



Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 6 056 220 euros

Siège social : 35 rue de Bassano - 75008 Paris

662 043 595 RCS Paris

LEI 969500CC2PIGAFVPD702

**Déclaration de Performance Extra-Financière  
Ou Rapport de Responsabilité Sociale de l'Entreprise**

**2019**

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>MODELE D’AFFAIRES</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1        | Les parties prenantes  | 5         |
| 1.2        | Notre modèle d’affaires  | 6         |
| 1.3        | Nos valeurs  | 7         |
| <b>2</b>   | <b>PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITES</b>                                    | <b>8</b>  |
| 2.1        | Démarche de gestion globale des risques                                      | 8         |
| 2.2        | Analyse de matérialité des enjeux extra financiers                           | 11        |
| <b>3</b>   | <b>POLITIQUES, PLANS D’ACTIONS, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET RESULTATS</b>  | <b>14</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Attirer et conserver les talents</b>                                      | <b>14</b> |
| 3.1.1      | Politique de Ressources Humaines   | 14        |
| 3.1.2      | Plans d’action   | 15        |
| 3.1.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 16        |
| 3.1.4      | Les hommes et les femmes du Groupe CNIM                                      | 17        |
| <b>3.2</b> | <b>Développement et gestion des compétences</b>                              | <b>21</b> |
| 3.2.1      | Politique de développement et de gestion des compétences                     | 21        |
| 3.2.2      | Plans d’action   | 22        |
| 3.2.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 23        |
| <b>3.3</b> | <b>Santé et sécurité</b>   | <b>24</b> |
| 3.3.1      | Politique Santé et sécurité  | 24        |
| 3.3.2      | Plans d’action   | 24        |
| 3.3.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 25        |
| <b>3.4</b> | <b>Valorisation des déchets</b>  | <b>26</b> |
| 3.4.1      | Politique relative à la valorisation des déchets                             | 26        |
| 3.4.2      | Plans d’action   | 27        |
| 3.4.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 27        |
| <b>3.5</b> | <b>Consommation d’énergie et efficacité énergétique</b>                      | <b>27</b> |
| 3.5.1      | Politique relative à la consommation d’énergie et à l’efficacité énergétique | 27        |
| 3.5.2      | Plans d’action   | 28        |
| 3.5.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 28        |
| <b>3.6</b> | <b>Pollution : prévention et réduction des rejets atmosphériques</b>         | <b>30</b> |
| 3.6.1      | Politique de prévention et de réduction des rejets atmosphériques            | 30        |
| 3.6.2      | Plans d’action   | 31        |
| 3.6.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 31        |
| <b>3.7</b> | <b>Ethique et lutte contre la corruption</b>                                 | <b>34</b> |
| 3.7.1      | Politique relative à l’éthique et à la lutte contre la corruption            | 34        |
| 3.7.2      | Plans d’action   | 36        |
| 3.7.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 37        |
| <b>3.8</b> | <b>Sous-traitance et fournisseurs</b>  | <b>38</b> |
| 3.8.1      | Politique Achats   | 38        |
| 3.8.2      | Plans d’action   | 39        |
| 3.8.3      | Indicateurs de performance et résultats des politiques                       | 39        |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 3.9 | Synthèse des indicateurs de performance et résultats .....  | 40 |
| 4   | AUTRES THEMES PREVUS A L'ARTICLE L225-102-1 DU CODE DE COMMERCE.....  | 41 |
| 4.1 | Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire .....                  | 41 |
| 4.2 | Accords collectifs conclus dans l'entreprise .....  | 42 |
| 4.3 | Respect des droits de l'homme .....   | 42 |
| 4.4 | Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire .....  | 43 |
| 4.5 | Effets du changement climatique .....   | 43 |
| 4.6 | Lutte contre l'évasion fiscale.....   | 43 |
| 5   | ÉLEMENTS METHODOLOGIQUES SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE<br>DU GROUPE CNIM EN 2019 ..... | 44 |
| 5.1 | Périmètre de consolidation .....  | 44 |
| 5.2 | Note méthodologique .....   | 45 |
| 5.3 | Table de concordance.....   | 46 |
| 6   | AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT .....   | 48 |

## Introduction

---

Depuis 2012, le Groupe CNIM fournit, en complément de ses rapports de gestion, un rapport de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) ou Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), qui a pour vocation de rendre compte de la manière dont il prend en compte les conséquences sociales et environnementales de ses activités.

