

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

2022



BOURBON
Building together a sea of trust

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE

Cette section du rapport de gestion présente les informations sociales, sociétales et environnementales pour l'exercice clos au 31 décembre 2022, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce ⁽¹⁾.

La restructuration financière ainsi que la crise de la COVID-19 ont profondément impacté les activités du groupe entre 2019 et 2020. Ce dernier n'a donc pas été en mesure de réaliser sa déclaration de performance extra-financière sur ces deux années mais a repris sa publication depuis 2021. En 2022, la stratégie RSE de BOURBON a été renforcée par la réalisation d'une analyse de matérialité présentée en page 10. Les enjeux ont été identifiés en suivant la méthode proposée par le Décret N° 2017/1265 relatif à la DPEF, et en analysant les travaux réalisés dans le cadre de l'obtention des certifications ISO 14 001, et les contenus des échanges avec les clients, les fournisseurs, les partenaires en innovation, les actionnaires et la communauté.

Les indicateurs présentés dans cette déclaration de performance extra-financière sont fournis sur un périmètre ajusté. Par rapport au périmètre financier consolidé, cela correspond à l'ensemble des entités consolidées par intégration globale avec les exceptions suivantes :

- les entités non contrôlées de manière exclusive par BOURBON et consolidées par mise en équivalence,
- les entités non consolidées par mise en équivalence car l'influence n'est pas significative (i.e. Bourbon Offshore Manilla).

La Société Phocéenne de Participation (SPP), maison mère de BOURBON, est l'entité juridique réglementairement soumise à cet exercice de *reporting* extra-financier. Pour autant, ce sont les activités du groupe BOURBON qui sont représentatives de la durabilité du modèle économique de la SPP. Ce sont donc celles-ci qui sont détaillées dans ce document. La société FINEXFI a été mandatée en sa qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC pour la vérification des informations extra-financières. Les diligences mises en œuvre ainsi que les conclusions des travaux de vérification sont détaillées dans le rapport de vérification situé en fin de ce document.

(1) Les informations suivantes (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 et alimentation responsable.



SOMMAIRE

ÉDITORIAL

4

DÉMARCHE
RSE

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE

CHIFFRES CLÉS

5

ENVIRONNEMENT

RISQUES
EXTRA-FINANCIERS

VISION ET
VALEURS

6

SOCIAL ET
SOCIÉTAL



RAPPORT DE
L'ORGANISME DE
VÉRIFICATION

MODÈLE
D'AFFAIRES

8

GOUVERNANCE





ÉDITORIAL



**Gaël Bodénès,
CEO du groupe et Président
du Directoire de la SPP**

L'année 2022 aura été pour BOURBON celle de la reprise du marché de l'*Oil & Gas* et de la consolidation de la diversification engagée sur le marché des énergies renouvelables. Grâce aux efforts de tous, nous avons su nous adapter en challengeant notre vision, nos valeurs, nos comportements mais aussi notre organisation afin de mieux répondre aux besoins du marché, de nos filiales et de nos partenaires, ce qui nous a permis de bénéficier pleinement de ce rebond de l'activité et de préparer l'avenir.

À l'heure où nos parties prenantes, notamment nos clients mais aussi nos actionnaires, sont attendues sur leur trajectoire de transition énergétique, il est de notre responsabilité de fixer la nôtre et d'avoir des objectifs clairs et pragmatiques. Dans cette période de transition énergétique où l'*Oil & Gas* gardera un rôle primordial dans les années à venir et où l'éolien flottant va se développer fortement, nous nous sommes adaptés et souhaitons nous développer sur ces deux marchés majeurs. Nous allons ainsi nous appuyer sur notre marché historique de l'*Oil & Gas* afin de financer notre développement sur le marché du renouvelable, notamment avec la création de Bourbon Wind, notre division exclusivement dédiée à l'éolien en mer.


Notre excellence opérationnelle s'appuie sur des hommes et des femmes engagés. Nous devons continuer à développer nos compétences et favoriser la diversité afin d'améliorer la représentativité des femmes à bord de nos navires. C'est pourquoi un plan *Diversité et inclusion* sera déployé pour rendre notre secteur d'activité plus attractif.

Nos fondamentaux - garantir la sécurité de nos collaborateurs, agir avec éthique, réduire notre impact sur l'environnement et développer les talents - sont au cœur de notre quotidien, sans compromis aucun. Ce sont des engagements que l'ensemble du Comité exécutif et moi-même soutenons avec conviction.

Pour conclure, les résultats extra-financiers exposés dans ce document sont pour BOURBON une manière d'expliquer nos projets et leurs orientations, de fédérer les équipes et de convaincre les investisseurs, à la recherche de performance ESG⁽¹⁾. Dans cette optique, nous avons décidé de soutenir le réseau France du Pacte Mondial et ses dix principes, avec lesquels nous sommes en totale cohérence. Conscients de nos responsabilités, et forts des valeurs qui unissent la *BOURBON Team*, nous sommes déterminés à faire progresser l'entreprise vers la durabilité.

(1) critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance

CHIFFRES CLÉS

268 
NAVIRES EN FLOTTE

11,8 ans
 moyenne d'âge de la flotte

79 %
 taux d'utilisation de la flotte en opération

90 %
 de notre flotte OSV⁽¹⁾ équipée de propulsion diesel-électrique

6 076 
COLLABORATEURS

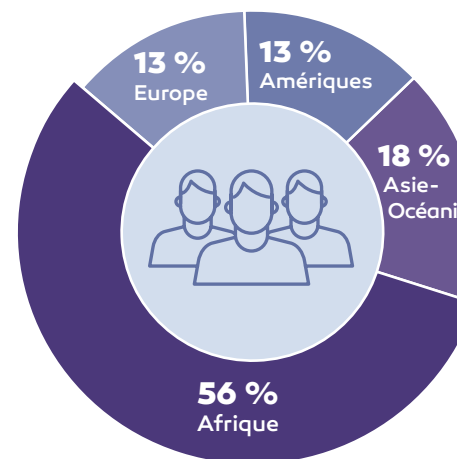
+ de 75 %
 de marins

77 %
 de taux de rétention


65%
 des effectifs travaillent dans leur pays d'origine

38
PAYS D'OPÉRATION

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



660 M€ 
CHIFFRE D'AFFAIRES AJUSTÉ

0,92 
TRIR⁽²⁾

0,38
LTIR⁽²⁾

(1) Offshore Supply Vessels / Navires de support Offshore
 (2) Lire page 23



VISION ET VALEURS

A fin de prendre en compte l'évolution du marché, l'accélération de la nécessaire transition énergétique et la transformation de nos grands clients, le groupe a redéfini sa vision d'entreprise en 2022 et reprecisé ses valeurs et comportements associés.

« La vision du groupe a été retravaillée et chaque mot a été choisi, pour qu'elle soit le reflet de ce que nous voulons être désormais : un groupe engagé à soutenir le développement des énergies en mer, en étant un partenaire de référence capable de construire des solutions maritimes innovantes et durables.

**Christelle Loisel,
Directrice RSE**

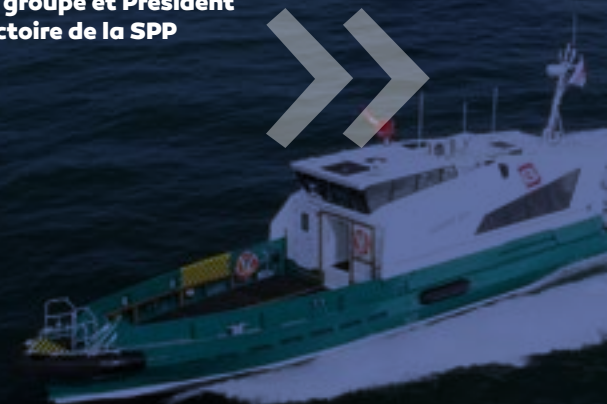


Telle que précisée par Christelle Loisel, Directrice RSE, cette vision donne le cap que nous suivrons ces prochaines années et véhicule à la fois les atouts et les challenges de l'entreprise : l'engagement à délivrer, la dynamique collective, l'accompagnement long-terme de nos clients avec la volonté de construire un véritable partenariat basé sur la confiance. Cette nouvelle vision exprime aussi le basculement de l'Oil & Gas vers le marché des énergies en mer.

Une fois cette vision définie, il était logique de fixer les règles du jeu pour la délivrer avec la volonté de fédérer l'ensemble de nos collaborateurs. Or, ce sont les valeurs du groupe, avec les comportements associés, qui nous permettront précisément d'atteindre cet objectif. C'est pourquoi nous avons organisé des groupes de travail pour repreciser ces valeurs et les comportements qui en découlent. L'exercice a été formalisé lors d'un séminaire qui s'est tenu en mai 2022 avec les principaux dirigeants du groupe.

« Nous sommes persuadés que pour réussir, nous devons d'une part, nous rassembler autour de nos valeurs et les incarner au quotidien, et d'autre part, faire évoluer nos manières de travailler.

**Gaël Bodénès,
CEO du groupe et Président
du Directoire de la SPP**



UNE VISION

Committed to supporting offshore energies development as a reference partner, building sustainable and innovative maritime solutions.

3 VALEURS

Ambition
Esprit d'équipe
Exigence



5 COMPORTEMENTS

Rigueur
Écoute
Force de proposition
Subsidiarité
Transparence

4 ENGAGEMENTS

La marque BOURBON, référence commune à toutes les entités du groupe, repose sur 4 engagements clés : **la sécurité, l'éthique & compliance, les équipes et l'environnement.** Ces engagements sont le reflet de ce nous sommes aujourd'hui et de ce qui doit guider notre action auprès de nos clients, équipes et partenaires. Si la sécurité et l'éthique sont depuis longtemps des engagements prioritaires de l'entreprise, c'est en 2022 que nous avons souhaité intégrer deux nouveaux engagements autour de nos équipes et de l'environnement.



L'évolution des attentes des collaborateurs s'additionnant à un secteur de l'Oil & Gas en transition, nous ont amené à renforcer l'attention que nous leur portons et à leur proposer un environnement juste et équitable. Nous souhaitons développer les talents et permettre à chacun de se projeter dans un avenir durable.

**Sita Clément,
Directrice Ressources
Humaines groupe**

Notre dernier engagement concerne l'environnement. Conscients d'avoir une vraie responsabilité environnementale, nous sommes soucieux de l'impact de notre activité sur l'environnement, les océans en particulier. Toutes les organisations du groupe doivent s'approprier ces questions et l'entreprise a souhaité rendre cet engagement prioritaire.

WE SUPPORT



Le Pacte Mondial (Global Compact) a été mis en place en 2000 par l'Organisation des Nations Unies à la suite d'une initiative de son secrétaire général invitant les entreprises à agir de façon responsable et à prendre une part active au développement durable. Il invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence 10 principes fondamentaux en matière de droits de l'homme et de droits des travailleurs, d'environnement et de lutte contre la corruption.

BOURBON a d'abord participé à l'initiative en 2014 avant de se mettre en retrait en 2018, en raison de sa restructuration financière. En 2022, le groupe est heureux de participer à nouveau au Global Compact France.



