités différentes.

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

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

répondent aux standards internationaux, particulièrement à une certification spécifique au titre de la Convention du Travail Maritime.

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

En 2017 le nombre de promotions internes enregistrées est de 148 pour le personnel sédentaire. Ce chiffre vient confirmer la politique de *sourcing* interne en vigueur visant à capitaliser les compétences opérationnelles acquises au sein du groupe dans un contexte de réduction d'effectif.

6.1.1.4 Embauches et licenciements

L'analyse de l'évolution de l'effectif porte sur 100 % des filiales et montre une diminution de l'effectif pour 2017. Les filiales ont recruté 332 personnes sur des postes sédentaires tandis que 388 personnes de cette même catégorie ont quitté le groupe, dont 110 dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, soit un solde négatif de 2 % pour le personnel sédentaire.

Ces filiales ont également embauché 1 877 personnels navigants ou embarqués, tandis que dans cette catégorie 2 679 personnes ont quitté la société, dont 601 dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, soit un solde négatif de 13 % pour le personnel marin ou embarqué.

Au 31 décembre 2017, le taux de rétention du groupe calculé sur 2 ans, toute population confondue, est de 89 %, dont :

- 84 % pour le personnel sédentaire ;
- 85 % ⁽¹⁾ pour le personnel navigant officier.

6.1.1.5 Rémunérations

Dans la continuité des efforts de réduction des coûts, les directives groupe ont confirmé pour 2017 la politique de gel des rémunérations pour le personnel sédentaire du groupe.

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

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

Pour le personnel navigant, les rémunérations sont établies dans chaque organisation par fonction occupée à bord et par type de navires.

Pour le personnel sédentaire, 69 % des filiales sont tenues de respecter des minima imposés par la législation et 51 % ont en place une grille de salaire qui leur est propre.

Dans un contexte de réduction des coûts, les plans de bonus à court terme existant dans les filiales sont en grande majorité suspendus. Pour les sociétés françaises, les accords d'intéressement ont été conditionnés aux résultats économiques du groupe.

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

Le taux de couverture du personnel sédentaire et navigant par une assurance frais de santé privée est pour 2017 de 68 % des filiales employant du personnel marin et 67 % des filiales qui emploient du personnel sédentaire.

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

6.1.2 Une politique au service de l'excellence opérationnelle

6.1.2.1 Organisation de la politique de Ressources Humaines

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

Le système d'information intégré (*Onsoft Computer Systems AS*) qui permet de gérer le personnel du groupe et son activité armement (gestion administrative, planification, formation, paie) a continué à être développé en 2017. Un outil complémentaire *HORIZON (Talentsoft)* cartographie les métiers, fluidifie et documente les interactions et entretiens autour des évaluations, des plans de formation et des perspectives de mobilité.

Au total, les outils permettent de gérer de façon intégrée 93 % des effectifs reportés (sous contrat et hors contrat) au 31 décembre 2017.

6.1.2.2 Développement de la compétence collective

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

La nécessité de réduire les coûts a contraint à réduire les dépenses de formation : en ce sens, seules les formations réglementaires ou contractuellement convenues avec les clients ont été financées. Les formations qui ne rentraient pas dans ces critères ont été quant à elles quasiment toutes reportées sine die. Aussi BOURBON après la mise en place d'une solution digitale de *e-learning* pour le personnel sédentaire, continue le déploiement de cette solution auprès du personnel navigant. Le transfert des compétences internes s'appuie également sur un réseau de formateurs occasionnels identifiés et entraînés à la démarche.

La formation du personnel sédentaire ⁽¹⁾ a totalisé 9 501 heures en 2017, dont 1 058 heures de formation interne (essentiellement métier) et 7 % de formations en *e-learning*.

Les formations métiers représentent 73 % et sont majoritairement relatives à la sécurité et à la sûreté (évacuations, prévention incendie) et aux réglementations et normes (MLC, ISO 9001, ISM/ISPS, etc.).

En 2017, les formations obligatoires au regard des réglementations internationales (STCW, MLC) ont représenté 54 % de l'effort de formation du personnel navigant, qui s'est élevé à 114 077 heures. Cet effort comprend également des formations sur les standards de l'industrie offshore ou des standards établis par BOURBON pour sa population. Les standards BOURBON sont particulièrement axés sur la formation du personnel de Crew boats nouvellement recruté.

6.1.2.3 Organisation du travail

6.1.2.3.1 Organisation du travail

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

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

En 2017, 48 % des filiales déclarent se référer à des règles internes et 33 % à des accords collectifs pour la gestion des temps de travail de leur personnel navigant et/ou sédentaire.

En 2017, 50 % des filiales déclarent aménager les horaires de leur personnel sédentaire, notamment avec l'usage du télétravail pour 8 % des filiales, le temps partiel pour 13 % des filiales, des horaires flexibles pour 41 % des filiales. Certaines fonctions techniques sur les bases de support aux opérations nécessitent une présence en continu. Le personnel occupant ces fonctions travaille selon des régimes de rotation spécifiques alternant période de travail et période de repos. Pendant les périodes de travail en continu, les temps de repos quotidiens sont respectés et les temps de repos hebdomadaires récupérés. L'organisation de régime de rotation a concerné, en 2017, 13 % des filiales.