Une part importante des activités de CNIM et de son développement futur reposent sur sa capacité d'innovation en matière environnementale : production d'énergie à partir de déchets ou de biomasse, amélioration de l'efficacité énergétique des installations industrielles, diminution des rejets polluants dans l'air, production d'énergie renouvelable. Pour ces activités, les succès commerciaux actuels et futurs du Groupe sont donc directement liés aux enjeux de développement durable et de RSE.

Fortement engagé en matière de santé et sécurité au travail et d'environnement, le Groupe mobilise et responsabilise l'ensemble de ses collaborateurs à ces enjeux majeurs, faisant de la responsabilité sociale de l'entreprise une opportunité supplémentaire de dynamique de progrès. En mettant en place une démarche RSE volontariste, CNIM entend poursuivre son développement économique, veillant à entretenir des relations équilibrées et durables avec l'ensemble de ses partenaires et parties prenantes.

### **La performance RSE de CNIM reconnue par Gaïa-Index**

Pour la cinquième année consécutive, CNIM figure dans le top 70 des entreprises suivies par Gaïa-Index, la filiale d'EthiFinance spécialisée dans l'analyse et la notation RSE des PME-ETI européennes. En 2019, Gaïa-Index a attribué à CNIM la note de 81/100 pour sa politique RSE, soit 27 points de mieux que la moyenne des entreprises industrielles. Avec un classement de 17ème sur les 86 entreprises avec un chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros, cette performance est la preuve de l'engagement de tous, managers et équipes, en faveur d'un développement durable des activités du Groupe.

Plus de 500 petites et moyennes valeurs ont été évaluées en 2019 par Gaïa-Index. Sur la base des informations collectées, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Les 70 meilleurs acteurs du panel constituent l'indice Gaïa.

# 1 MODELE D'AFFAIRES

## 1.1 Les parties prenantes

Le Groupe CNIM a établi dès 2013 une première cartographie de ses parties prenantes.

Cette cartographie permet :

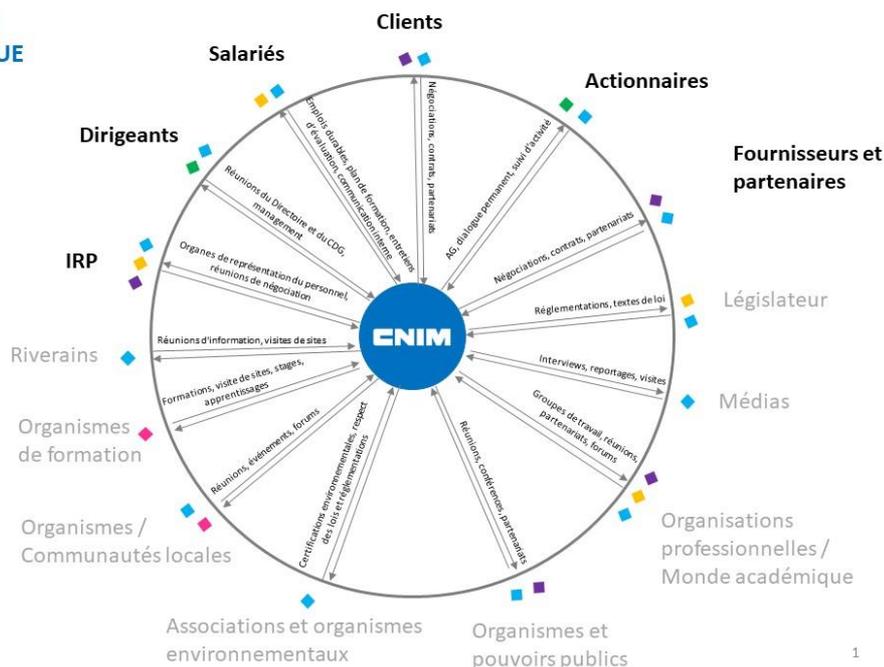
- De recenser l'ensemble des parties avec lesquelles CNIM interagit dans le cadre de ses activités,
- D'identifier pour chacune d'entre elles les modalités de dialogue, le niveau d'importance et les attentes réciproques.

Le Responsable RSE est en charge d'élaborer cette cartographie, qui fait ensuite l'objet d'une validation interne dans le cadre du reporting RSE.