MODÈLE D'AFFAIRES

TENDANCES SECTORIELLES

UN GROUPE 3 ENTITÉS AUTONOMES



58 % DU CA

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



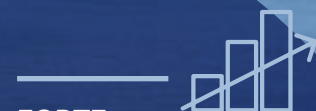
22 % DU CA

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



20 % DU CA

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



FORTE CROISSANCE DE LA DEMANDE EN ÉNERGIES

dans un contexte de diminution de l'offre énergétique



ACCÉLÉRATION DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

avec une forte croissance des énergies renouvelables en mer



Forte pression marché autour de la RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂



EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

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



TRANSFORMATION DIGITALE

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



ATTENTE DE CRÉATION DE VALEUR

de la part des communautés locales





NOS ATOUTS



ACTIFS MARITIMES

- Une flotte de 268 navires modernes et fiables
- 11,8 ans de moyenne d'âge
- 33 robots sous-marins (ROV)



ACTIFS ORGANISATIONNELS

- Une présence dans plus de 38 pays avec un ancrage régional historique (en Afrique de l'Ouest notamment)
- Un réseau de partenaires locaux et JV solide
- 2 *shipmanagers* internationaux
- Des services d'expertises centralisés (Maintenance, Digital...)
- Un Directoire et un Conseil de surveillance pleinement impliqués et dotés d'expertises fortes



CAPITAL HUMAIN

- 6 076 collaborateurs dont + de 75 % de marins
- +de 55 % des équipes basées en Afrique
- 77 % de collaborateurs locaux (travaillant dans leur région d'origine)
- Une démarche santé sécurité visant le zéro accident



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

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



CAPITAL IMMATÉRIEL ET RELATIONNEL

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



NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR LES CLIENTS



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

POUR LES COLLABORATEURS



- TRIR = 0,92
- LTIR = 0,38
- Un Digital Campus ou plateforme de formation en ligne, de plus de 75 parcours de formation accessibles 24/7
- Un dialogue social apaisé
- 5 organisations certifiées ISO 45001

POUR L'ENVIRONNEMENT



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

POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES



- Plus de 85 nationalités
- Des contrats de travail locaux
- Des filières locales d'approvisionnement
- Un recrutement local toujours prioritaire

POUR L'ENTREPRISE



- Un chiffre d'affaires > 660 M€ réparti géographiquement :
 - 52 % en Afrique
 - 19 % en Amériques
 - 16 % en Eur/Med/Moyen Orient
 - 12 % en Asie
- Une gouvernance décentralisée pour plus d'autonomie en local



DÉMARCHE RSE

BOURBON a identifié ses enjeux RSE sur la base des attentes de ses parties prenantes et du marché. La première étape a consisté en leurs identifications. Puis, une analyse de matérialité a servi à hiérarchiser les enjeux afin que leur niveau d'importance (tant pour les parties prenantes que pour BOURBON) reflète les priorités à traiter dans les années qui viennent pour assurer la durabilité du modèle BOURBON.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



| | ENVIRONNEMENT | SOCIAL ET SOCIÉTAL | GOUVERNANCE |
|---|---------------|--------------------|-------------|
| Institutionnels et pouvoirs publics | ■ | ■ | ■ |
| Médias, opinion publique, ONGs | ■ | | ■ |
| Associations professionnelles et centres d'innovation | ■ | | ■ |
| Communauté maritime (marins et compagnies) | | ■ | |
| Agences de Manning | | ■ | |
| Collaborateurs, représentants du personnel | | ■ | |
| Jeunes diplômés, candidats, écoles maritimes et centres de formation | ■ | ■ | ■ |
| Clients : Majors/entrepreneurs/compagnies nationales et internationales/énergéticiens | ■ | ■ | ■ |
| Fournisseurs critiques, sous-traitants | ■ | | ■ |
| Maison mère : SPP | ■ | ■ | ■ |
| Communauté financière et actionnaires (banques) | ■ | | ■ |
| Agences de classe et pavillons | | | ■ |

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Pour nous assurer que nous rendons compte des problèmes de développement durable qui comptent le plus pour nos parties prenantes, nous avons réalisé une évaluation de la matérialité en 2022.

FONDAMENTAUX DE BOURBON

ENVIRONNEMENT

- Protection des océans et respect de la biodiversité



SOCIAL ET SOCIÉTAL

- Prévention, santé et sécurité des collaborateurs et des clients
- Sûreté
- Droits humains et non discrimination
- Ancrage local



GOUVERNANCE

- Excellence opérationnelle
- Éthique et conformité
- Vision long terme
- Achats responsables



ENJEUX STRATÉGIQUES DE BOURBON

CLASSÉS SELON LES 3 GRANDES THÉMATIQUES ESG

ENVIRONNEMENT

- Décarbonation
- Innovation et proactivité

SOCIAL ET SOCIÉTAL

- Engagement des collaborateurs
- Bien-être des collaborateurs
- Formation et développement des compétences

GOUVERNANCE

- Cybersécurité
- Digitalisation et protection des données

POLITIQUE RSE

Le groupe souhaite que la démarche RSE soit déclinée au sein de ses filiales en s'appuyant sur des politiques existantes qui sont déjà structurantes, les fondamentaux de BOURBON : la sécurité, l'éthique, l'environnement et les équipes. La politique RSE a été revue, formalisée et partagée en 2022 avec l'ensemble des parties prenantes.

Une revue de cohérence est effectuée entre les enjeux RSE et l'approche par les risques détaillée en pages 43 et 44 et résumée ci-contre. La démarche de BOURBON est mise en relation avec les objectifs de développement durable de l'ONU (ODD), que soutient le groupe et auxquels il cherche à contribuer dans sa sphère d'influence.



ENVIRONNEMENT

Un acteur de la transition énergétique avec le développement de l'éolien flottant



Une démarche environnementale structurée et proactive, essentiellement basée sur la réduction de l'impact de notre flotte sur les océans



SOCIAL

Une excellence opérationnelle qui s'appuie sur des collaborateurs engagés et une culture Sécurité au cœur des priorités de l'entreprise



SOCIÉTAL

Une contribution économique qui s'appuie sur une volonté de partage équitable de la valeur et des actifs, et de transfert des compétences en local



GOVERNANCE

Une gouvernance et des outils qui garantissent le respect des règles d'éthique et de conformité



PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

RISQUES LIÉS À L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL BOURBON OPÈRE

- Transition énergétique et déclin du secteur d'activité historique de l'Oil & Gas

RISQUES LIÉS AUX OPÉRATIONS

- Atteinte à la sécurité des collaborateurs et des actifs
- Évènement majeur impactant les collaborateurs et les actifs
- Pandémie impactant la capacité à opérer
- Pollution accidentelle de l'environnement
- Gestion déficiente des partenariats
- Actes non conformes aux réglementations locales et internationales

RISQUES LIÉS À L'ORGANISATION INTERNE

- Difficulté à attirer et / ou retenir les talents (*offshore / onshore*)
- Non adéquation entre les compétences actuelles et emplois futurs
- Prévention de la santé et la sécurité des collaborateurs



ENVIRONNEMENT

Comme toutes les entreprises, le groupe fait face aux défis environnementaux mondiaux et doit inscrire son activité dans une trajectoire de décarbonation. Compte tenu du rôle primordial de l'océan dans les politiques climatiques, et convaincu de l'importance de l'éolien flottant dans le panorama énergétique des futures décennies, le groupe inscrit ses activités dans une démarche pragmatique, progressive et mesurable afin qu'elles soient soutenables pour les océans. Les objectifs mondiaux en matière de climat ne pourront être atteints sans assurer la sauvegarde de l'écosystème marin, et BOURBON souhaite y contribuer à son échelle.



90 %

de notre flotte OSV (*Offshore Supply Vessels*)
ÉQUIPÉE DE PROPULSION
DIESEL-ÉLECTRIQUE

OPTIMISER LA CONSOMMATION DE CARBURANT DES NAVIRES DE NOTRE FLOTTE



En intégrant cette dimension environnementale dans ses 4 engagements, BOURBON souhaite aller un cran plus loin, en se donnant des objectifs de réduction de son impact, à tous les niveaux, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Objectif : neutralité carbone à horizon 2050 avec l'ensemble de nos parties prenantes, en se focalisant à court terme sur l'atteinte de la neutralité de ses scopes 1 et 2 au plus vite, et en ouvrant les discussions avec les clients sur le scope 3.

Cyril Mathonnat,
Directeur Financier du groupe



S

ur le plan de la consommation des navires et de leur nécessaire évolution, BOURBON a été précurseur dès le début des années 2010 en investissant dans des navires à propulsion diesel-électrique. Aujourd'hui, la flotte des navires de support offshore qui s'est depuis, considérablement réduite, est à 90 % diesel-électrique. Cela représente une plateforme opérationnelle unique, résultant de 10 années d'efforts.

UN ENGAGEMENT NÉCESSAIRE DES ÉQUIPES

Les principaux efforts en matière de décarbonation sont donc portés par la flotte et par son *shipmanagement*. Différentes actions sont en cours : nous avons par exemple intégré dans notre procédure d'achat de fuel le taux maximum de 0,1 % de soufre, pour l'ensemble des achats réalisés à travers le monde, bien que ce taux ne soit exigé que dans les zones de contrôle des émissions (ECA, *Emission Control Area*) et les ports européens. Ces zones sont en effet les plus strictes en matière d'émission et représentent une faible proportion de l'activité du groupe.

UN PILOTAGE S'APPUYANT SUR DES INDICATEURS PRÉCIS

En termes de pilotage de la performance, le tableau de bord BOURBON a été enrichi d'une dizaine d'indicateurs environnementaux supplémentaires. Ces KPI (*Key Performance Indicator*) sont monitorés de manière hebdomadaire dans le but d'améliorer la performance environnementale des navires en termes de consommation de fuel et d'eau ainsi que de gestion des déchets et des huiles usagées.



Création en 2022 d'un forum Environnement trimestriel pour sensibiliser et engager les équipes : rassemblant les directeurs et les QHSE managers des filiales, il permet d'échanger sur les initiatives environnementales conduites et les évolutions réglementaires à venir. Certains clients peuvent être invités ponctuellement pour créer des synergies.



En 2022, Bourbon Offshore Surf adhère à Green Marine Europe, programme de certification environnementale exigeant et multi-critères pour l'industrie maritime européenne. Créé en 2019, ce programme est porté par *Surfrider Foundation (UE)* et *l'Alliance Verte (CAN/US)*. La certification devrait aboutir en 2023. Cet engagement s'inscrit dans la continuité de notre démarche de réduction de notre impact. Plus d'infos : greenmarineeurope.org





MESURER NOS ÉMISSIONS POUR RÉDUIRE L'IMPACT DE CHAQUE NAVIRE SUR LES OCÉANS

Une étude complète de nos émissions de gaz à effet de serre a été finalisée en 2022. Cette nécessaire étape de mesure va nous permettre d'identifier les leviers d'action à partager avec nos clients en vue de réduire la consommation de carburant, premier poste d'émissions de notre bilan carbone.

UN BILAN CARBONE DE PLUS EN PLUS PRÉCIS

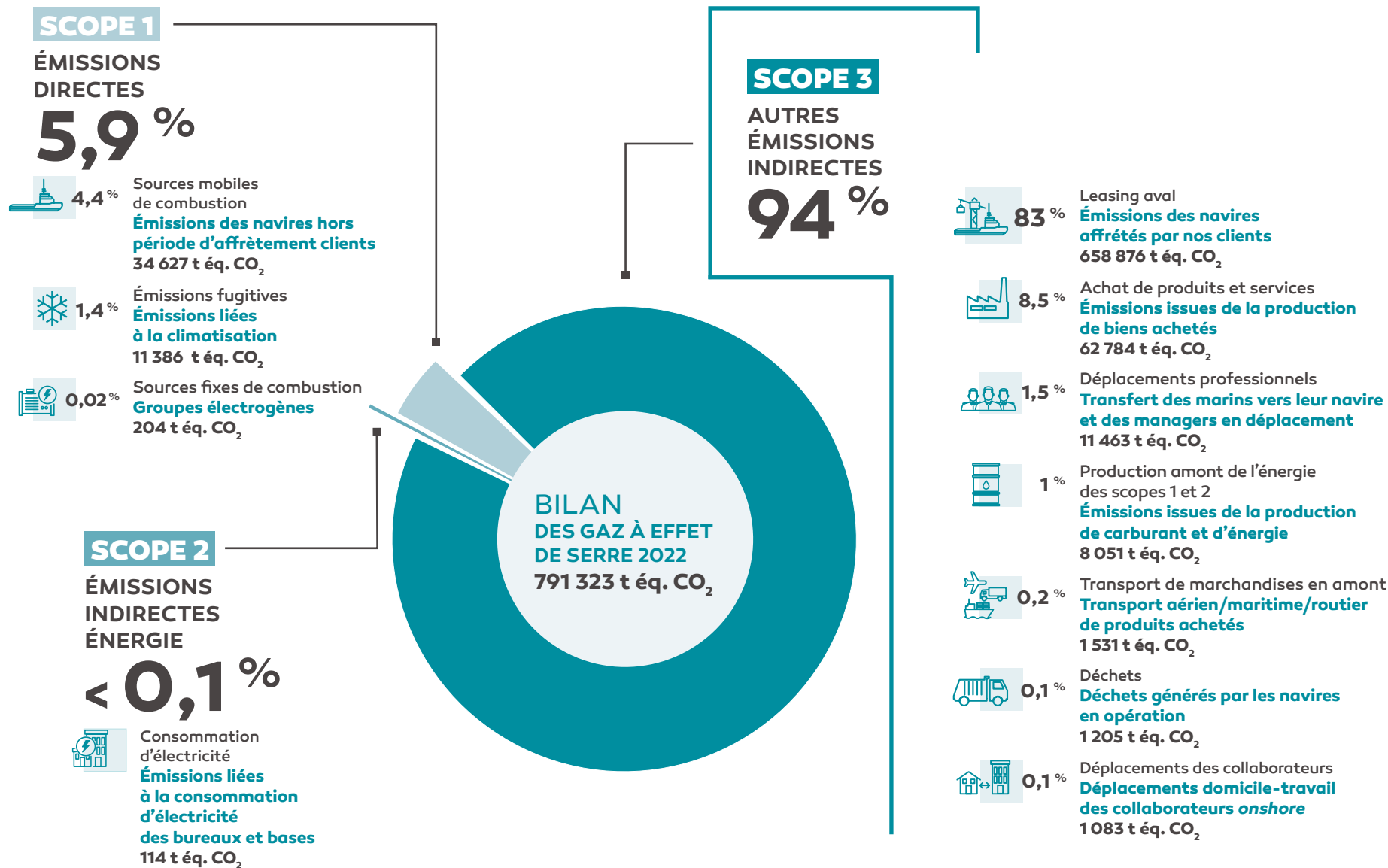
BOURBON a mis en place en 2021 une nouvelle méthodologie de calcul des émissions de gaz à effet de serre basée sur le découpage en scope 1, 2 et 3 élaboré par le GHG protocol (*Green House Gas Protocol*, l'outil comptable international le plus largement utilisé pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre).