6.1.2.3.2 Relations professionnelles, accords collectifs et organisation du dialogue social

BOURBON emploie du personnel dans un grand nombre de pays et le respect des règles sociales et de protection sociale est de la responsabilité du management de chaque filiale. Les Audits et campagnes de formation menés par le département *Compliance* permettent de détecter et prévenir d'éventuelles non-conformités.

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

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

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

Dans les sociétés françaises, le dialogue social a continué à se développer en 2017. La nécessaire adaptation du groupe à un contexte économique difficile a réuni autour de la table des négociations la Direction et les représentants du personnel permettant la signature de plusieurs accords relatifs aux rémunérations et avantages du personnel notamment :

- ▶ un accord-cadre sur les modalités de calcul des primes d'intéressement du personnel des sociétés françaises ;
- ▶ deux accords d'intéressement ;
- ▶ un accord de dénonciation d'un accord d'intéressement ;
- ▶ un accord de NAO ;
- ▶ un accord de prorogation des mandats des représentants du personnel afin d'assurer une continuité du dialogue social ;
- ▶ un accord ayant pour objet le temps de travail.

Au niveau de la branche professionnelle, des négociations sont en cours notamment sur un accord cadre relatif au temps de travail.

6.1.2.3.3 Absentéisme et maladies professionnelles

En 2017, le taux d'absentéisme a été évalué pour toutes les filiales et consolidé par type de population :

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

Pour le personnel à terre ⁽¹⁾, les absences pour maladies et accidents du travail ainsi que les absences non justifiées ont été mesurées, les taux constatés sont de 2,26 % pour les absences maladies et accidents, et de 0,16 % pour les absences non justifiées. Afin d'assurer une homogénéité de l'information consolidée, toutes les filiales ont calculé leur taux d'absentéisme selon la même méthode. Au global, le taux d'absentéisme constaté pour la population à terre est de 2,98 %.

Pour le personnel offshore, la mesure du taux d'absentéisme a été faite en considérant le périmètre suivant : le personnel contracté directement par des filiales du groupe, avec un contrat à durée indéterminée. Le taux d'absentéisme pour le groupe sur ce périmètre s'établit à 5,91 %, dont 5,40 % pour des absences maladie, et 0,51 % pour des absences accidents.

En matière de maladies professionnelles, le groupe publie uniquement les données des filiales françaises. En effet, les différences de réglementation des pays d'implantation du groupe ainsi que les spécificités liées à la gestion du personnel navigant ne permettent pas de consolider cet indicateur.

Sur ce périmètre, au cours de l'année 2017, quatre cas ont fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle, pour un total de 1 408 jours d'absence ; dont 3 dus à des affections lombaires, articulaires et périarticulaires et 1 à des affections pulmonaires.

Parallèlement aux campagnes mises en œuvre au niveau du groupe (par exemple : Safety Takes Me Home, port des équipements de

protection personnelle (PPI), les filiales ont élaboré des campagnes de prévention ou de sensibilisation locales, tant auprès du personnel sédentaire que du personnel navigant, pour prévenir les risques liés à l'activité et les problèmes de santé pouvant en résulter (maladies tropicales, gestes et postures, qualité de l'eau, vaccination, etc.).

En 2018, le groupe souhaite élargir le périmètre de *reporting* des maladies professionnelles à l'ensemble de ses filiales. Une enquête devrait permettre de mieux connaître les maladies qui ont une origine professionnelle, pour le personnel embarqué comme pour le personnel sédentaire.

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

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

Cette convention, nouveau pilier des réglementations maritimes internationales après STCW, MARPOL et SOLAS, est apparentée à une charte des Gens de Mer. Elle définit les standards minimaux de travail à bord des navires de plus de 500 UMS. Elle regroupe plus de soixante conventions ou règlements internationaux existants. Tous les navires ont un certificat de travail maritime délivré par les autorités du pavillon, preuve du respect de la convention. Ce certificat a une validité de 5 ans, et un audit intermédiaire est organisé tous les 2 ans et demi.

Comme chaque année, une enquête a été déployée fin 2017 afin de continuer à s'assurer que l'ensemble des filiales déclarent respecter les conventions fondamentales de l'OIT portant sur la liberté d'association, l'élimination des discriminations, l'élimination du travail forcé ou obligatoire ou encore l'abolition effective du travail des enfants.

6.1.3 Focus sécurité

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

La sécurité chez BOURBON comprend la sécurité des collaborateurs, celle des clients et de tous ceux qui travaillent chez et pour le groupe, ainsi que la protection des actifs et de l'environnement. En 2017, plus de 2,7 millions de passagers ont été transportés en toute sécurité vers et depuis des sites offshore.

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

(1) Personnel sédentaire directement contracté par l'une des filiales du groupe (payroll). À noter, l'exclusion de l'entité Sonasurf dont les données n'ont pu être fiabilisées cette année.