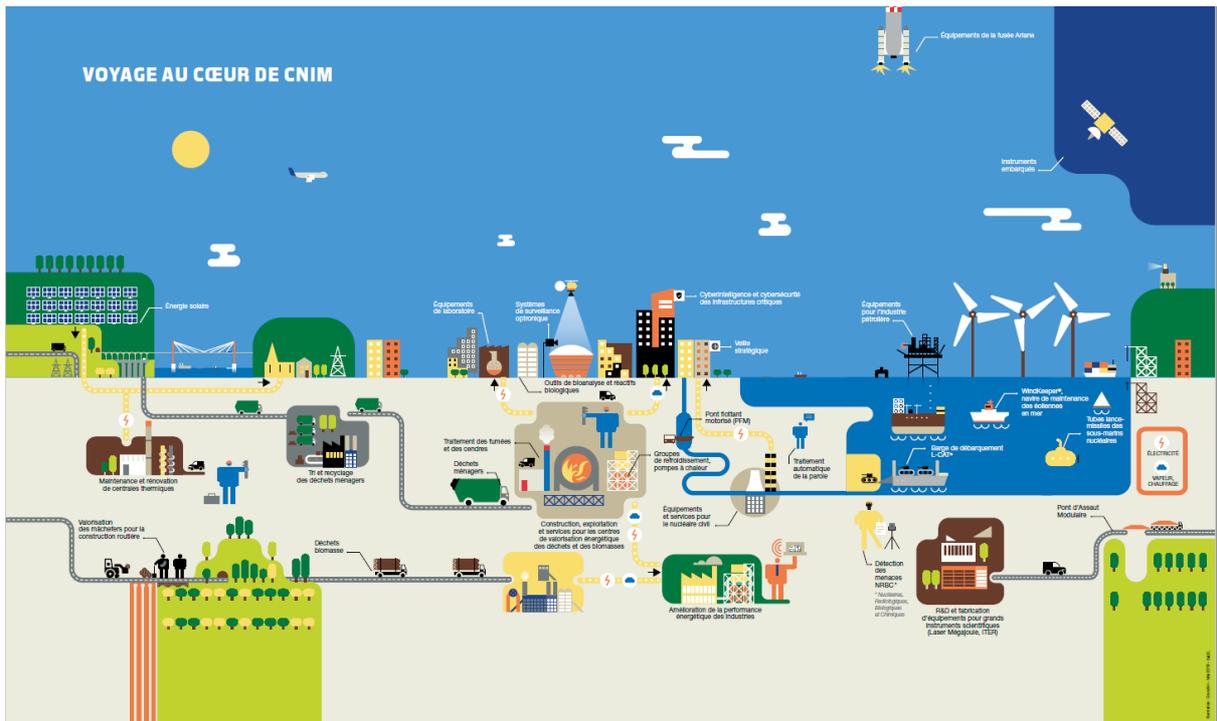
### PARTIES PRENANTES ET MODALITÉS DE DIALOGUE



Le texte en gras illustre l'importance majeure des parties prenantes pour les activités de CNIM.

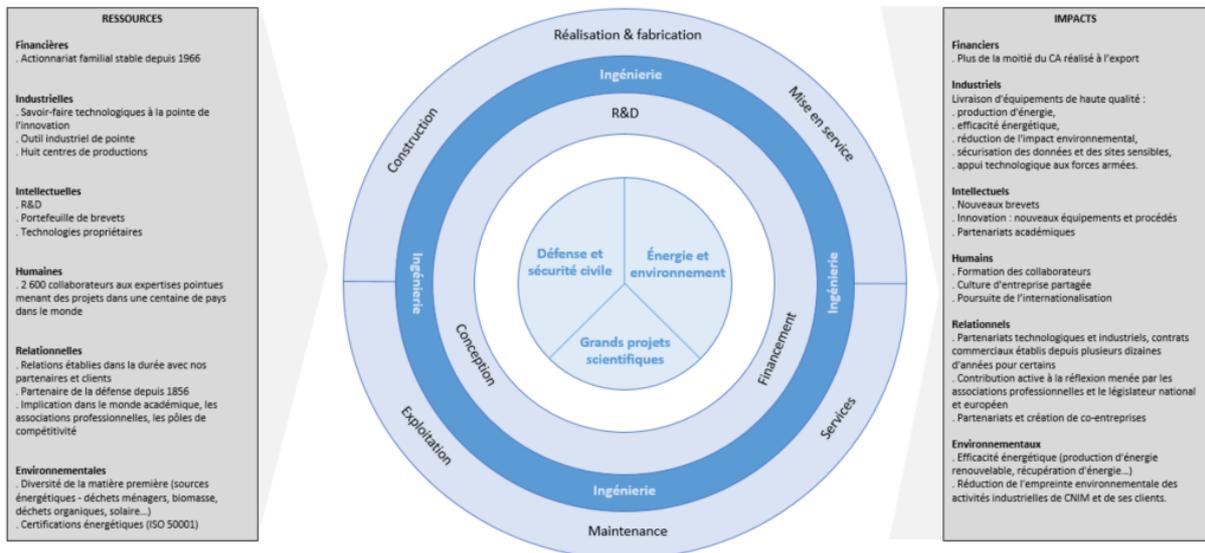


## 1.2 Notre modèle d'affaires



### NOTRE MODELE D'AFFAIRES

CNIM conçoit et réalise des équipements et propose des solutions pour un monde plus sûr, mieux protégé, plus économe en énergie et plus respectueux de l'environnement.