En 2022, le groupe a fait appel à une société spécialisée pour auditer ce processus de mesure de ses émissions et s'assurer que la méthodologie engagée était robuste et cohérente.

Cet audit a permis de valider les formules et les calculs utilisés et a confirmé la cohérence de la répartition des émissions au sein de 3 scopes.

Un formulaire en ligne facilitant la saisie des différents postes d'émission pour l'exercice 2022 a été construit pour simplifier la collecte des données auprès de l'ensemble des filiales et consolider plus facilement les émissions sur le périmètre complet du groupe.





Ce bilan des gaz à effet de serre a été réalisé sur un périmètre global groupe et inclut donc les émissions liées aux activités de Bourbon Marine & Logistics, Bourbon Mobility et Bourbon Subsea Services, ainsi que celles du siège à Marseille.





POURSUIVRE NOS EFFORTS EN MATIÈRE DE DÉCARBONATION

À l'heure actuelle, il n'existe pas de solution disponible sur le marché permettant d'atteindre la neutralité carbone pour notre typologie de flotte et nos zones d'opérations. Néanmoins, nous avons réalisé une étude sur l'ensemble des solutions existantes permettant d'avancer dans notre trajectoire de réduction des émissions. Des discussions ont ainsi pu être ouvertes avec nos clients pour convenir ensemble de la meilleure manière de les mettre en place. Le groupe étant persuadé qu'une approche en matière d'économie circulaire peut être profitable, l'étude a mis l'accent sur la faisabilité et l'intérêt du *retrofitting* des navires afin de prolonger leur durée de vie et, de ce fait, retarder les programmes de constructions neuves fort émetteurs de CO₂. Le *retrofitting* est une pratique fréquente de l'industrie maritime mais était, jusqu'à présent, peu utilisé pour les OSVs.

Il faut encore convaincre l'ensemble de la chaîne de valeur de l'intérêt de cette démarche, c'est ce qui mobilisera les équipes en 2023. Des formations leur seront dispensées afin qu'elles puissent échanger avec tous les acteurs, notamment nos clients, et ainsi qu'ils valident le bien-fondé de notre démarche.

LE RETROFITTING UNE SOLUTION D'AVENIR AGILE ET RAPIDE

L'âge moyen de la flotte du groupe est de près de 12 ans. Certains navires en revanche atteignent l'âge de 20 ans. En attente de bateaux techniquement fiables, nos clients sont aujourd'hui rétifs à opérer des unités de plus de vingt ans.

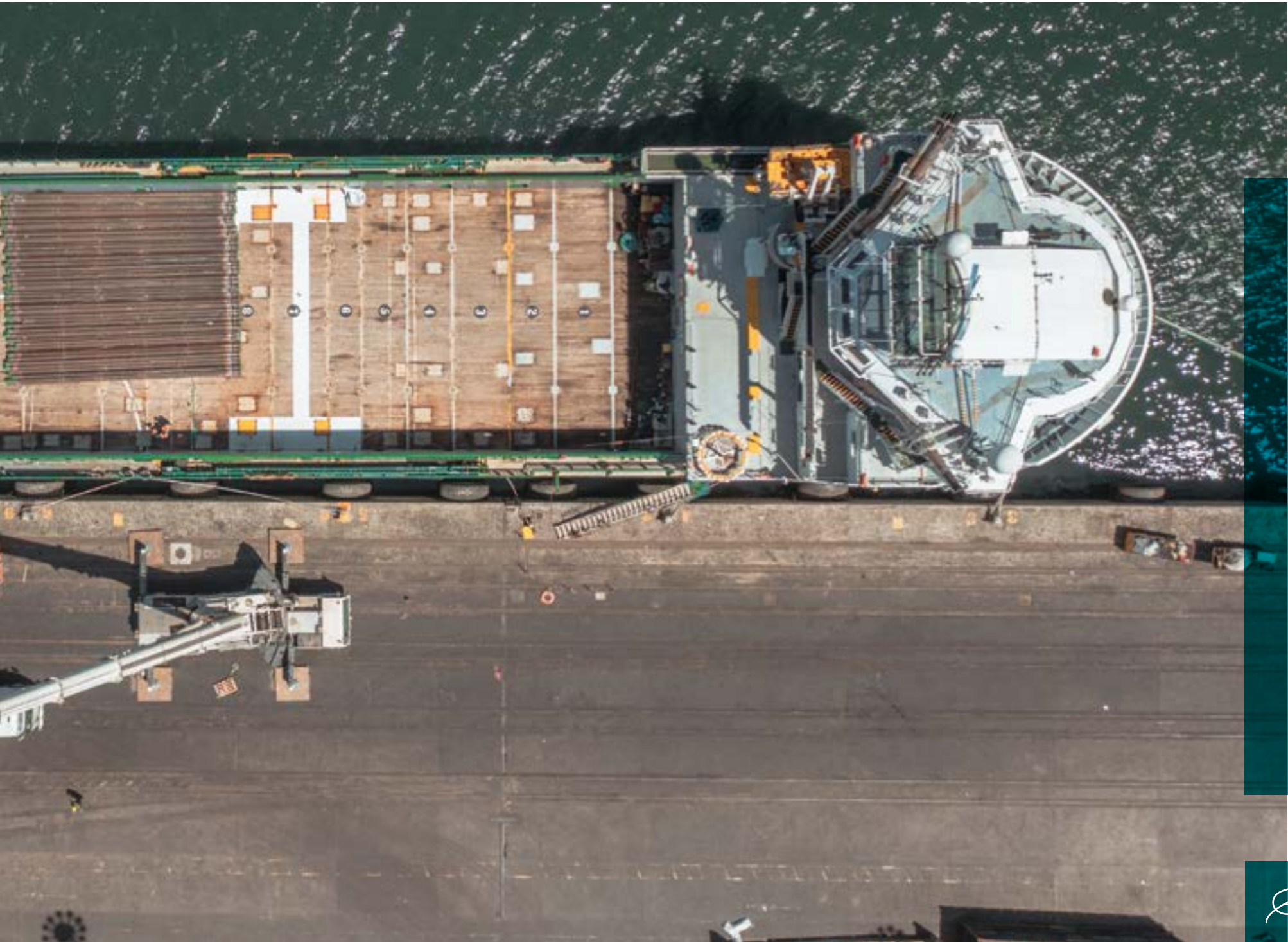
Cependant, l'état de la structure des navires permet de les faire naviguer bien au-delà de cet âge. La fiabilité technique peut en effet être maintenue à condition de remplacer les équipements principaux (moteurs, auxiliaires, systèmes de positionnement dynamique...). Ces nouveaux équipements étant de dernière génération, ils sont plus efficaces énergétiquement et contribuent à la réduction de l'empreinte carbone des bateaux. Nous estimons aujourd'hui qu'il est possible d'obtenir une diminution des émissions de l'ordre de 20 %.

Il convient de noter qu'un programme de *retrofit* d'une durée de quelques mois est bien plus rapide qu'un programme de construction neuve nécessitant, lui, un à deux ans d'études préalables suivies d'un an de travaux pour chaque navire.



« Notre expertise des solutions d'optimisation de la consommation de carburant de nos navires est au cœur de nos discussions avec nos clients. En effet, c'est conjointement que nous pourrions affiner une trajectoire de décarbonation de nos activités.

Rodolphe Bouchet,
CEO de Bourbon Marine
& Logistics





BOURBON, ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Après plus de 10 ans d'installation des principaux prototypes de fermes éoliennes flottantes en Europe, BOURBON crée Bourbon Wind, sa nouvelle division dédiée à l'éolien en mer. Son objectif : soutenir l'ambition du groupe de devenir un acteur majeur sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Bourbon Wind est la matérialisation de la volonté de BOURBON de devenir un acteur majeur sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ce secteur : pré-études, services de transport et installation, maintenance sur le terrain, réparation des flotteurs et transport du personnel. Autant d'activités déjà opérationnelles dans chacune des *Stand-Alone Companies* de BOURBON.

L'expertise et le savoir-faire des équipes sont déjà largement reconnus, BOURBON étant présent sur ce secteur depuis l'installation des premiers prototypes en 2011. La montée en puissance du secteur et son industrialisation doivent donc maintenant être accompagnées par une structure dédiée.



Nous bénéficions d'une expérience unique dans l'éolien flottant, que ce soit en termes de types de flotteurs ou en termes de connaissance globale de l'ensemble de la chaîne de valeur, depuis l'aide à la conception pour une installation « fluide », la fourniture des systèmes d'ancrage, l'installation, le remorquage et la pose des câbles électriques et bientôt la fabrication de hub électrique flottant, des câbles inter-réseaux, des systèmes d'ancrage et d'amarrage.

**Patrick Belenfant,
Directeur Bourbon Wind**



QUELQUES PROJETS EN COURS EN 2022

- Eolmed, 3 éoliennes de 10MW pour le compte des groupes Qair et TotalEnergies au large de Port-la-Nouvelle en France
- Développement d'un prototype sur le site espagnol Bitmep (site d'essai en mer connecté au réseau pour la démonstration et la validation de convertisseurs d'énergie houlomotrice et de plateformes éoliennes flottantes)
- Partenariat avec RWE pour l'appel d'offre français d'éolien en mer en Méditerranée
- Réponses à des appels d'offres de plusieurs dizaines de MW avec des partenaires à horizon post 2026 en Irlande, en France, en Corée du Sud...
- Réflexion sur le rôle de BOURBON dans la pose de lignes destinées à transporter de l'hydrogène entre les éoliennes (productrices) et la terre, à horizon 2030-2040



ENSEMBLE POUR LA CROISSANCE BLEUE !

Avec plusieurs partenaires, BOURBON est lauréat d'un appel à projet CORIMER 2020⁽¹⁾ ayant pour objectif de décarboner les activités maritimes, portuaires et industrielles. D'une durée de 4 ans, le projet CASSIOPÉE (Collecte et Analyse de Données pour la Sécurité des Opérations, la Performance et l'EfficiencE Énergétique) vise en effet à mettre en place l'infrastructure nécessaire à la collecte des données et leur traitement à bord pour fournir aux marins des applications d'aide à la décision en temps réel pour l'amélioration de la sécurité des opérations. Ce système permettra également le transfert à terre des données afin d'alimenter un jumeau numérique pour le suivi continu de l'état de santé du navire et de sa capacité opérationnelle, optimisant ainsi les coûts d'exploitation. 2022 a été l'année de contractualisation du projet.

(1) <https://www.polemermediterranee.com/Activites-Projets/Naval-et-nautisme/CASSIOPEE>.



La performance opérationnelle des navires sera améliorée comme l'efficacité du flux logistique dans lequel ils évoluent afin d'en réduire l'empreinte carbone.

Guillaume Hallé,
Responsable du programme
Smart shipping

PREMIER LIVRABLE DU PROJET CORIMER

Déploiement de 3 navires, équipés d'un système embarqué cybersécurisé permettant la collecte des données à bord, leur transmission à terre et l'hébergement d'applications. Suivront l'installation des premières applications d'aide à la décision pour les opérations en positionnement dynamique et un outil de gestion d'escale.





SOCIALE ET SOCIÉTAL



L'excellence opérationnelle de BOURBON s'appuie sur les femmes et les hommes qui y travaillent au quotidien. Leur santé et leur sécurité sont donc au cœur des préoccupations et des politiques du groupe. Notre ambition est de garantir des opérations sûres, efficaces et fiables pour des clients qui sont eux-mêmes de plus en plus exigeants. Parce que les équipes sont au cœur de la mission de l'entreprise et que les enjeux de transformation de notre environnement sont nombreux, le développement de leurs compétences et leur épanouissement sont une priorité. La question de l'adéquation entre les compétences nécessaires et l'évolution des métiers est même cruciale pour la durabilité du modèle économique de BOURBON. Par ailleurs, notre ancrage local, visant à contribuer au tissu économique et social, repose notamment sur des relations partenariales avec nos fournisseurs, propices à l'établissement de plans de développement communs.