L'objectif de BOURBON est de parvenir à zéro incident pouvant nuire à la santé et la sécurité d'une personne. Pour atteindre cet objectif, le groupe développe en permanence des outils et des indicateurs visant à éduquer et à sensibiliser à la prévention des accidents et aux bonnes pratiques. Ainsi, en 2017, BOURBON a continué de développer son dernier outil de prévention mensuel appelé *Safety Post*. Ce nouvel outil de prévention se présente sous forme d'une bande dessinée d'une page, et relate un incident réel étant survenu sur un des lieux de travail du groupe. Ces planches A4 diffusées régulièrement à l'ensemble des bases opérationnelles et de l'ensemble des navires de la flotte, viennent ainsi compléter le matériel déjà mis à disposition ces 3 dernières années au travers des campagnes « *Safety Takes Me Home* » 1, 2 et 3. En complément de ces outils de prévention, BOURBON a développé des parcours de formation en *e-learning* dédiés à la sécurité tels que le module *Safety Group Induction* ou le module *Pre-Task Planning*.

- ▶ L'objectif était de sensibiliser tous les employés afin qu'il ou elle adopte une attitude responsable et proactive.

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

- ▶ *Lost Time Injury Rate* (LTIR) : Fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail exprimée par million d'heures travaillées ;
- ▶ *Total Recordable Incidents Rate* (TRIR) : Fréquence des accidents déclarés qui regroupe les accidents avec arrêt de travail, les

blessures demandant un repos ou un ménagement physique (assignation d'une nouvelle fonction, horaires réduits, etc.) et les blessures nécessitant un soin médical approprié et un suivi mais n'impliquant ni repos, ni arrêt de travail. Cette fréquence est également exprimée par million d'heures travaillées.

Le LTIR s'élève à 0,25 et le TRIR à 0,52 pour l'année 2017.

Pour l'année 2017, BOURBON a enregistré 8 *Loss Time Injury* (LTI) de type *Lost Work Cases* (LWC), 7 *Restricted Work Cases* (RWC) et 2 *Medical Treatment Cases* (MTC). Pour rappel :

- ▶ les LTI sont des cas d'accident avec blessure(s) sans séquelles entraînant un arrêt de travail temporaire (les *Lost Work Cases* ou LWC), avec séquelles partielles permanentes (les *Permanent Partial Disability* ou PPD), avec séquelles totales (les *Permanent Total Disability* ou PTD), ou les décès (*Fatality* ou FAT) ;
- ▶ les RWC sont des cas où la personne blessée peut poursuivre son travail mais de façon aménagée ou restreinte ;
- ▶ les MTC sont des cas où la personne blessée peut reprendre son activité de façon normale, mais le type de blessure subie a nécessité une intervention médicale comme définie par les règles de l'industrie pétrolière.

En 2017, quatre maladies professionnelles ont été remontées au groupe par les filiales. Cependant une attention toute particulière est donnée sur les risques relatifs aux virus que sont la malaria, l'Ebola et Zika à travers la diffusion d'outils de sensibilisation sur l'intranet de BOURBON.

6.2 INFORMATIONS SOCIÉTALES

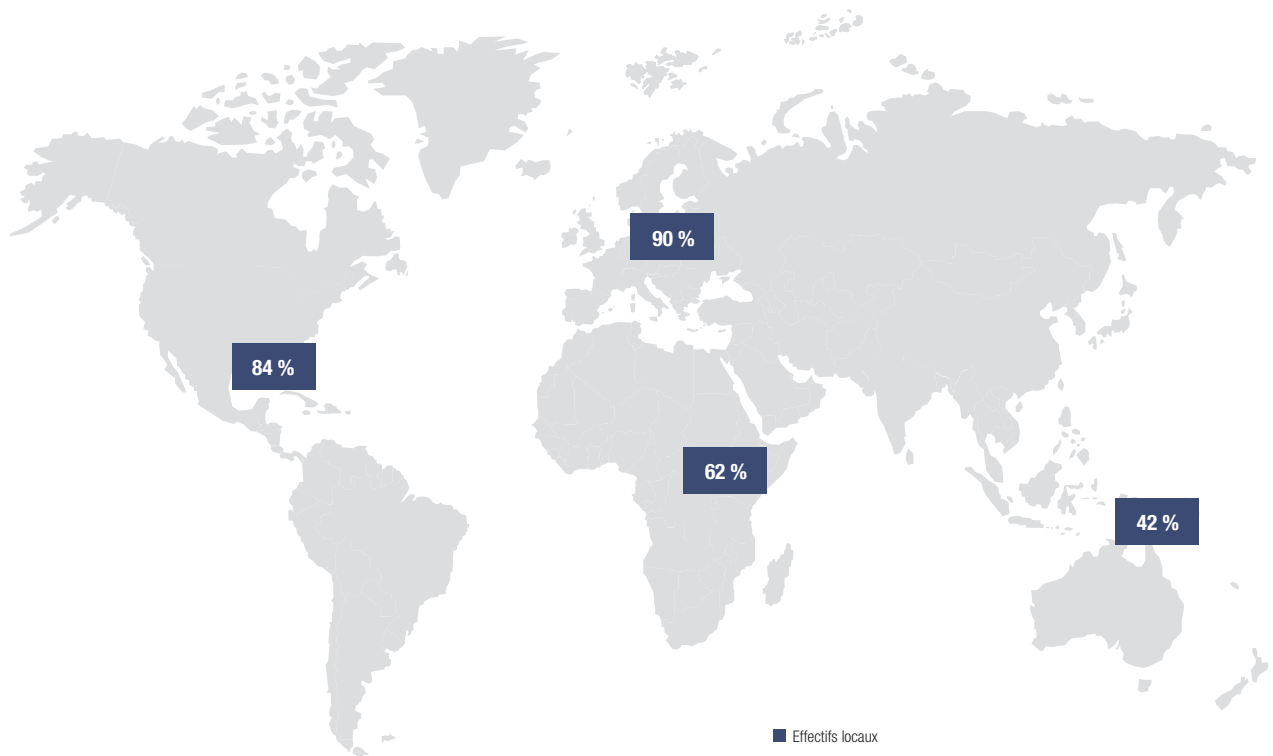
6.2.1 Implication dans le développement socio-économique des territoires et relations avec les parties prenantes