Fondé en 1856, CNIM est un équipementier et assembleur industriel français de dimension internationale.

Le Groupe, au service des grandes entreprises privées et publiques, des collectivités locales et des États, intervient dans les secteurs de l'Environnement, de l'Énergie, de la Défense et des Hautes technologies.

L'innovation technologique est au cœur des équipements et services conçus et réalisés par le Groupe. Ils contribuent à la production d'une énergie plus propre et plus compétitive, à la réduction de l'impact environnemental des activités industrielles, à la sécurité des installations et infrastructures sensibles, à la protection des personnes et des États.

Coté à Euronext Paris, le Groupe s'appuie sur un actionnariat familial stable et majoritaire, engagé dans son développement.

## Tendances et facteurs principaux qui pourraient avoir une influence sur l'évolution de l'environnement commercial du Groupe.

Plusieurs grandes tendances traversent les frontières et les sociétés, qu'il s'agisse d'évolutions géopolitiques, de révolutions technologiques, ou même de changement des mentalités.

Parmi celles-ci, CNIM en a retenu plusieurs, qui structurent sa stratégie de développement.

### Une conscience accrue de la nécessité de limiter l'impact environnemental des activités :

Les citoyens du monde se sont emparés des enjeux environnementaux, mettant désormais sous pression les Etats et les entreprises pour accélérer la transition environnementale. La nécessité d'optimiser la performance énergétique des installations tout en réduisant leur impact environnemental ne fait plus débat.

Par ses innovations dans la production d'énergies renouvelables, la valorisation des déchets, le traitement des fumées, la récupération d'énergie et la maîtrise des risques industriels, CNIM répond à ces enjeux, en contribuant à limiter l'impact environnemental des activités humaines et industrielles.

### Des besoins croissants en énergie :

Avec 8,3 milliards d'habitants sur terre en 2030 et des besoins croissants en énergie, la construction du monde énergétique de demain est l'un des grands défis de l'avenir.

CNIM répond à cet enjeu en proposant une offre globale de conception, de réalisation d'équipements et de services pour tous types d'énergies, fossiles, nucléaires ou renouvelables. Le tri et la valorisation énergétique des déchets, la récupération de l'énergie fatale, la contribution aux grands programmes de recherche scientifique pour l'énergie, ou les équipements pour la décarbonation du transport maritime sont quelques-uns des savoir-faire que le Groupe développe, en ayant toujours pour objectif une meilleure efficacité énergétique et l'optimisation des ressources.

### Un monde instable, confronté à une prolifération des menaces :

La mondialisation et la digitalisation obligent les Etats et les entreprises à reconsidérer leur approche de la sécurité.

CNIM apporte une réponse aux enjeux de sécurité physique et numérique des États, des collectivités, des citoyens et des acteurs d'importance vitale, entreprises ou institutions. Il s'agit de garantir la sécurité des populations, dans le cadre d'une société stable, en préservant les infrastructures et en protégeant les échanges.

Pour répondre à ces enjeux majeurs, CNIM dispose de fortes compétences en recherche et développement associées à des capacités industrielles de premier plan. L'innovation et la robustesse des réalisations industrielles sont au cœur des réponses proposées par CNIM à ses clients. Ses compétences historiques (génie thermique et mécanique, savoir-faire d'ensemblier) ainsi que sa maîtrise des nouvelles technologies font de CNIM un partenaire privilégié des acteurs internationaux de l'énergie et de l'environnement, de la défense et de la sécurité.

## 1.3 Nos valeurs

Les valeurs de CNIM sont l'Excellence, la Créativité, l'Engagement et la Confiance. Elles s'appuient sur le respect de la personne, du droit et des règles internes en vigueur au sein de la Société.