TOUS ACTEURS DE LA PRÉVENTION SANTÉ & SÉCURITÉ

La sécurité chez BOURBON comprend celle de nos collaborateurs, de nos clients, de celles et ceux qui travaillent pour le groupe ainsi que la protection des actifs et de l'environnement.

INTÉGRER AUX OPÉRATIONS LE MANAGEMENT ET LE PILOTAGE DE LA SÉCURITÉ

BOURBON est convaincu que pour fournir à ses clients le niveau de service attendu, il doit mettre à disposition de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et un management de proximité réactif et disponible, soutenus par des politiques groupe déclinées au niveau des *Stand-Alone Companies (SAC)*, et de leurs filiales. Un pilotage de la performance en matière de sécurité est effectué de manière dynamique grâce à des outils digitaux développés en interne et adaptés aux métiers du groupe.

Le standard de Management Opérationnel de la Sécurité (OSM) de BOURBON est aligné sur le programme *Offshore Vessel Management & Self Assesment (OVMSA)*, référence en matière de sécurité dans l'industrie *offshore*. Nous l'avons développé comme un outil pour aider nos *shipmanagers* à évaluer et améliorer leurs démarches au sein de ce cadre formel. Il concerne toutes les activités, qu'elles soient techniques ou opérationnelles, à bord comme à terre.

L'auto-évaluation permet de se positionner selon 4 niveaux. Chaque filiale effectue donc cet exercice une fois par an, qu'elle reporte auprès de l'OCIMF (*Oil Companies International Marine Forum*).

En 2022, un nouveau format de *reporting* des incidents a été déployé par Bourbon Marine & Logistics, le *One page incident report*, visant à améliorer le partage de l'information aussi bien en interne qu'en externe.

Ayant pour objectif d'anticiper les accidents, BOURBON a également initié un partenariat avec la start-up HilLo, spécialisé dans l'analyse des données pour prévenir la genèse des accidents.



DÉPLOIEMENT D'UN NOUVEL OUTIL DE MANAGEMENT QHSE

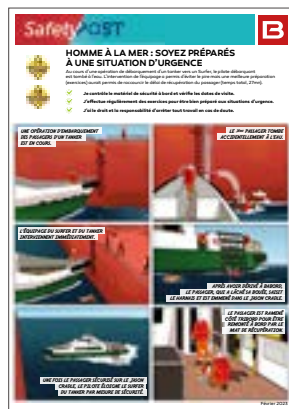
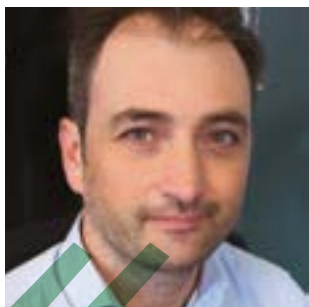
Dans le cadre du développement d'un nouvel outil de gestion du *shipmanagement* lancé en 2022, BOURBON se dote d'un outil de management QHSE qui simplifiera le travail des équipes et permettra un contrôle plus qualitatif de la donnée HSE.



RENFORCER LA CULTURE SÉCURITÉ AVEC DES OUTILS CLÉS

Ancrer une forte culture de la sécurité au sein d'une entreprise est un travail de longue haleine, qui s'appuie sur l'animation d'un processus d'amélioration continue. C'est la raison pour laquelle deux outils majeurs de sensibilisation ont été optimisés en 2022, le *Safety Post* et les *Life Saving Rules* qui seront, elles, déployées en 2023.

Règles essentielles de sécurité, les 12 *Life Saving Rules* favorisent l'acquisition de principes simples permettant à l'ensemble des collaborateurs de protéger leur vie et celle de leurs collègues. La nouvelle version s'aligne sur celle de l'IOGP (*International Association of Oil & Gas Producers*) tout en tenant compte des particularités de BOURBON et des terminologies employées par nos principaux clients. Différents outils de communication seront déployés sur l'ensemble de notre flotte de navires et sur tous les sites en 2023.



Fortes d'une analyse menée cette année, les équipes HSE de Bourbon Marine & Logistics organiseront de nombreuses actions de prévention en 2023 autour des blessures aux mains qui représentent 50 % des incidents corporels enregistrés.

Le nouveau *Safety Post* gagne en efficacité, avec des messages plus visibles, mieux hiérarchisés et une bande dessinée qui occupe la quasi-totalité de son espace. Affiché dans les coursives et à la passerelle, il est un outil mensuel donnant lieu à un meeting spécifique à bord des navires.

Frédéric Siohan,
Responsable Excellence opérationnelle de Bourbon Marine & Logistics

TESTER DES INITIATIVES EN FILIALES AVANT UN DÉPLOIEMENT PLUS LARGE

Les 2 *shipmanagers* internationaux Bourbon Offshore Surf (BOS) et Bourbon Offshore Greenmar (BOG) ont implémenté en 2022 sur l'ensemble de leur flotte un système de contrôle à distance de l'application des standards opérationnels. Ce nouvel outil basé sur les référentiels ISM (Code international de gestion de la sécurité) et OVIQ (*Offshore Vessel Inspection Questionnaire*) permet une meilleure implication des équipages et surtout un meilleur monitoring du risque auquel la flotte est exposée. Fort du retour d'expérience et de la valeur ajoutée en termes de gestion du risque opérationnel, BML a décidé d'étendre l'usage de cet outil à l'ensemble de ses organisations en charge de *shipmanagement*.

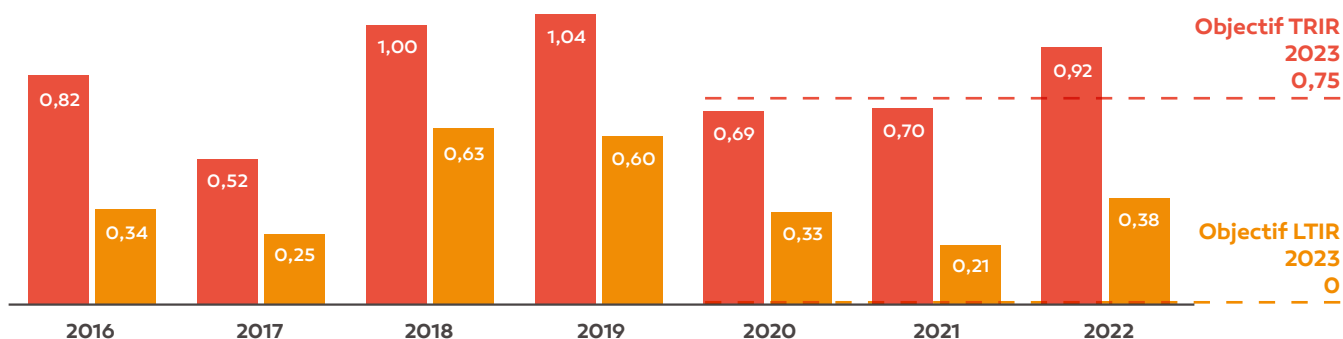
Chez BOG, un *e-learning* « *care* » sur la sécurité avait permis en 2021 de maintenir le contact avec les marins pendant la pandémie. La décision a été prise de poursuivre ce programme en le développant pour qu'il devienne une plateforme d'apprentissage pour tous les départements. Il comprend aujourd'hui 15 formations en ligne avec l'intégration de nouveaux sujets tous les deux mois. Les bons résultats sécurité de Bourbon Offshore Greenmar au cours des deux dernières années laissent à penser que cet outil porte ses fruits. Le siège réfléchit donc au déploiement de cet outil à travers l'ensemble du groupe.

Une analyse des causes des incidents enregistrés en 2021 dans l'activité de transport de personnel a poussé Bourbon Mobility à mettre en place un plan d'action robuste, tant à bord des navires qu'à terre.

Une campagne de sensibilisation - et donc de prévention - s'est appuyée sur des actions à court, moyen et long terme.



NOS PERFORMANCES SÉCURITÉ



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

TRIR (Total Recordable Incident Rate)
Taux d'incidents déclarés

Nombre d'accidents du travail déclarés par million d'heures travaillées

LTIR (Lost Time Incident Rate)
Taux d'incidents avec arrêt de travail

Nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées

| | TRIR | | | LTIR | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Bourbon Marine & Logistics | 0,75 | 0,38 | 0,75 | 0,34 | 0 | 0,25 |
| Bourbon Subsea Services | 0,71 | 1,44 | 1,93 | 0,71 | 0,48 | 1,16 |
| Bourbon Mobility | 0,54 | 1,27 | 0,79 | 0,14 | 0,63 | 0,20 |
| Groupe | 0,69 | 0,70 | 0,92 | 0,33 | 0,21 | 0,38 |
| Objectif | 0,75 | 0,75 | 0,75 | 0 | 0 | 0 |

La sécurité des opérations est un challenge majeur de l'année 2023, après des résultats décevants en 2022, en deçà des objectifs que nous nous étions fixés. Un certain nombre d'initiatives, sponsorisées par le Comité Exécutif de BOURBON, vont être mises en place afin de renforcer la culture sécurité au sein du groupe, à commencer par une campagne autour des nouvelles Life Saving Rules.

La sécurité est un engagement personnel de chacun d'entre nous, que ce soit à terre ou en mer. Notre objectif en la matière est clair : un taux d'incidents nul pour toutes les opérations, actuelles et futures. Alignés sur nos valeurs, l'ambition, l'exigence et l'esprit d'équipe, nous allons continuer à être extrêmement vigilants en 2023 pour faire en sorte que nos collaborateurs et partenaires rentrent chez eux en bonne santé.

Gaël Bodénès,
CEO du groupe et Président
du Directoire de la SPP





LA SÛRETÉ, UNE PRÉOCCUPATION CONSTANTE

La piraterie et les vols au mouillage ou au port sont, pour l'ensemble des acteurs du monde maritime, des préoccupations majeures. BOURBON a donc mis en place un certain nombre de processus, mesures et collaborations afin d'évaluer au mieux ces risques et d'agir en conséquence dans les zones d'opération et de transit des navires et des personnels. En termes d'organisation, le Directeur Sûreté est directement rattaché au CEO. Il centralise le recueil d'informations relatives à la sûreté aussi bien en mer qu'à terre, analyse ces informations, adapte les plans d'action en fonction des menaces et forme l'ensemble des *Chief Security Officers* (CSO) et référents sûreté des différentes SAC et filiales.



Afin d'accompagner ces tendances, des procédures et des évaluations spécifiques ont été établies en partenariat avec la Marine nationale. Les équipages, et en particulier les SSO (agents de sûreté des navires) et les capitaines sont informés, formés et accompagnés.

Francois Morizur,
Directeur Sûreté

Alors que les actes de piraterie se sont fortement atténués ces deux dernières années partout dans le monde, de nouvelles menaces sont apparues tel le danger de mines dérivantes en mer Noire.

En janvier 2023, une campagne de sensibilisation au Code ISPS (*International Ship and Port Facility Security*) a été initiée sur la base d'une formation hebdomadaire pour chaque navire et sur une durée de six mois afin de renforcer la connaissance et l'implication de l'ensemble des équipages.

Compte tenu de la hausse des tensions économiques et sociales à terre, le suivi des personnels BOURBON en déplacement à l'étranger, des *crew changes* et des personnels permanents a été optimisé par l'emploi de la plateforme *Safeture overseas*. Une information spécifique « pays » est systématiquement adressée au personnel avant son déplacement. Ce dernier est suivi par le biais de l'application *Safeture*.