6.2.1.1 Ancrage local

C'est une valeur fondamentale de BOURBON que de faire bénéficier les territoires où elle délivre le service, d'un impact économique et social positif conséquent, et responsable. Ainsi 64 % des effectifs travaillant dans un pays en sont originaires, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2016. Parmi les postes sédentaires, la proportion des effectifs locaux est de 80 %.

L'ancrage régional ⁽¹⁾ est quant à lui de 74 % pour l'ensemble du groupe.

► POIDS DES EFFECTIFS LOCAUX PAR ZONE D'OPÉRATION



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

La fondation BOURBON, sous l'égide de la Fondation de France, a continué de soutenir les deux principaux partenaires localisés au Nigeria et en Thaïlande et a également mis en place de nouveaux projets d'accompagnement. Pour rappel, la mission de la fondation est de développer et soutenir des projets d'intérêt général directement liés à l'éducation, la formation, la santé et le développement des territoires, en France et dans les pays d'opération.

Projets en cours :

- la dernière année des trois ans d'engagement avec l'IECD ⁽²⁾ a permis d'obtenir à nouveau des résultats concrets. L'objectif principal est de promouvoir l'intégration des jeunes dans le marché

du travail au Nigeria. Cette année a été marquée par la deuxième promotion de diplômés et le développement de nouvelles spécialisations (énergie solaire et dessin électrique) permettant d'offrir aux étudiants plus de possibilités d'emploi et de stages ;

- le second partenariat, développé avec la fondation *Baan Dek* en Thaïlande, dont l'objectif majeur est de donner accès aux soins aux enfants de migrants birmans, est également une réussite. Plus de 1 200 enfants de migrants ont pu bénéficier d'un accompagnement éducatif sur des sujets relatifs à l'hygiène, la santé et l'environnement notamment. Au total, BOURBON aura fait don de plus de 45 000 euros en prenant en compte l'ensemble des actions menées en 2017.

(1) Ancrage régional : effectifs originaires de la région géographique dans laquelle ils travaillent (Asie 84 %, Amérique 85 %, Europe 97 % et Afrique 65 %).

(2) IECD : Institut Européen de Coopération et de Développement.

Enfin, les portes-ouvertes organisées en 2017 sur les remorqueurs d'assistance, de sauvetage et de dépollution de la société Les Abeilles qui assure la protection des côtes françaises auront permis de récolter plus de 25 000 euros de dons répartis auprès de :

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

6.2.1.3 Relations avec les parties prenantes et loyauté des pratiques

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

Dans son code de conduite, BOURBON définit les règles qui s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes du groupe (les fournisseurs, partenaires et clients) pour travailler ensemble dans le respect des personnes, des cultures locales, des lois et de l'éthique. Les principes qu'il contient montrent la voie à suivre pour adopter un comportement éthique. Un code de conduite fournisseurs précise les engagements que le groupe attend de ses fournisseurs et sous-traitants en matière notamment de respect des droits fondamentaux au travail, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité, de préservation de l'environnement, de prévention de la corruption, ainsi que de promotion du développement économique et social. Au niveau du groupe, les achats qui peuvent être réalisés en local sont privilégiés autant que possible afin de pérenniser les relations avec les fournisseurs locaux et favoriser l'économie des pays. Ce code de conduite est intégré systématiquement aux signatures de contrats et est publié sur le site internet de BOURBON.

6.2.1.3.1 Achats locaux

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

En 2017, les achats locaux ont représenté environ 56 % des achats de pièces et fournitures (part stable d'une année sur l'autre) et contribué directement au soutien de l'économie locale. La proportion d'achats locaux est développée au mieux lorsque cela est possible dans les différentes zones géographiques où BOURBON opère.

La typologie de ces achats porte principalement sur l'achat de fournitures et de prestations ordinaires pour satisfaire les besoins de la maintenance des navires (huiles de moteur, pièces de rechange, prestation de services, chantiers de réparation) et des opérations (restauration, prestation de services). Privilégier les achats locaux

apporte une valeur ajoutée importante en termes de réactivité et de coût d'achat total plus faible (en incluant la logistique).