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Excellence :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- de notre expertise métier et de nos savoir-faire ;</li><li>- de notre outil industriel ;</li><li>- de nos prestations et de nos réalisations collectives.</li></ul>  |
| <b>Créativité :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- de nos solutions pour anticiper et répondre aux attentes de nos clients ;</li><li>- de nos équipes pour proposer des solutions performantes et compétitives.</li></ul>   |
| <b>Engagement :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- des actionnaires du Groupe dans la durée ;</li><li>- auprès de nos clients en leur offrant qualité, adaptabilité et performance ;</li><li>- auprès de nos partenaires, en développant une relation équilibrée et durable ;</li><li>- de nos collaborateurs, en favorisant la réalisation de leurs ambitions.</li></ul> |
| <b>Confiance :</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>- comme ciment de nos relations sociales ;</li><li>- comme base de nos relations avec nos clients ;</li><li>- au cœur de notre action pour bâtir avec responsabilité et enthousiasme de nouveaux succès.</li></ul>   |

## 2 PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITES

Pour la description des principaux risques et opportunités liés à l'activité de l'ensemble des sociétés pour lesquelles CNIM SA établit des comptes consolidés, se reporter au chapitre 2.7 du présent document.

### 2.1 Démarche de gestion globale des risques

La démarche de gestion globale des risques repose sur un processus d'identification (1), d'évaluation (2) et de hiérarchisation des risques majeurs du groupe (3).

**1. L'identification a été réalisée sur la base d'entretiens individuels auprès des membres du Directoire et des Directeurs fonctionnels Groupe. A chaque risque identifié est associée une fiche de risque comprenant une description :**

- du risque ;
- de la ou des cause(s) principale(s) ;
- du dispositif de gestion existant ;
- des principales vulnérabilités / axes d'amélioration ;
- des retours d'expérience ;
- d'un scénario ou de scénarii de survenance.

**2. Evaluation des risques :**

Le risque brut tient compte des deux critères cumulatifs suivants :

- l'impact financier et/ou humain et/ou réputationnel ;
- la probabilité de survenance à 5 ans.

Le risque net prend en compte le risque brut puis l'efficacité du dispositif de maîtrise du risque existant.

Une fois les risques nets identifiés, ceux pour lesquels une marge d'amélioration significative est identifiée donnent lieu à des plans d'actions pilotés par un membre du Comité des Directeurs du Groupe (CDG). Lorsque la marge d'amélioration est plus limitée, le risque reste sous surveillance, mais le plan d'action n'est pas suivi au niveau du CDG mais par les opérationnels en charge.

Pour chacun de ces critères, une échelle de risques adaptée au Groupe a été définie par la Direction afin d'identifier ceux susceptibles d'avoir un impact significatif au plan financier, humain ou réputationnel.

**3. Hiérarchisation : A l'issue du processus d'évaluation, seuls les risques de criticité (gravité et récurrence) élevée (forte ou majeure) et/ou pour lesquels le dispositif de maîtrise fait l'objet d'un plan d'amélioration significatif sont qualifiés de risques majeurs prioritaires.**

Chacun de ces risques fait l'objet d'un plan d'actions suivi par le Directoire et le Comité des Directeurs du Groupe.

Pour chacun d'eux, un membre du Directoire ou un Directeur Fonctionnel Groupe est responsable de :

- Définir et superviser le plan d'actions ;
- Définir et suivre les indicateurs de risques et de performance associés ;
- Désigner un ou des pilotes dédiés à la gestion de ces actions.

Ces plans d'actions visent à réduire les risques dans des limites acceptables par leur suppression, leur réduction, leur transfert ou leur acceptation.

Cette méthodologie a permis de déterminer les principaux facteurs de risques du Groupe, et de mettre en place les plans d'actions associés.

Dans le cadre de la mise à jour périodique, une actualisation de la cartographie des risques Groupe a été réalisée en 2019, selon la démarche présentée ci-dessus.

Les risques majeurs prioritaires issus de cette démarche sont présentés dans le tableau suivant :