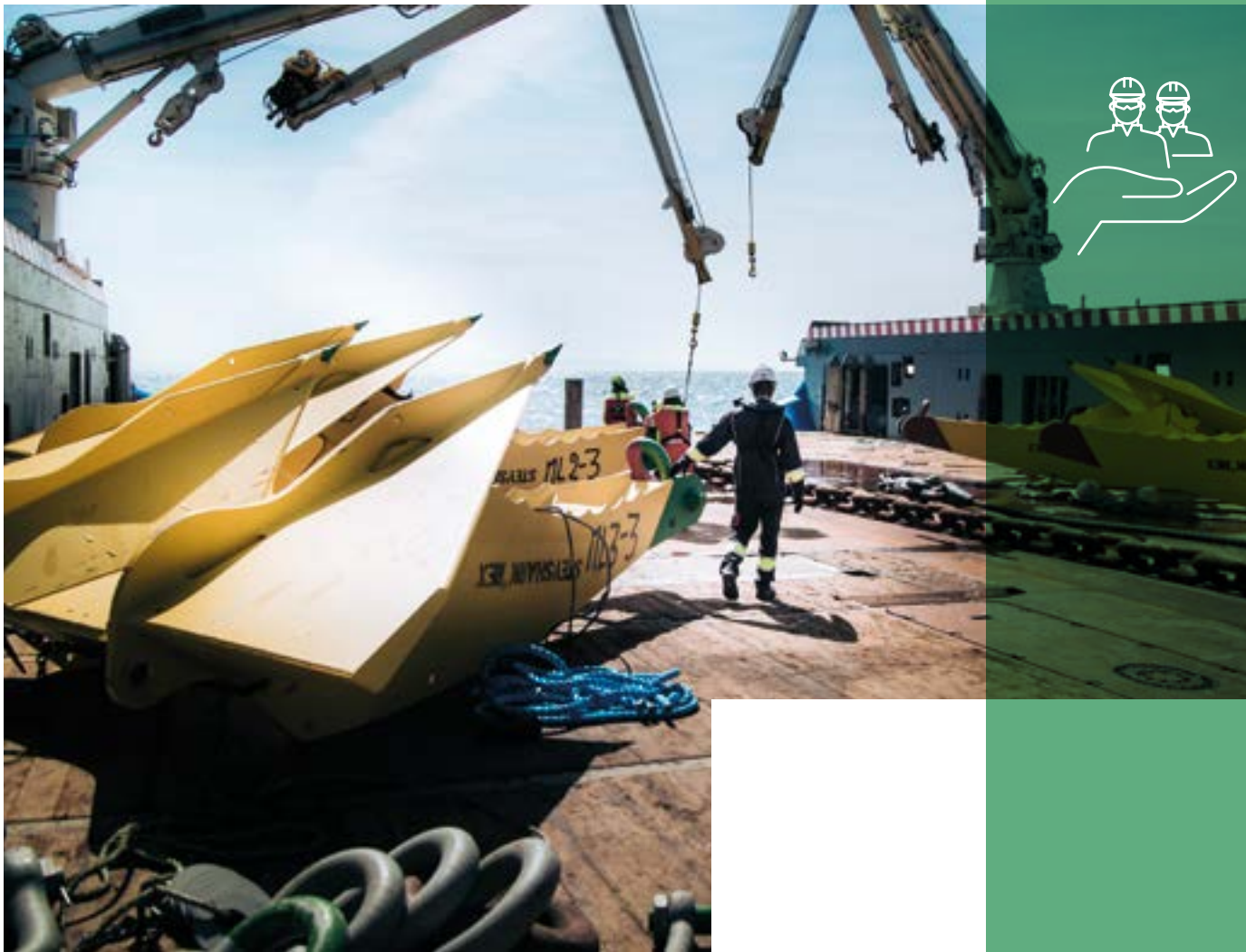
QUESTION À JEAN-PHILIPPE LION, RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

Après avoir subi une cyberattaque en 2021, qu'avez-vous mis en place pour protéger l'entreprise et préparer ses équipes à ce type d'attaque ?

Nous avons dans un premier temps renforcé la sécurité de tous les systèmes informatiques de l'entreprise et remplacés ceux obsolètes. L'ensemble des systèmes est dorénavant protégé par une solution qui surveille toute activité anormale sur les ordinateurs et envoie ces activités à un centre de sécurité opérationnel qui analyse les alertes en temps réel et prend les mesures nécessaires selon le niveau de criticité détecté. Ce service est opéré en 24/7.

Une campagne de sensibilisation aux attaques de type « hameçonnage » (envoi d'un mail ayant pour but de récupérer les identifiants d'un utilisateur) a été menée courant 2022 pour établir le niveau de maturité à la cybersécurité des employés tant sédentaires que navigants.

Enfin, nous allons mettre à disposition un nouveau module e-learning pour sensibiliser les collaborateurs à la meilleure façon de se protéger et de protéger l'entreprise face au risque de cyberattaque.



Accompagnement des marins dans le cadre du conflit russo-ukrainien

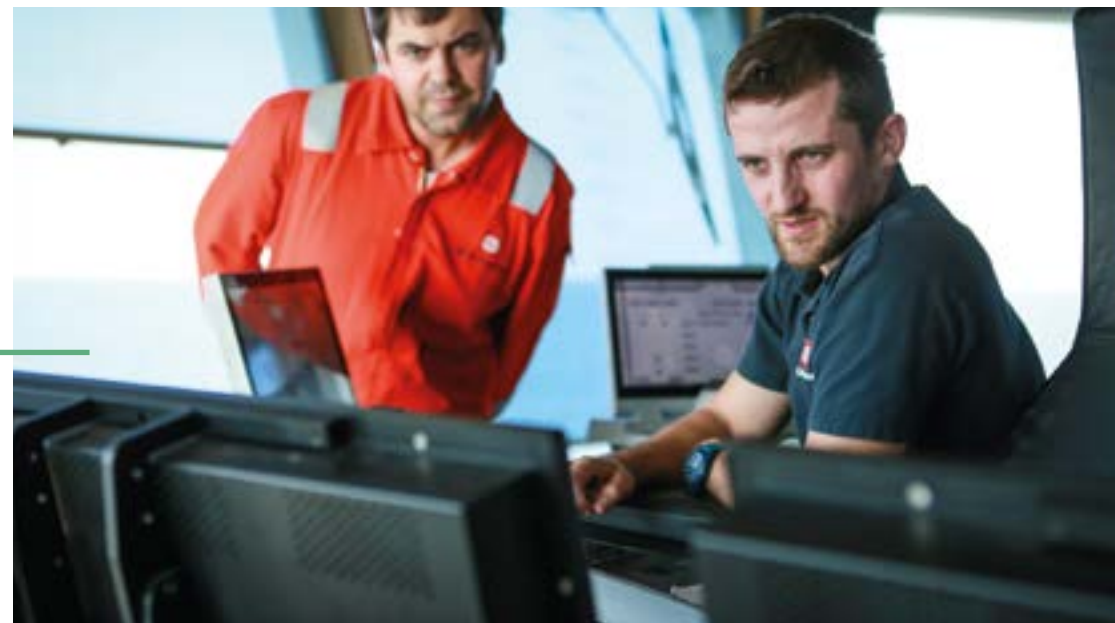
Les équipages de BOURBON comptant un certain nombre de collaborateurs russes et ukrainiens, l'entreprise a mis en place une cellule dédiée pour accompagner les marins et monitorer les impacts de la guerre sur le groupe dès février 2022.

En étant à l'écoute de chacune des situations individuelles, aucune situation conflictuelle n'a été recensée sur les navires. Si quelques marins ont souhaité changer d'équipage, chaque cas a été traité avec bienveillance et neutralité.

Plus largement, BOURBON a collecté et envoyé du matériel (vêtements chauds notamment) en Roumanie, zone d'accueil importante de réfugiés ukrainiens. Sa filiale roumaine Bourbon Tech Solutions s'est mobilisée pour organiser la distribution en lien avec des associations locales. L'entreprise a également participé à l'opération solidaire « Med4U » initiée par la compagnie Corsica Linea qui a reconverti un ferry à Marseille en lieu d'accueil pour 700 réfugiés ukrainiens.



DES COLLABORATEURS ENGAGÉS ET FORMÉS AU SERVICE DE NOTRE PERFORMANCE



excellence opérationnelle de BOURBON et sa performance dépendent et s'appuient sur des collaborateurs engagés.

Afin qu'ils puissent exprimer leur potentiel, nos équipes en charge des ressources humaines ont optimisé les politiques et plans d'action pour les rendre plus efficaces sur le terrain.

Les directives Ressources Humaines ont été mises à jour en 2022, alignées sur la nouvelle vision du groupe, sa stratégie et ses valeurs et s'appuyant sur les dix principes du pacte mondial de l'ONU, promouvant le respect des droits humains. Elles viennent encadrer les initiatives et actions conduites par les filiales, en définissant les axes prioritaires et les objectifs de résultats et de méthodes mais non les moyens. Leur déploiement est adossé à des indicateurs de performance.

La cartographie des métiers fait l'objet d'un large processus d'harmonisation permettant de refléter plus fidèlement l'évolution des familles de métiers actuels (digital, énergies marines renouvelables...).

Cette refonte permettra de construire le plan de développement des compétences attendues par le marché dans les prochaines années et assurera en outre la préservation de l'employabilité des collaborateurs, notamment au sein de l'écosystème BOURBON.

LA GESTION DES TALENTS AU CŒUR DES POLITIQUES

Afin d'accompagner la transformation du groupe et soutenir la croissance, nous avons fait le choix de suivre les fonctions stratégiques - ayant un impact et un niveau de responsabilité direct sur la gestion d'une entité du groupe - pour anticiper les besoins en compétences à ces niveaux. Il s'agit de garantir que l'activité est exercée par les bonnes personnes, au bon endroit, au bon moment et à un coût optimisé.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, SOURCES DE FIDÉLISATION

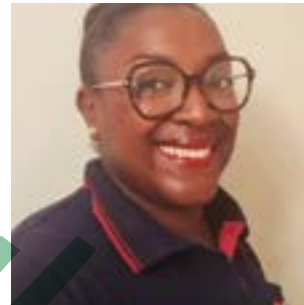
En 2022, nous avons mis l'accent sur la formation aux risques psycho-sociaux en France avant un déploiement en 2023 sur l'ensemble du groupe, l'objectif étant de sensibiliser chaque entité sur cette priorité du groupe. Sachant que les dispositions légales et les cultures peuvent être différentes, chaque entité adaptera le cas échéant son *engagement manager*.

Cette dynamique initiée en 2022 s'inscrit dans la volonté de BOURBON de réaligner les équipes managériales autour de la notion d'exemplarité dans le mode de management. Les managers sont en effet garants de la culture d'entreprise et se doivent d'incarner les nouvelles valeurs et la nouvelle vision du groupe.

UNE MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE POUR TOUS ET TOUTES

BOURBON travaille son attractivité pour pouvoir attirer les talents, les développer et leur proposer des conditions de travail appropriées.

Notre flotte de navires, les opérations très techniques ainsi que notre marque sont appréciées des candidats. Notre présence dans l'éolien *offshore* nous permet d'être reconnus en tant qu'entreprise contributive à la transition énergétique. En revanche, nous remarquons qu'il est moins facile de retenir certains talents, en raison du contexte économique et des changements d'attente des collaborateurs à la suite de la crise COVID. Cette situation se rencontre notamment sur les métiers en tension en France ainsi que dans certaines régions du monde dans lesquelles nous sommes implantés.



Notre objectif principal est d'attirer et retenir les meilleurs marins et de contribuer activement à leur développement au sein de notre organisation.

Cela signifie s'assurer que tous les éléments impactant leur vie en mer et à terre soient considérés avec attention et optimisés, comme les moyens de communication à bord, la santé et la sécurité, ou la façon dont les marins sont rémunérés. Nous leur avons récemment proposé un régime de retraite attrayant, la possibilité d'assurer leur famille en termes de santé, ainsi qu'une plateforme de signature numérique pour les contrats de travail.

**Saffarata M'Bamba,
Responsable Manning,
Bourbon Marine Services
Greenmar**



UN PROCESSUS D'ACCUEIL HARMONISÉ

Nous avons amélioré notre processus d'accueil des nouveaux collaborateurs, imposant un socle commun à toutes les filiales (intégrant les questions de *compliance*, de sécurité...) et une démarche propre à chacune en complément.

Au regard de notre cœur de métier, nous accueillons de nombreux stagiaires des écoles de la marine marchande, qui représentent un de nos principaux viviers de talents. Le déploiement des contrats professionnels des élèves officiers favorise également l'identification de nos futurs talents.



Promotion 2022 d'officiers en Angola, incluant 4 cadettes



UN OBJECTIF AFFIRMÉ DE FÉMINISATION

Le monde de la mer reste encore aujourd'hui peu féminisé. Les questions relatives à la diversité sont donc traitées en lien avec cette réalité. Cependant, des actions sont conduites sur les postes sédentaires pour toucher à la fois le marché de l'emploi féminin, générer des initiatives locales tout en sensibilisant les équipes managériales sur ce sujet. Chaque initiative locale en faveur de la féminisation des métiers fait l'objet d'une attention particulière. À titre d'exemple, en Angola, 4 cadettes sur une promotion de 10 officiers ont été retenues en 2022 dans le cadre d'un processus de sélection en partenariat avec l'école de la marine marchande de Cape Town en Afrique du Sud.

Par ailleurs, une trajectoire a été fixée à horizon 2025, en anticipation de la réglementation pour améliorer la parité dans les fonctions managériales.