6.2.1.3.2 Fournisseurs et sous-traitants

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

Cette organisation a permis de mettre en place des procédures et outils visant au meilleur suivi des fournisseurs : mise en place de stratégies d'achat par famille, management de la qualité des fournisseurs et mesures de leur performance via des évaluations régulières, analyse des risques, tous ces processus prenant en compte des standards de qualité et des enjeux d'éthique. En 2017 plus de 30 évaluations ont été menées (moins de 70 % par rapport à 2016) car au global les navires ont effectué moins d'arrêts techniques programmés au vu de la conjoncture.

Au niveau de la prise en compte des fournisseurs et sous-traitants, BOURBON a défini un seul et même périmètre qui intègre, en plus des achats de pièces et fournitures, les catégories suivantes : carburant, sociétés de classe, pavillons, transitaires, télécommunications, agences de voyages et *mannings* externes. Sur cet ensemble, deux familles (*mannings* externes et chantiers navals de réparation) représentent respectivement plus de 13 % et 9 % des achats. Ainsi, en termes de gestion des risques il apparaît essentiel que BOURBON priorise ses actions sur ces fournisseurs :

- ▶ d'une part, les *mannings* externes : ces sous-traitants font l'objet d'un suivi tout particulier car ils gèrent une part importante des effectifs du groupe (27 % en 2017). Ceux-ci respectent les standards internationaux et de BOURBON (voir paragraphe 6.1.1.3 Politique de recrutements internationaux) et font l'objet d'audits internes annuels ;
- ▶ d'autre part, les chantiers navals de réparation : ils réalisent la maintenance des navires de la flotte – actifs majeurs du groupe. La nature des travaux effectués par ces sous-traitants requiert une gestion stricte de la sécurité ce qui entraîne donc une pondération plus importante des critères HSE lors des évaluations annuelles.

6.2.1.3.3 Programme de compliance

BOURBON a mis en place un programme dédié à la *compliance*. Au regard des risques spécifiques en termes de corruption liés aux pays dans lesquels le groupe est présent, les mesures et procédures anti-corruption font partie intégrante de ce programme. Ses principales composantes sont décrites au sein de la section « procédures de contrôle interne et de gestion des risques » du rapport de gestion. Le groupe a également mis en place une organisation *compliance* dédiée qui se compose de 26 *compliance managers* répartis dans les filiales du groupe et qui reportent fonctionnellement à l'équipe *compliance* Corporate. Le groupe dispose également d'une procédure dédiée relative aux exigences en termes de *compliance* qu'elle a vis-à-vis de ses parties tierces et en particulier de ses fournisseurs.

En 2015, le groupe a lancé un Programme *e-learning compliance* pour l'ensemble de ses collaborateurs onshore et offshore. La campagne de formation e-learning s'est poursuivie en 2017. Un effort tout particulier est fait auprès de la population des navigants dont l'accès au réseau internet est limité.

Parce que les situations sur le terrain peuvent être complexes, les collaborateurs et parties prenantes BOURBON peuvent avoir besoin d'accompagnement sur l'application ou l'interprétation du Code de conduite. BOURBON a renforcé sa démarche éthique en mettant à disposition de ses collaborateurs et parties prenantes une ligne d'alerte éthique accessible 24h/24h et 7 jours/7 jours permettant à chacun de reporter un comportement contraire au Code de Conduite BOURBON.

6.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

6.3.1 Politique générale en matière environnementale

Cinq filiales du groupe sont certifiées ISO 14001. C'est à travers le standard opérationnel, appelé OSM ⁽¹⁾, que BOURBON déploie une approche normalisée pour la sécurité et l'efficacité des opérations, dont tout un pan est dédié à l'environnement. L'objectif étant que toutes les organisations de BOURBON disposent d'un outil leur permettant de mesurer et d'améliorer leurs systèmes de gestion au moyen d'une auto-évaluation s'appuyant sur des indicateurs de performance issus des bonnes pratiques de l'industrie, tant pour les opérations à terre qu'en mer.

L'équipe en charge de la gestion des consommations de carburant a poursuivi ses efforts en 2017 afin d'améliorer la collecte, le traitement, la qualité, les processus de vérification, et le partage des données environnementales provenant des bords.

Une application de collecte de données opérationnelles (*Operational Data Application*) est installée à bord de 222 navires *supply* et Crew boats supérieurs à 32 m. Cette application permet la collecte quotidienne des opérations des navires, ainsi que les heures moteurs qui sont directement liées à la consommation de gasoil. Les consommations de carburant, d'eau, d'huile et les déchets sont également collectés quotidiennement. Ces données sont automatiquement partagées en interne à plus de 520 utilisateurs (Management et Commandants/Chefs mécaniciens) grâce à des tableaux de bord développés par les équipes *Fuel Management* et de la *Business Intelligence*. Cette restitution permet d'optimiser

les consommations et de minimiser l'impact environnemental des activités maritimes de BOURBON.

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

En 2017, la formation aux bonnes pratiques opérationnelles des équipages s'est poursuivie afin de minimiser les consommations de carburant et par conséquent les émissions de gaz à effet de serre autant que possible. Les Commandants sont par exemple informés par un email d'alerte automatique lorsque les bonnes pratiques liées à la conduite économique du navire ne sont pas respectées.