| Risque   | Catégorie    | Description/<br>Exemple de situation  | Mesures de gestion existante  | Marge d'amélioration   |
|--|--------------|---|---|--|
| <b>Risque d'inefficience du processus de suivi d'exécution des projets</b> | Opérationnel | Processus défaillant de suivi d'exécution des projets pouvant générer des dérives détectées tardivement (retard, non-conformité, défaut d'exécution, défaillance de sous-traitants) sur un ou plusieurs projets, exposant CNIM à des surcoûts et des pénalités.   | L'organisation des projets et les processus de suivi et de contrôle mis en place permettent d'identifier et d'atténuer ces risques lors de revues trimestrielles, en présence du Responsable/Directeur de projet et des Directions fonctionnelles concernées.   | CNIM prévoit un renforcement des moyens alloués : au process de management de projet, à la sécurisation des plannings, et au contract management.  |
| <b>Risque d'inefficience de gestion de projets en phase offre</b>          | Opérationnel | Processus défaillant de sélection et de gestion des projets en phase offre, pouvant générer des surcoûts significatifs sur un ou plusieurs projets majeurs, en raison des risques de : pénalités, make good, résiliation de contrats, d'impact sur la réputation voire sur la situation financière du Groupe. | La procédure de revue d'offres en place permet d'étudier les risques au plan : commercial, technique, contractuel, financier (coûts et marge).  | CNIM prévoit un renforcement du processus de gestion des offres (dont renforcement de la sélectivité et de l'analyse des risques au plan : technique, réalisation, financier, juridique).  |
| <b>Risque de défaillance d'un co-contractant ou sous-traitant clé</b>      | Opérationnel | Risque de défaillance d'un co-contractant ou sous-traitant clé en cours d'exécution d'un ou plusieurs contrats majeurs, comportant des engagements contractuels importants en termes de délai et/ou de performance.   | CNIM intègre dans son processus de sélection des partenaires, sous-traitants et fournisseurs une analyse de risque dont les résultats peuvent conduire :<br>- à décider de ne pas contracter ;<br>- à exiger l'émission de garanties bancaires ou de garanties parentales ;<br>- à adapter les conditions de paiement aux risques encourus. | CNIM prévoit un renforcement du suivi de la situation : financière (due diligence puis veille périodique), technique (suivi de réalisation), contractuelle (contract management). CNIM prévoit également un élargissement du panel de partenaires clés en tenant compte de leur assise financière. |
| <b>Risque d'accident industriel</b>  | Opérationnel | Incendie grave à LA SEYNE SUR MER entraînant une indisponibilité prolongée du site.   | Des audits in situ d'analyse et de prévention du risque incendie sont réalisés périodiquement avec les assureurs et une société spécialisée sur les sites de LA SEYNE SUR MER. Leurs recommandations sont prises en compte par CNIM.  | Sur la base des audits réalisés et d'une analyse de risques interne complémentaire, CNIM formalisera un plan de gestion de crise et un plan de continuité d'activité des sites industriels Seynois.  |

|                                       |             |   |   |   |
|---------------------------------------|-------------|---|---|---|
| <b>Risque de liquidités</b>           | Finance     | Risque d'incapacité à faire face à une forte augmentation du BFR sur E&E EPC  | <p>Le Groupe procède quatre fois par an au niveau de la Direction Générale du Groupe à une revue des prévisions consolidées de résultat / trésorerie à un horizon «année en cours + année suivante» , résultant pour la Division E&amp;E EPC d'une analyse détaillée contrat par contrat et sur une base mensuelle des prévisions d'encaissement de chaque jalon de facturation contractuel et des prévisions de décaissements, et pour l'ensemble des Divisions des prévisions de trésorerie incluant des analyses d'Ebitda, besoins en fonds de roulement, investissements. De cette prévision de trésorerie Groupe sont déduits les besoins de financements.</p> <p>La perte importante constatée en 2019 conduit à la mise en place d'un plan de restructuration financière décrit en paragraphe 2.11 visant à reconstituer à terme la capacité financière du Groupe.</p> | <p>D'importantes mesures opérationnelles ont été mises en œuvre pour réduire le risque supporté par le Groupe sur la part « Génie Civil » des contrats E&amp;E EPC : renforcement des structures dédiées, redéfinition de l'organisation industrielle.</p> <p>L'évaluation - en phase « offres » notamment – de la courbe de trésorerie des contrats fait l'objet d'une vigilance particulière.</p> |
| <b>Gestion défailante d'une crise</b> | Stratégique | <p>Gestion défailante d'une crise affectant la continuité d'activité et pouvant être à l'origine d'une détérioration durable de la réputation du Groupe.</p> <p>Crise opérationnelle (accident industriel, atteinte à l'environnement, défaillance sur projet clé, attaque Cyber...)</p> <p>Crise financière (communication défailante...).</p> | <p>CNIM a mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un réseau interne de chargés de communication et de marketing depuis plusieurs années ;</li> <li>- un contrat pluriannuel avec une agence conseil en relation presse ;</li> <li>- un outil de veille media et réseaux sociaux.</li> </ul>   | <p>CNIM prévoit de poursuivre la démarche de gestion et de communication de crise en ce compris la communication financière.</p>  |

*Nota bene – Covid 19 :*

*Dans le contexte de l'épidémie de Coronavirus COVID 19, CNIM a mené une démarche d'identification des principaux risques auxquels elle est exposée et a mis en œuvre des mesures de gestion.*

*Compte tenu de l'évolution dans le temps de l'épidémie et de ses conséquences, ce processus fera l'objet de mises à jour successives.*