Un projet Diversité et Inclusion a démarré en 2022 avec la réalisation d'un état des lieux en France et dans le monde et la constitution d'un Comité Diversité. BOURBON souhaite favoriser la féminisation des métiers en affichant cette détermination comme une des priorités du groupe. Le plan d'actions 2023 va se déployer selon des thématiques autour de la lutte contre le harcèlement et de l'égalité hommes-femmes.

En parallèle, des partenariats éventuels avec des universités locales vont être étudiés.

BOURBON S'ENGAGE CONTRE LE SEXISME

Dans le secteur maritime comme dans tous les autres secteurs, la parole s'est libérée et laisse entrevoir une réalité où les situations de harcèlement et de comportement sexiste existent. Chez BOURBON, ces questions sont prises très au sérieux et des actions sont conduites notamment en termes de sensibilisation.

En juin 2022, le groupe s'est engagé en signant la charte *Bye bye sexism* de l'ONG BPW (*Business Professional Women*), membre de l'ONU et du Conseil de l'Europe qui œuvre pour la cause des femmes au travail dans le monde.

À titre d'exemple, chez Bourbon Offshore Surf, des référents harcèlements et agissements sexistes ont été formés. Une sensibilisation a été faite auprès du Comité Social et Économique en vue d'expliquer le rôle de chacun (référents, employeur, CSE) pour la prévention et l'accompagnement des salariés qui font remonter des alertes.

PARTENAIRE DE L'ENSM

Premier employeur d'officiers français, Bourbon Offshore Surf (BOS) renforce son partenariat avec l'ENSM, École Nationale Supérieure Maritime. Grand témoin de la rentrée 2022 des nouveaux officiers polyvalents de l'école de Marseille, les équipes BOS ont aussi apporté leur contribution au CESAME (Centre de formation continue pour les marins de l'ENSM) avec d'autres armateurs, pour le développement des programmes.

Les rencontres Armateurs à Saint-Malo pour la filière machine et au Havre, pour la filière polyvalente, ont été l'occasion de présenter l'entreprise et de conduire des entretiens individuels avec les étudiants. 8 jeunes ont pu être recrutés en contrat professionnel.



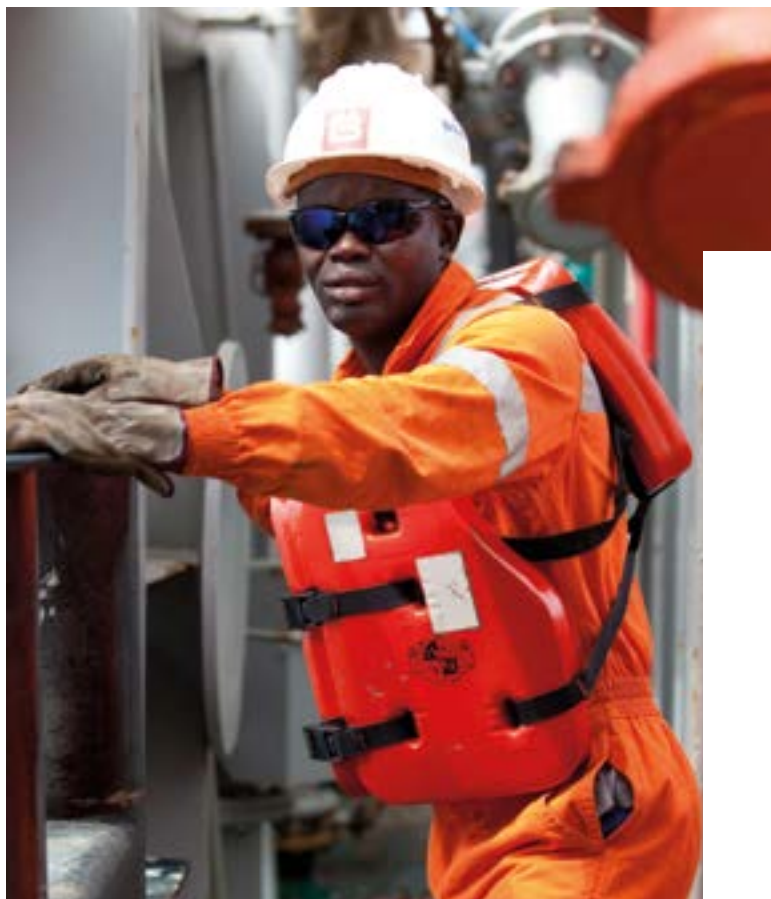


RENFORCER LA RELATION PARTENARIALE AVEC LES FOURNISSEURS

BOURBON cherche à créer localement de la valeur, en faisant bénéficier les territoires où elle délivre des services d'un impact économique et social positif.

Ainsi, 65 % des effectifs travaillant dans un pays en sont originaires. Parmi les postes sédentaires, ce pourcentage s'élève à 83 %.

Par ailleurs de nombreux achats s'effectuent également en local selon une politique d'approvisionnement définie.



Les équipes BOURBON travaillent continuellement à élaborer et maintenir des relations partenariales équilibrées avec leurs fournisseurs majeurs. À ce titre, et accompagnées par la reprise de notre activité, les conditions de paiements ont été un axe majeur d'amélioration en 2022. Elles ont fait l'objet d'un pilotage détaillé et régulier, permettant de renforcer nos liens avec nos fournisseurs et pouvoir ainsi discuter de projets concrets de développement et de contrats cadres, par exemple. Une revue de performance est instaurée au moins une fois par an avec nos fournisseurs stratégiques. Y sont traités les sujets de performance opérationnelle mais aussi de RSE, pour près de 80 % d'entre eux, et des échanges sur les politiques et plans d'actions.

Ce lien de confiance renforcé avec ces fournisseurs stratégiques est un réel atout pour BOURBON, surtout dans un contexte de tensions dans la *supply chain*.

UNE ORGANISATION ET DES OUTILS AU SERVICE DES ACHETEURS

La procédure Achats groupe a été revue début 2022 afin de définir les fondamentaux en termes d'engagement et de gestion de la relation avec nos fournisseurs, de garantir le niveau d'éthique de nos activités Achats, de préciser des critères objectifs pour la sélection des fournisseurs et de cadrer leur remise en compétition de façon périodique. L'ensemble doit être documenté.

Un réseau Achats d'une cinquantaine de collaborateurs a été constitué au sein de BOURBON pour s'assurer du respect des règles et procédures mais également partager des bonnes pratiques sur l'évaluation des fournisseurs, le *sourcing*, le management de la relation fournisseur...



63 %
DE NOS ACHATS
(en montant dépensé en 2022) de pièces et services sont effectués localement, dans nos régions d'opération



UNE VIGILANCE ACCRUE SUR NOTRE SUPPLY CHAIN

En prévision de l'application de la loi sur le devoir de vigilance, une cartographie des risques va être définie en 2023 sur notre base fournisseurs en prenant en compte notamment la localisation géographique et la nature d'achat. Elle renforcera la notion des Droits humains, déjà abordée dans le code de conduite fournisseur dont la signature est préalable à toute relation économique.

En termes de *compliance*, la survenue d'un comportement non conforme aux valeurs de BOURBON a pour conséquence immédiate le gel du compte fournisseur et la tenue d'une investigation. En fonction de son résultat, soit un plan de remédiation est proposé soit la relation économique s'achève.

DES AVANCÉES TANGIBLES EN TERMES D'ORGANISATION DE LA SUPPLY CHAIN

Une nouvelle organisation logistique 4PL (*FourthParty Logistics*) a été mise en place durant le premier semestre 2022. L'externalisation d'une telle prestation impose non seulement de bien spécifier son besoin mais également de faire preuve de rigueur dans la gestion de son fournisseur de services. Cela est indispensable pour assurer et maîtriser une chaîne logistique de bout en bout.

La phase de rodage a été l'occasion d'établir des modes de communication et d'échanges de proximité pour parvenir ensemble à résoudre les challenges d'une manière positive et collaborative. Comprendre les problématiques des fournisseurs et des agents locaux est une étape nécessaire pour plus d'efficacité et de fluidité dans les relations.

Ces fondamentaux posés, l'optimisation des flux logistiques va pouvoir démarrer grâce à la data et à l'analyse des flux logistiques. Double objectif : optimiser la *supply chain* et réduire son empreinte carbone, en consolidant les commandes. Le pilotage de la donnée carbone sera ainsi instantané et alimentera le bilan carbone de BOURBON.



GOUVERNANCE



Le secteur d'activité de BOURBON et sa présence à l'international exposent le groupe et l'ensemble de ses collaborateurs à des risques liés à la conformité, notamment dans certains pays ayant un niveau de corruption perçu comme élevé. Le groupe considère donc que les règles qui sont édictées en la matière sont une protection de chacun vis-à-vis des risques encourus en cas d'infraction aux lois en vigueur partout où il opère. L'éthique et la conformité sont l'un des 4 grands engagements de BOURBON, au même titre que la sécurité, l'environnement et les équipes.

UNE GOUVERNANCE GARANTE DE LA DÉMARCHE DE CONFORMITÉ

Pour que cet enjeu de conformité soit traité au bon niveau, une gouvernance spécifique est mise en place au sein du groupe. C'est le Directoire qui est chargé de superviser l'ensemble du programme de *compliance*⁽¹⁾. Il rend compte au Conseil de surveillance de son avancement et soumet à son approbation les mesures correctives ou améliorations.

Lors de chaque comité exécutif, le Directeur de la Conformité présente les actualités et lois qui vont concerner BOURBON ainsi que l'avancée des plans d'actions. Sa mission est notamment de s'assurer de l'efficacité du dispositif de *compliance* et de veiller au traitement adéquat du non-respect du code de conduite et des lois en vigueur.

En ligne avec le principe de subsidiarité érigé par BOURBON, chaque *Stand-Alone Company* (SAC) a un Comité Éthique et *Compliance* qui se réunit a minima trimestriellement.



« Au niveau des filiales, le réseau des coordinateurs *compliance* (une vingtaine de salariés à temps partiel sur la *compliance*) anime et s'assure de l'application du programme de *compliance*. Tous les trimestres, un forum a lieu afin que tous les membres de ce réseau puissent échanger sur leurs pratiques, partager leurs suggestions et créer du lien. »

Élodie Grassi,
Responsable Compliance
Groupe



COMPLIANCE MONTH

En 2022, le *Compliance Day* est devenu un *Compliance Month* avec l'organisation de nombreuses sessions dans toutes les entités du groupe. Cet événement est une occasion de sensibiliser les salariés à la *compliance* à travers des échanges basés sur des cas pratiques et des jeux pour aborder les sujets de manière ludique et pédagogique.

(1) D'origine anglo-saxonne, la notion de *compliance* se traduit littéralement en français par le terme « conformité »



CONTRÔLE DES FOURNISSEURS ET RISQUES DE CORRUPTION

Une nouvelle directive a été mise en place en 2022, permettant d'associer à chaque tiers un risque en fonction de critères spécifiques avant l'entrée en relation. Cette approche a été bien comprise par tous comme en témoigne Adriana Neto, Chargée de conformité, Sonasurf :



Sonasurf Angola opère au sein d'une région à risque en matière de conformité et ses collaborateurs peuvent être exposés à des risques plus ou moins importants de pots-de-vin et de corruption. Au mois de janvier 2022, Sonasurf a mis en œuvre une politique de Gestion des risques compliance des tiers, un outil de contrôle visant à minimiser ces risques de non conformité de tiers tels que les fournisseurs. Ce mécanisme ambitionne de garantir que ces derniers satisfont à des exigences importantes pour BOURBON, comme la sécurité.

Une nouvelle cartographie des risques de corruption, plus fine au niveau des filiales, a été élaborée en 2022 mobilisant ainsi des centaines de collaborateurs. Il s'agit d'une application opérationnelle cruciale pour identifier les risques potentiels et définir des plans d'action pour les prévenir.

SUIVRE ET TRACER L'EXISTENCE ÉVENTUELLE DE CONFLITS D'INTÉRÊT

Les collaborateurs sont invités chaque année à déclarer leur situation personnelle en termes de conflit d'intérêt. Afin de rendre ce processus plus fluide, et comme la plateforme est disponible toute l'année 24h sur 24h, ils sont invités à mettre à jour leur déclaration deux fois par an en cas de changement de leur situation personnelle ou professionnelle. Les nouveaux entrants ont un mois pour faire leur première déclaration.