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

Le suivi quotidien des consommations sur 222 navires et mensuel sur le reste de la flotte permet de distinguer les consommations des navires en périodes d'affrètement et hors périodes d'affrètement, et permet également de rapporter les chiffres relatifs aux déchets et consommations d'eau douce. Les recommandations faites en la matière par les instances internationales, notamment par l'Organisation Maritime Internationale (OMI), ont été respectées.

Les consommations de carburant (*Marine Gas Oil*) et huiles de lubrification sont en 2017 respectivement de 368 090 m³, et 1 834 m³. En 2017, les consommations hors périodes d'affrètement représentent 24 926 m³ soit 6,7 % des consommations totales du groupe.

Les émissions brutes pour l'année 2017 sont présentées dans le tableau ci-dessous :

(en tonnes)	2017	2016	2015
Émissions de CO ₂	1 002 705	1 158 888	1 393 658
Émissions de SO _x *	1 716	1 646	2 211
Émissions de NO _x	22 423	25 390	29 910

* Le taux de soufre est reporté par le personnel navigant ou à défaut estimé à partir des ratios suivants 0,1 % par unité de masse dans les zones Europe, Mer du nord et 0,5 % par unité de masse dans le reste du monde.

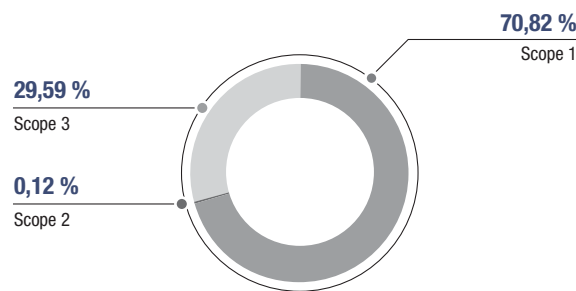
(1) OSM : Operational Safety Management – Gestion de la sécurité opérationnelle définie par l'OCIMF (Oil Companies International Marine Forum).

En 2016, dans le cadre de l'application de l'article 173-IV de la loi transition énergétique, a été publié le décret n° 2016-1138 relatif aux informations environnementales, BOURBON a également évalué les émissions indirectes sur l'ensemble de sa chaîne de valeur en complément des émissions directes déjà reportées plus haut. Cela signifie que les émissions comprenant l'amont et l'aval des activités du groupe ont été prises en compte en référence au *Green House*

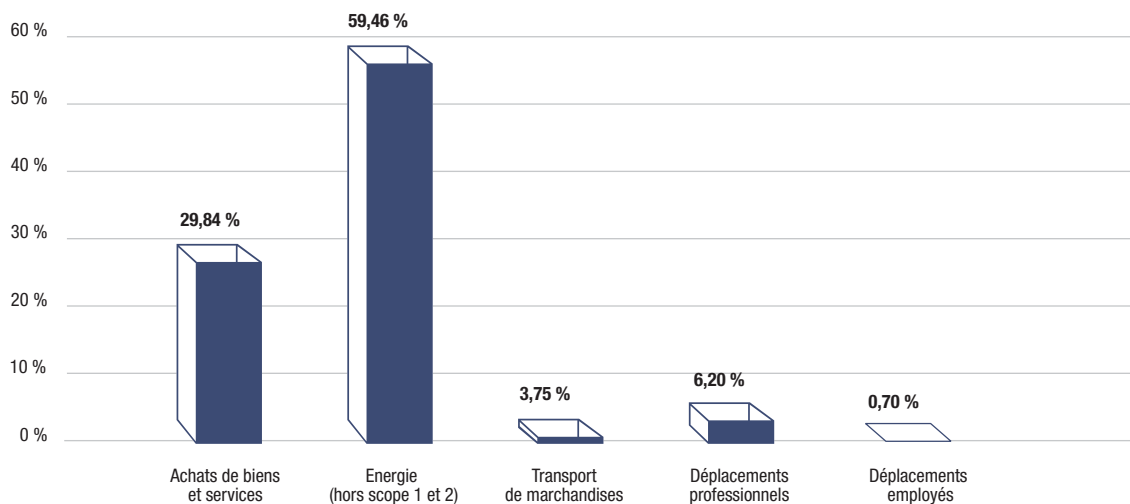
Gas (GHG) Protocol. Ce protocole a pour but d'harmoniser la lutte contre le changement climatique à l'échelle mondiale. Il est divisé en 3 niveaux qui correspondent à des périmètres d'émission spécifiques.

Ainsi, l'outil mis à disposition par le *GHG Protocol*, calcule les émissions de CO₂ sur la base de données financières. Il a permis de répartir les émissions par scope et par principales catégories :

► RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂ PAR SCOPE



► PRINCIPALES CATÉGORIES D'ÉMISSIONS INDIRECTES



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

- la catégorie 3 « Énergie » (59,46 %), qui représente les émissions liées à l'énergie non incluse dans les scope 1 et 2 (extraction, production et transport des sources d'énergie utilisées par BOURBON) ;
- la catégorie 1 « Achats de biens et services » (29,84 %), qui représente les émissions liées aux achats (extraction, production et transport) du groupe.