*Cette analyse a été effectuée en fonction des principales zones géographiques d'activité de CNIM.*

*Les principaux risques identifiés sont les suivants :*

- *santé du personnel (risque de contagion) ;*
- *absentéisme du personnel CNIM ou sous-traitants sur sites de réalisation ;*
- *restrictions de déplacement de personnel CNIM empêchant la réalisation de contrats ;*
- *arrêts d'activité (usines/sites/ chantiers) ;*
- *demandes de donneurs d'ordre de fermer des sites ou d'arrêter des chantiers ;*
- *défaillances sous-traitants/fournisseurs ;*
- *retards de livraison d'équipements ou produits clefs ;*
- *baisse de productivité liée au télétravail ;*
- *annulation ou report de prises de commandes ou d'avenants potentiels.*

Sur cette base, CNIM a mis en œuvre les principales mesures de gestion suivantes :

- Cellules de crise : Directoire, Comité des Directeurs Groupe, Business Line, RH et santé ;
- Plan de continuité d'activité spécifique au COVID 19 dans le respect de la santé et de la sécurité du personnel. Plans établis par les responsables HSE avec les responsables opérationnels prévoyant les conditions de travail dans le contexte du COVID 19 et les modalités de fonctionnement en activité réduite ;
- Communication interne aux managers et aux salariés par : le Directoire, la Direction des Ressources Humaines, La Direction des Systèmes d'Information ;
- Ressources humaines :
  - suivi des cas avérés et suspects,
  - communications et informations périodiques aux salariés en matière de santé, les gestes barrières notamment ;
  - mise en œuvre des recommandations issues des différents Ministères et organes de l'Etat ;
  - organisation et gestion : du télétravail, de l'activité partielle, des conditions de travail sur sites, usines et chantiers ;
  - informations et consultations des instances de représentation du personnel.
- Juridique :
  - analyse des clauses contractuelles des contrats ;
  - notification des conséquences juridiques et discussions contractuelles avec les clients.
- Financières :
  - utilisation des mesures gouvernementales de soutien ouvertes aux entreprises : activité partielle, report d'échéances sociales et fiscales, etc.
  - évaluation financière des impacts induits par le COVID 19 : trésorerie, chiffre d'affaires, marges.

Ces risques et mesures de gestion sont appréciés au niveau du Groupe, des secteurs d'activités, des divisions de chacun des deux secteurs, des principaux projets/ affaires de chaque Division.

Une synthèse est présentée au Directoire une ou plusieurs fois par semaine, en fonction de l'évolution de la situation et de ses impacts.

## 2.2 Analyse de matérialité des enjeux extra financiers

En parallèle des risques majeurs prioritaires suivis par le Comité des Directeurs Groupe, l'ensemble des risques identifiés comprend des risques extra financiers considérés comme principaux, au sens de l'article L225-102-1 du Code de commerce. Pour identifier ses principaux risques extra financiers, le Groupe CNIM a établi une analyse de matérialité.

Cette étape avait pour objectif :

1. De s'assurer que l'intégralité des informations extra-financières, telles que prévues au Décret n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, sont bien analysées ;
2. De les prioriser au regard des activités du Groupe, de son environnement économique et extra financier, et de ses parties prenantes.

La démarche a été animée par le Responsable RSE et a fait l'objet de validations en interne. Elle s'appuie sur la bonne connaissance du Groupe et les nombreuses interactions avec ses parties prenantes, et n'a pas donné lieu à une consultation des parties prenantes.

Note méthodologique :

- L'importance s'apprécie à partir des impacts potentiels au plan économique, humain, environnemental et de réputation ;
- Seuls les risques principaux sont suivis au niveau du Groupe ;