PLATEFORME DE SIGNALEMENT DE BOURBON : UN QR CODE POUR FACILITER L'ACCÈS

En juin 2021, BOURBON a digitalisé son système de réception des alertes éthiques, en déployant une plateforme web accessible à l'ensemble de ses salariés, à terre comme en mer, et également à toutes ses parties prenantes, notamment les tiers. Sécurisé et simple à utiliser, ce dispositif d'alerte permet de signaler des comportements répréhensibles ou toute suspicion de manquement à l'éthique et à la conformité. Un QR code permet aujourd'hui un accès encore plus rapide à la plateforme.

La parole se libère et l'analyse des alertes nous montre qu'elles viennent de toutes les parties du monde. Le mode de traitement de ces alertes et l'enquête associée se font en fonction de leur criticité soit par la Direction de la Conformité groupe soit par la SAC. Un cabinet extérieur peut être mandaté pour mener une investigation. En 2022, un prestataire externe a animé une formation visant à professionnaliser la conduite de ces enquêtes internes afin qu'elles soient objectives, sans biais et menées selon les principes de l'écoute active. Les entretiens sont systématiquement faits par deux personnes.

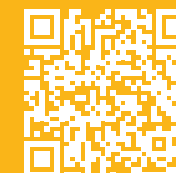
Enfin, le Comité des alertes éthiques, présidé par le Président du Directoire, se réunit environ 3 fois par an pour prendre connaissance des alertes reçues, des conclusions des enquêtes et des décisions des SAC quant à la clôture des alertes, ainsi que des éventuelles sanctions prononcées au cas par cas. Il peut être convoqué en urgence si nécessaire.



En 2022

29 ALERTES sur l'ensemble des zones d'opération

52 % des alertes liées à des **QUESTIONS ÉTHIQUES**





Où en est BOURBON en termes de compliance aujourd'hui ?

Depuis une dizaine d'années, BOURBON a fortement progressé en matière de compliance et de prévention de la corruption et nous en avons fait un de nos 4 engagements de marque. Mais nous devons rester vigilants en permanence. On le sait bien, lorsqu'on baisse la garde, la sanction est immédiate. Nous sommes réalistes et pragmatiques, nous savons que nous devons encore et toujours progresser d'autant plus que les lois et législations évoluent régulièrement. L'entreprise est donc engagée dans un processus d'amélioration continue. C'est un challenge quotidien, je dirais même c'est NOTRE challenge commun, totalement en ligne avec nos valeurs que sont l'ambition, l'exigence et l'esprit d'équipe. Adhérer à ces valeurs et les incarner, c'est aussi respecter nos règles fondamentales d'éthique et de compliance.

Pourquoi la compliance représente-t-elle un enjeu majeur pour l'entreprise ?

Être compliant, ce n'est pas seulement bien faire les choses ou respecter les règles. C'est une question d'excellence opérationnelle, de protection individuelle et c'est aussi un enjeu de réputation et d'image de BOURBON, actifs long terme qui se construisent dans la durée. Pour moi, la compliance est donc une véritable opportunité, un avantage concurrentiel et non une contrainte.



UN E-LEARNING, ÉTAPE INCONTOURNABLE À LA DÉMARCHÉ DE SENSIBILISATION

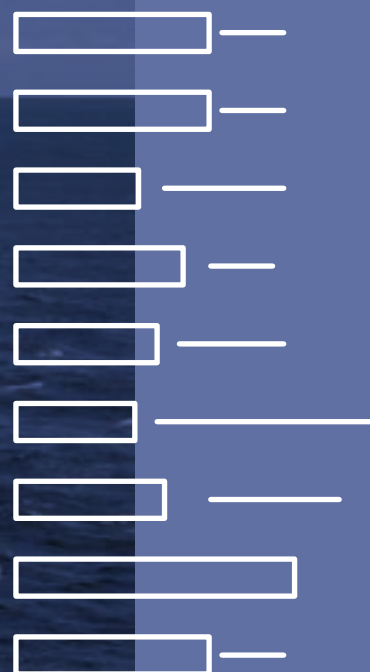
En août 2022, une nouvelle version de l'e-learning compliance a été finalisée en quatre langues pour être accessible à tous les collaborateurs. Sa réalisation est obligatoire notamment pour environ 1 400 collaborateurs ayant les fonctions les plus exposées onshore et offshore. Constitué de 4 modules et introduit par un quizz préliminaire, il s'achève par une évaluation finale également sous forme de quizz. En 2023, les collaborateurs les plus exposés suivront une formation spécifique liée aux risques de leurs fonctions respectives.

tone at the top

Message vidéo de Gaël Bodénès, CEO du groupe et Président du Directoire de la SPP, et Éric d'Harcourt, Chief Compliance Officer, diffusé à l'occasion de la journée mondiale de la lutte contre la corruption le 9 décembre 2022












INDICATEURS DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE

RISQUES
EXTRA-FINANCIERS

RAPPORT DE
L'ORGANISME DE
VÉRIFICATION



INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

| Indicateurs | 2022 | 2021 | Référentiels | | |
|--|--|--------------|--------------|---|---|
| | | | Article 225 | ODD ⁽¹⁾ | GRI ⁽²⁾ |
| ACTIVITÉ | | | | | |
| Nombre de navires en flotte | 268 navires excluant les navires destinés à être cédés | 345 | - |  | 2-1 |
| Taux d'utilisation de la flotte en opération | 79 % | 76 % | | | |
| Moyenne d'âge de la flotte opérationnelle | 11,8 ans | 11,5 ans | | | |
| Taux de disponibilité technique | 92 % | 92 % | | | |
| Nombre de pays d'opération (activité de <i>chartering</i> ou activité de projet / service) | 38 | 31 | | | |
| Nombre de passagers transportés | 1,66 million | 1,06 million | | | |
| ENVIRONNEMENT | | | | | |
| Nombre de filiales détenant des certifications (ISO 14001, Green Marine...) | 7 | 7 | Art.1-2-a |  | 302-1 |
| Consommation de carburant des navires en m ³ ⁽³⁾ | 213 625 | 155 464 | Art. 1-2-c |   | |
| Consommation d'huiles de lubrification des navires en m ³ | 1 172 | 1 000 | | Art. 1-2-d |  |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BML en tCO ₂ eq | 24 796 | 20 957 | 305-2 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BML en tCO ₂ eq | 71 | 60 | 305-3 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BML en tCO ₂ eq | 514 396 | 396 284 | 305-1 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BMO en tCO ₂ eq | 6 336 | NA | 305-2 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BMO en tCO ₂ eq | 37 | NA | 305-3 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BMO en tCO ₂ eq | 161 063 | NA | 305-1 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 1 BSS en tCO ₂ eq | 15 085 | 13 986 | 305-2 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 2 BSS en tCO ₂ eq | 6 | 7 | 305-3 | | |
| Émission de gaz à effet de serre Scope 3 BSS en tCO ₂ eq | 69 533 | 49 635 | 305-1 et 2 | | |
| dont émissions scope 1 et 2 des projets Offshore Wind (scope 1 seulement) en tCO ₂ eq | 6 532 | 2 626 | | | |

(1) ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

(2) GRI : *Global Reporting Initiative*.

(3) Les données Environnement 2022 intègrent le périmètre de toute la flotte (navires de type OSV de BML et BSS et la flotte de BMO). En 2021, seule la flotte d'OSV de BML, BSS et les FSIV de BMO étaient intégrés.

| Indicateurs | 2022 | 2021 | Référentiels | | |
|-------------|------|------|--------------|---------|---------|
| | | | Article 225 | ODD (1) | GRI (2) |

ENVIRONNEMENT

| | | | | | |
|--|---------|---------|---------------|--|-------|
| Émissions NOx en tonnes | 14 851 | 10 217 | Art. 1-2-d | | 305-7 |
| Émissions SOx en tonnes | 1 615 | 591 | | | |
| Consommation d'eau douce des navires en m3 | 184 203 | 165 170 | Art. 1-2-c | | 303-5 |
| Volume total de déchets des navires en m3 | 6 218 | 5 092 | Art. 1-2-d | | 306-3 |
| Volume d'huiles usagées traitées des navires en m3 | 1 225 | 1 281 | | | |
| Nombre de rejets accidentels | 3 | 3 | Art. 1-2-c | | 306-2 |
| Nombre de navires en cours de démantèlement (3) | 20 | 36 | | | |

SOCIAL - Emploi

| | | | | | |
|---|--|--|---------------|--|-------|
| Effectif sous contrat à terre au 31 décembre | 1 477 | 1 445 | Art. 1-1-a | | 102-8 |
| dont % managers (inclut la direction générale) | 18 % | 17 % | | | |
| Effectif sous contrat en mer au 31 décembre | 3 430 | 3 681 | | | |
| dont % officiers | 46% | 44 % | | | |
| Effectif total au 31 décembre | 4 907 | 5 126 | | | 102-7 |
| Âge moyen du personnel | 42 ans | 42 ans | | | |
| Répartition des effectifs par zone géographique | Europe : 13,1 % Amériques : 13,2 % Asie-Océanie : 17,3 % Afrique : 56,4 % | Europe : 11,8 % Amériques : 15,7 % Asie-Océanie : 16,9 % Afrique : 55,6 % | Art. 1-3-a | | 405-1 |
| Part des effectifs travaillant dans leur pays d'origine | 65 % | 66 % | | | |
| Part des effectifs locaux sédentaires | 83 % | 84 % | | | |
| Part des effectifs travaillant dans leur région d'origine | 77 % | 73 % | Art. 1-3-a | | 405-1 |
| dont | Amériques : 87,0 % Europe : 89,0 % Afrique : 68,4 % Asie-Océanie : 87,0 % | Amériques : 90,9 % Europe : 93,8 % Afrique : 70,8 % Asie-Océanie : 85,8 % | | | |

(1) ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU.




(2) GRI : Global Reporting Initiative.

(3) Compte tenu de l'activité de BOURBON, seul indicateur relatif à la thématique de l'économie circulaire.




| Indicateurs | 2022 | 2021 | Référentiels | | |
|-------------|------|------|--------------|---------|---------|
| | | | Article 225 | ODD (1) | GRI (2) |

SOCIAL - Emploi

| | | | | | |
|--|---|---|------------|---|-------|
| Taux de rétention calculé sur 2 ans | 76,8 % | 77,8 % | Art. 1-1-b |  | 401-1 |
| Nombre de recrutement de personnel sédentaire | 489 | 365 | | | |
| Nombre de départs de personnel sédentaire | 465 | 393 | | | |
| Nombre de recrutement de personnel navigant | 1 813 | 1 666 | | | |
| Nombre de départs de personnel navigant | 2 060 | 2 175 | Art.1-1-c | | 407-1 |
| Part des filiales ayant une grille de rémunération en propre (Survey Oui/Non) | Offshore : 94 % Onshore : 76 % All : 90 % | Offshore : 83 % Onshore : 72 % All : 80 % | | | |
| Part des filiales ayant signé des Accords collectifs (Survey Oui/Non) | Offshore : 56 % Onshore : 59,6 % All : 56,9 % | Offshore : 45 % Onshore : 65 % All : 50 % | Art. 1-1-b |   | - |
| Taux d'absentéisme pour le personnel sédentaire (maladies, accidents du travail, grèves, absences non justifiées et congés sans solde) | 2,6 % | non communiqué | | | |
| Taux d'absentéisme pour le personnel navigant (maladies, accidents du travail, grèves, absences non justifiées) | 4 % | 5,2 % | | | |

SOCIAL - Santé, Sécurité au travail

| | | | | | | |
|---|---|---|-----------|---|----------------|-------|
| Nombre de filiales ayant des certifications Qualité (ISO 9001, 45001, 14001) | 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) | 0,38 | 0,21 | Art.1-1-d | | | 403-9 |
| TRIR : taux d'incidents déclarés pour 1 million d'heures travaillées | 0,92 | 0,70 | | | | |
| Nombre de décès | 0 | 1 | | | | |
| Nombre total de jours d'absence liés aux maladies professionnelles | 121 | 275 | | | | |
| Nombre de maladies professionnelles | 1 | 1 | | | | |
| Couverture du personnel par une assurance frais de santé privée (Survey Oui/Non) | Offshore : 64 % Onshore : 90 % All : 71 % | Offshore : 60 % Onshore : 83 % All : 65 % | | | 403-10 | |

(1) ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

(2) GRI : Global Reporting Initiative.

| Indicateurs | 2022 | 2021 | Référentiels | | |
|-------------|------|------|--------------|---------|---------|
| | | | Article 225 | ODD (1) | GRI (2) |