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

À ce jour, aucune provision significative pour risque en matière d'environnement ne figure dans les comptes de BOURBON. La position de BOURBON dans ce domaine est exposée au sein du paragraphe 5.3 du rapport de gestion.

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



6.3.2 Gestion des ressources

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

La production d'eau douce s'élève à 61 148 m³ (produite par 47 navires grâce à des osmoseurs). La consommation d'eau douce à bord des navires comprend l'eau à usage sanitaire ainsi que l'eau destinée au rinçage des équipements des navires. Elle s'élève à 296 982 m³ sur l'ensemble de la flotte hors Crew boats inférieurs à 32 m. La consommation d'eau potable en bouteilles n'est pas reportée, tout comme la consommation d'énergie indirecte, exclusivement électrique, de l'ensemble des bureaux des filiales opérationnelles. La consommation d'électricité des bureaux situés en France s'élève à près de 800 MWh.

6.3.3 Pollution et gestion des déchets

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

Une attention toute particulière est portée aux rejets accidentels polluants en mer. En 2017, BOURBON n'a répertorié aucun incident majeur ⁽¹⁾ de nature à causer un préjudice à l'environnement.

Les séries de navires *Bourbon Liberty 150* (15 navires), *Bourbon Liberty 300* (20 navires), *Bourbon Explorer 500* (10 navires), *Bourbon Évolution 800* (10 navires), *PX 105* (6 navires), *P 105* (6 navires) répondent à la classification *Oil Recovery*. Cette classification indique que ces navires sont capables de contenir une pollution et de récupérer et stocker à bord les hydrocarbures responsables de cette pollution.

Les navires BOURBON disposent de systèmes de traitement des déchets, en accord avec les réglementations internationales en vigueur, notamment le plan de gestion des déchets de l'OMI. Le volume total des déchets produits en 2017 s'élève à 13 947,96 m³. Le volume d'huiles usagées traitées ⁽²⁾ s'élève à 3 773 m³ sur la flotte hors Crew boats inférieurs à 32 m. Les déchets produits et huiles usagées débarqués à terre sont confiés à des sociétés agréées en charge de leur retraitement.

Les dernières séries de navires livrées, notamment les *Bourbon Liberty 300* (20 navires), les *Bourbon Explorer 500* (9 navires), les *Bourbon Évolution* (10 navires), les *P 105* (5 navires) et les *PX 105* (4 navires) satisfont aux exigences de la classification *CleanShip*. Ces navires ont été conçus et construits pour répondre à des exigences élevées en matière de protection des citernes de combustible, de traitement des eaux usées et des déchets, limitant ainsi les rejets et risques de pollution dans l'eau, tout comme l'impact sur la biodiversité.

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

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

6.4 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

6.4.1 Référentiels externes

Le groupe s'appuie sur l'article 225 de la loi Grenelle II pour le reporting et le suivi des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

6.4.2 Outils utilisés

Le système d'information intégré Onsoft Computer Systems AS a été utilisé pour collecter et traiter les données sociales de l'exercice 2017 remontées par les entités locales. Ce système d'information a été combiné avec le système d'information décisionnel *Business Intelligence* et l'enquête annuelle Ressources Humaines *Crewing*.

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

6.4.3 Indicateurs sociaux

Le reporting social de BOURBON porte sur l'année fiscale (janvier à décembre). Le périmètre des indicateurs sociaux, comprend les filiales contrôlées opérationnellement par le groupe et portant des effectifs, ainsi que trois filiales mises en équivalence (Bourbon Gulf, Bourbon Marine Services Manila Ltd, Sonasurf (Angola), Companhia de serviços Maritimos, LDA). Les trois autres filiales mises en équivalence (EPD Yangzhou, EPD Asia, Southern Transformer and Magnetics) ne sont pas incluses au périmètre des indicateurs sociaux car leur cœur d'activité est différent du métier de BOURBON.

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

Le reporting des heures de formation porte sur 94 % de la *workforce* onshore, trois structures étant exclues (Naviera Bourbon Tamaulipas, Les Abeilles, Aries Marine) et sur 94 % de la *workforce* offshore, deux filiales étant exclues (Naviera Bourbon Tamaulipas et Les Abeilles). Afin d'exclure les weekends qui pouvaient être inclus dans les remontées des formations offshore, l'approche conservatrice suivante a été appliquée cette année : sur les formations d'une durée de moins de 5 jours, ont été considérés les jours calendaires et sur les formations de plus de 5 jours, seuls les jours ouvrés ont été considérés. Cet indicateur sera fiabilisé lors du prochain exercice.

Le reporting du taux d'absentéisme porte sur l'ensemble du personnel onshore directement contractés (*payroll*), soit 86 % de la *workforce* onshore, a priori sans exclusion de filiale, néanmoins, les données de l'entité Sonasurf n'ayant pu être fiabilisées cette année, ont été exclues des données consolidées ce qui engendre une diminution du taux de couverture sur cet indicateur qui atteint 77 %. Le reporting du taux d'absentéisme porte sur l'ensemble du personnel offshore (à l'exclusion des filiales Naviera Bourbon Tamaulipas et Les Abeilles) en contrat à durée indéterminée (*payroll* CDI), soit 29 % de la *workforce* offshore.