SOCIAL - Formation et développement des compétences

| | | | | | |
|--|--|---|--------------------|--|-------|
| Plan de formation | Offshore : 72,5 % Onshore : 83,1 % All : 75,1% | Offshore : 60 % Onshore : 55 % All : 59 % | Art. 1-1-e | | 404-1 |
| Nombre total d'heures de formation | 58 776 heures | non communiqué | | | |
| Nombre heures de formation dispensées au personnel sédentaire | 10 115 heures | non communiqué | | | |
| dont formation en <i>e-learning</i> | 4 317 heures | non communiqué | | | |
| par catégorie de formation | <i>Bourbon Way of work</i> : 18,4 % <i>Management & Leadership</i> : 5,6 % <i>Rules & Regulation</i> : 42,2 % <i>Job & Techniques</i> : 22,4 % <i>Professional efficiency</i> : 11,3 % | non communiqué | | | |
| Nombre heures de formation dispensées au personnel navigant | 48 661 heures | 27 805 heures | | | |
| dont formation en <i>e-learning</i> | 16 405 heures | 8 005 heures | Art. 1-1-d et e | | |
| dont formation obligatoire au regard des réglementations internationales (STCW, MLC) | 25 % | 57 % | | | |

SOCIAL - Diversité

| | | | | | |
|---|-----------------|---------------------------------|------------|--|-------|
| Nombre de nationalités | 87 | 78 | Art. 1-1-f | | 405-1 |
| Parité (Hommes/Femmes) sur effectif total | 90 % H - 10 % F | 91 % H - 9 % F | | | |
| Parité (Hommes/Femmes) sur navigants | 99 % H - 1 % F | 99 % H - 1 % F | | | |
| Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction générale | 100 % H - 0 % F | 100 % H - 0 % F | | | |
| Parité (Hommes/Femmes) sur les postes à terre | 67 % H - 33 % F | 68 % H - 32 % F | | | |
| Nombre de collaborateurs en situation de handicap | 13 | 8 (périmètre France uniquement) | | | |

(1) ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

(2) GRI : *Global Reporting Initiative*.



| Indicateurs | 2022 | 2021 | Référentiels | | |
|-------------|------|------|--------------|---------|---------|
| | | | Article 225 | ODD (1) | GRI (2) |

GOVERNANCE - Achats et sous-traitance

| | | | | | |
|--|------|------|------------|--|----------------|
| Part des achats locaux régionaux (pièces et fournitures, en CA) | 63 % | 65 % | Art. 1-3-c | | 204-1 |
| Taux de fournisseurs critiques dont la revue de performance intègre des critères RSE | 79 % | 70 % | | | 308-1 et 414-1 |
| Part des fournisseurs critiques ayant signé le code de conduite fournisseur dans sa version 2021 | 98 % | 41 % | | | |
| Taux de couverture achat en central | 59 % | 45 % | | | 204-1 |

GOVERNANCE - Éthique et compliance

| | | | | | |
|--|-------------|---------|-----------|--|-------|
| Taux de réalisation/réponses à la campagne annuelle de déclaration de conflits d'intérêts | NA (5) | 94,60 % | Art.1-3-d | | 2-15 |
| 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) | 90 % | 92 % | | | 2-16 |
| Taux de collaborateurs sédentaires les plus exposés ayant été formés à la conformité (e-learning) | 99,82 % (6) | 94,70 % | | | |
| Taux de collaborateurs navigants les plus exposés ayant été formés à la conformité (e-learning) | 86,8 % (6) | | | | 205-2 |

GOVERNANCE - Mécénat

| | | | | | |
|--|--------|-------|-----------|--|---|
| Sponsoring d'actions locales et dons récoltés pour des associations (en €) | 14 540 | 8 100 | Art.1-3-d | | - |
|--|--------|-------|-----------|--|---|

(1) ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

(2) GRI : *Global Reporting Initiative*.

(5) Changement d'approche en 2022 avec une déclaration ouverte toute l'année vs une campagne ciblée en 2021

(6) Changement d'approche en 2022 avec un module complet en e-learning versus un quizz en 2021



RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Risques liés à l'environnement dans lequel BOURBON opère

| Sous-catégorie | Type de risque | Description du risque | Gestion du risque |
|----------------|--|--|--|
| Marché | Transition énergétique et déclin du secteur d'activité historique de BOURBON | <ul style="list-style-type: none"> Réorientation des investissements des clients traditionnels de BOURBON vers de nouveaux secteurs d'activité en lien avec la transition énergétique Reconfiguration de l'activité de services maritimes à l'industrie <i>offshore</i>, avec une perte de valeur et d'activité dans un contexte de forte compétition Contraintes liées à des tierces parties entraînant des délais supplémentaires, notamment sur l'éolien <i>offshore</i> | <ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'une stratégie par activité prévoyant notamment le développement de nouveaux services (e.g. logistique intégrée, offre <i>door-to-rig</i>...) et d'une offre dédiée à l'éolien <i>offshore</i> Stratégie d'ajustement de la flotte à la nouvelle demande du marché Plans de réduction de coûts pour rétablir la rentabilité de l'activité historique Engagement de démarches innovantes en terme de gestion de la flotte et des opérations (e.g. programme Smart shipping, transformation digitale) Contribution à la réalisation des études d'évaluation de l'impact environnemental dans le cadre des projets éoliens <i>offshore</i> |

Risques liés aux opérations de BOURBON

| Sous-catégorie | Type de risque | Description du risque | Gestion du risque |
|---|--|---|---|
| Santé, sécurité et environnement | Atteinte à la sécurité des collaborateurs et des actifs de BOURBON | Opérations menées par les collaborateurs et navires de BOURBON dans des zones dangereuses conduisant à des risques pour la sécurité (e.g. enlèvement) ou pour la protection des navires (e.g. piratage d'un navire) | <ul style="list-style-type: none"> Déploiement de processus internes de gestion de la sécurité des collaborateurs, à terre et en mer, gérés par des équipes spécifiques adaptées et revues en fonction du contexte de chaque pays et de son évolution Mise en place de citadelles sur les navires type OSV opérant dans des zones identifiées à risque |
| | Évènement majeur impactant les collaborateurs et les 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 Engagement de la responsabilité juridique de BOURBON exposant le Groupe à verser des indemnités non ou insuffisamment couvertes par ses polices d'assurance | <ul style="list-style-type: none"> Déploiement de standards opérationnels (e.g. SMS) Processus HSE internes gérés par des équipes dédiées Actions de sensibilisation et formation de tous les collaborateurs aux problématiques de sécurité Plan de maintenance pluri-annuel des navires Clause <i>Knock for knock</i> incluse dans les contrats avec les clients pétroliers Déploiement d'une politique d'assurance adaptée Application de standards internes de contractualisation |
| | Pandémie 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 d'un plan d'urgence prévoyant les mesures à prendre en cas de survenance d'un évènement sanitaire Élaboration de standards de gestion des conditions sanitaires à bord des navires, sur les sites d'opération et à terre |



Risques liés aux opérations de BOURBON

| Sous-catégorie | Type de risque | Description du risque | Gestion du risque |
|---|--|---|---|
| Santé, sécurité et environnement | Pollution accidentelle de l'environnement | <ul style="list-style-type: none"> • Accident impliquant une plateforme <i>offshore</i> avec des conséquences catastrophiques en termes de pollution de l'environnement immédiat • Fuite de carburants ou de marchandises lors de leur transvasement ou suite à un accident majeur • Engagement de la responsabilité juridique de BOURBON exposant le Groupe à verser des indemnités 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 |
| Partenariat | Gestion déficiente des partenariats en matière de RSE | <ul style="list-style-type: none"> • Absence de prise en compte des facteurs sociaux et environnementaux par les partenaires • Difficulté ou incapacité de BOURBON à imposer, suivre ou contrôler le déploiement de ses standards en matière de RSE | <ul style="list-style-type: none"> • Signature d'accords de partenariat intégrant la mise en application des standards spécifiques au respect de la stratégie RSE de BOURBON • Suivi régulier des partenariats à travers notamment la mise en place de <i>reportings</i>, des visites in situ, la présence aux conseils d'administration et des audits internes |
| Conformité | Actes non conformes aux réglementations locales et internationales | Non respect de la réglementation, sous forme notamment de fraude, de corruption ou de violation des règles d'éthiques au sens large (y compris discrimination) | <ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de directives internes liées à la conformité • Intégration de points de contrôles dédiés aux programmes de travail de l'Audit Interne • Engagement de chaque collaborateur au respect du code de conduite interne • Sensibilisation et formation des collaborateurs (e.g. <i>e-learning</i>) • Mise en place d'une ligne d'alerte éthique • Processus de gestion de la conformité aux réglementations type RGPD |

Risques liés à l'organisation interne de BOURBON

| Sous-catégorie | Type de risque | Description du risque | Gestion du risque |
|----------------|--|--|---|
| RH | Difficulté à attirer et / ou retenir les talents (<i>offshore / onshore</i>) | Diminution de l'attractivité de BOURBON et de sa capacité à retenir les collaborateurs, liée à des événements endogènes (e.g. restructuration financière...) ou exogènes (e.g. érosion de l'image du secteur pétrolier...) | <ul style="list-style-type: none"> • Directives déployées par les ressources humaines (e.g. Recrutement, Onboarding, Gestion de carrière, Formation, Rémunération & Avantages, Bien-être des collaborateurs) • Programme de communication interne de la direction générale sur la situation de BOURBON, les résultats et la stratégie, y compris l'orientation vers les énergies renouvelables • Mise en valeur des réalisations et innovations |
| | Non adéquation entre les compétences actuelles et les emplois futurs | Contexte d'émergence de métiers nouveaux et incapacité de l'organisation à s'adapter en garantissant l'intégration ou le développement des compétences adéquates | <ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des métiers et des compétences • Gestion des parcours professionnels • Anticipation des vacances de postes et des plans de succession • Programmes de formation pour les talents identifiés « L'avenir de BOURBON » |
| | Prévention de la santé et de la sécurité des collaborateurs | Le manque de diversité peut conduire à des situations de harcèlement, de discrimination et donc à des risques psychosociaux 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 psychosociaux • Signature de la charte <i>Bye Bye Sexisme</i> et actions de sensibilisation à ce sujet • Existence de procédures disciplinaires en cas de situations avérées |



SOCIÉTÉ PHOCÉENNE DE PARTICIPATIONS SA

AVIS DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

Exercice clos le 31 décembre 2022

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société Phocéenne de Participations SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Comme indiqué dans le chapitre « Mesurer nos émissions pour réduire l'impact de chaque navire sur les océans », les Informations relatives aux émissions d'équivalents CO₂ peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Directoire

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel du groupe tel que mentionné ci-avant.



RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

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

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

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre le 23 février 2023 et le 24 mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 10 jours.

Nous avons fait appel à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 14 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, environnement.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-1021 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;



- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾. Pour certains risques tels que la lutte contre la corruption... nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽¹⁾ ;
- nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ et couvrent entre 32 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Lyon, le 31 mars 2023

FINEXFI
Isabelle Lhoste,
Associée



FINEXFI
Siège social
96 Boulevard Marius Vivier Merle
69003 LYON
Tél : +33 (0)4 78 89 00 11

Société à Responsabilité Limitée
S.A.R.L. au capital de 40 000 €
537 551 434 RCS Lyon

(1) Informations quantitatives vérifiées

Thématique environnementale : Consommation de carburant des navires en m3, Émission de gaz à effet de serre Scope 1, Scope 2, Scope 3 en t CO₂ éq (BML, BMO, BSS) (processus vérifié), Émissions NOx en tonnes, Émissions SOx en tonnes, Consommation d'eau douce des navires en m3, Volume total de déchets des navires en m3, Volume d'huiles usagées traitées des navires en m3, Nombre de rejets accidentels.

Thématique sociale : Effectif sous contrat à terre, en mer, total au 31 décembre, Nombre de recrutement de personnel sédentaire et navigant, Nombre de départs de personnel sédentaire et navigant, LTIR : taux d'incidents déclarés entraînant arrêt de travail pour 1 million d'heures travaillées (sur base de 24h/jour) (processus vérifié), Nombre d'accident du travail avec arrêt, Nombre total d'heures de formation, Nombre heures de formation dispensées au personnel sédentaire et navigant, Nombre de nationalités, Parité (Hommes/ Femmes) sur effectif total, navigants, sédentaires, postes de direction générale.

Thématique sociétale : Part des achats locaux régionaux (pièces et fournitures, en CA), Taux de fournisseurs critiques dont la revue de performance intègre des critères RSE, Part des fournisseurs critiques ayant signé le code de conduite fournisseur dans sa version 2021, Taux de couverture achat en central.

(2) Bourbon Marine & Logistics.

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

Rapport Développement Durable 2022
VF - 04 2023

Conseil : Muriel Buiatti, Commenterre

Réalisation : etcompagnie - RC 421 203 555

Crédits photo : BOURBON - Sellwell, Shutterstock



BOURBON
Building together a sea of trust