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

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

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

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

Formule de calcul des heures travaillées pour le personnel onshore : 8 heures de travail par jour x moyenne des effectifs sur l'année x nombre de jours théoriques travaillés. Le nombre de jours théoriques travaillés est défini dans une table à partir des législations et des accords d'entreprise en vigueur dans chacun des pays où travaille le personnel onshore. Il exclut les jours de week-end, les jours fériés ainsi que les jours de congés annuels.

Concernant les maladies professionnelles, le périmètre est limité aux filiales françaises du groupe, soit 20 % des effectifs fin de période.

6.4.4 Indicateurs environnementaux

Les données environnementales, pour les indicateurs relatifs émissions de gaz (émission de CO₂, SO_x et NO_x) et à la consommation d'énergie (*Marine Gas Oil*), concernent respectivement 392, 391 et 388 des 392 navires des activités Marine Services et Subsea Services ayant été opérés en 2017 ⁽¹⁾. Les navires désaffrétés présentant un impact non significatif.

Les indicateurs relatifs aux déchets, à la consommation d'eau douce, et aux huiles usagées concernent uniquement les navires *supply* et *Surfers* inférieurs à 32 m. Ils ne prennent pas en compte les 178 navires de type *Surfers* inférieurs à 32 m dont l'impact global est non significatif.

L'indicateur sur la quantité des huiles usagées intègre 208 navires suite à l'exclusion de 6 navires dont les données n'ont pu être fiabilisées.

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

Les indicateurs ont été calculés selon les principes suivants :

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

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

En raison de son activité spécifique, BOURBON considère les thématiques suivantes visées par l'article L. 225-102 du Code de commerce, comme étant non applicables au regard de la non matérialité de ces thématiques par rapport aux activités du groupe : la santé et la sécurité des consommateurs, les consommations de matières premières, l'utilisation des sols, les nuisances sonores et le gaspillage alimentaire.

Par ailleurs, BOURBON ne communique pas sur la consommation d'électricité des bureaux hors France, jugée non significative par rapport à la consommation de carburant de sa flotte.

(1) 1 navire a dû être exclu des émissions de SO_x car sa donnée n'a pu être fiabilisée et 4 navires n'ont pas reporté d'information sur les NO_x.

6.5 TABLE DE CONCORDANCE DES INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Référence Loi Grenelle 2 – Art. R. 225-102.1 (Décret n° 2012-557)	Page du rapport de gestion	Référence du rapport de gestion
Informations sociales		
Emploi		
L'effectif total et la répartition par sexe, par âge et par zone géographique	81	6.1.1.1
Les embauches et les licenciements	82	6.1.1.4
Les rémunérations et leur évolution	82	6.1.1.5
Organisation du travail		
L'organisation du temps de travail	83	6.1.2.3.1
L'absentéisme	84	6.1.2.3.3
Relations sociales		
L'organisation du dialogue social (procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel)	84-85	6.1.2.3.2
Le bilan des accords collectifs		6.1.2.3.2
Santé sécurité		
Les conditions de santé et de sécurité au travail		6.1.3
Les accidents du travail (fréquence et gravité) ainsi que les maladies professionnelles	84-85	6.1.3
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	84-85	6.1.2.3.2
Les maladies professionnelles	84	6.1.2.3.3
Formation		
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	83	
Le nombre total d'heures de formation		6.1.2.2
Égalité de traitement		
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	82	6.1.1.2
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées		6.1.1.2
La politique de lutte contre les discriminations	82	6.1.1.2
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective		
Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective		6.1.3.4
L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	84	6.1.3.4
L'élimination du travail forcé ou obligatoire		6.1.3.4
L'abolition effective du travail des enfants		6.1.3.4
Informations environnementales		
Politique générale en matière environnementale		
L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement		
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement		
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	88-89	6.3.1
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours		

Référence Loi Grenelle 2 – Art. R. 225-102.1 (Décret n° 2012-557)	Page du rapport de gestion	Référence du rapport de gestion
Pollution et gestion des déchets		
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement		
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets		6.3.3
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	90	N/A
Utilisation durable des ressources		
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	90	6.3.2
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	N/A	N/A
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	89-90	6.3.1 et 6.3.2
Utilisation des sols	N/A	N/A
Changement climatique		
Les rejets de gaz à effet de serre		
L'adaptation aux conséquences du changement climatique	88-89	6.3.1
Protection de la biodiversité		
Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	90	6.3.3
Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable		
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société		
En matière d'emploi et de développement économique régional		6.2.1.1 et 6.2.1.2
Sur les populations riveraines ou locales	86	6.2.1.2
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines		
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations		6.2.1.3
Les actions de partenariat ou de mécénat	86-87	6.2.1.2
Sous-traitance et fournisseurs		
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux		6.2.1.3.1
L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	87	6.2.1.3.2
Loyauté des pratiques		
Les actions engagées pour prévenir la corruption	87-88	6.2.1.3.3
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	N/A	N/A
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	84	6.1.2.3.4