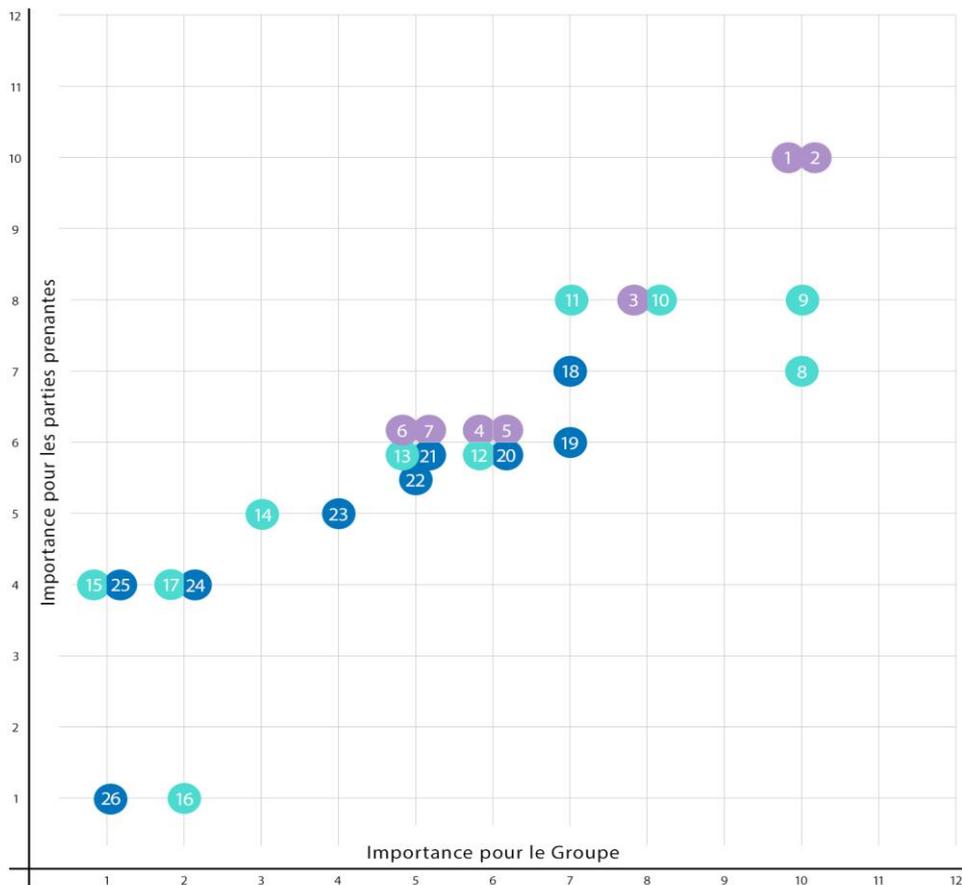
- En fonction de leur importance, les autres enjeux peuvent faire l'objet d'un suivi au niveau d'une division, d'un site ou d'une filiale ; dans ce cas l'échelle de risques a été adaptée à l'organisation concernée.

Par ailleurs, les sociétés du Groupe ont mis en place des systèmes de management de la qualité, de la santé et de la sécurité, de l'environnement et de l'énergie, qui contribuent à la maîtrise des risques financiers comme extra financiers. Le tableau ci-après recense l'ensemble des certifications des sociétés du Groupe dans ces domaines.

|                            | SOCIETES  | SOCIETES FILIALES /<br>Business Units                   | SITES / ACTIVITES  | CERTIFICATS      |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
|----------------------------|---|---|--|------------------|------------------|-----------|------|--------|---------------|-----------|--------|--|--|
|                            |   |   |  | QUALITE          | SANTÉ & SECURITE |           |      |        | ENVIRONNEMENT |           |        |  |  |
|                            |   |   |  | ISO 9001         | OHSAS 18001      | ISO 45001 | MASE | Autres | ISO 14001     | ISO 50001 | Autres |  |  |
| GROUPE CNIM<br>SECTEUR E&E | CNIM Groupe   | BU EPC  | Paris, La Seyne sur mer, Saint Aubin   | o                | o                |           |      |        |               | o         |        |  |  |
|                            |   | CPCM  | Sharjah (EAU)  | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
|                            | CNIM E&E Services                                       | BU Proximité et Industrie                               | La Plaine Saint Denis, Gardanne, Villepinte  | o                |                  |           | o    |        |               |           |        |  |  |
|                            |   |   | La Plaine Saint Denis, Gardanne, Villepinte, Saint Herblain, Saint Avoird, Le Barp, Ilzach, Maromme, Chassieu, Wattrelos | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
|                            |   | BU WTE Biomasse   | La Seyne sur mer   | o                |                  | o         |      |        |               | o         |        |  |  |
|                            | LAB SA  | CNIM Babcock Maroc                                      | Mohammedia (Maroc)   | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
|                            |   | LAB GmbH  | Lyon<br>Stuttgart, Coburg  | o<br>o           |                  | o<br>o    | o    |        |               | o<br>o    |        |  |  |
|                            | CNIM E&E O&M  | CNIM THIVERVAL GRIGNON                                  | Unité de Valorisation Energétique de Thiverval Grignon   |                  | o                |           |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   |   | Centre De Tri de Thiverval Grignon   |                  | o                |           |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   | CNIM OUEST ARMOR  | Unité de Valorisation Energétique de Pluzunet  |                  | o                |           |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   |   | Centre de compostage des déchets et de traitement des algues vertes de Lantic  |                  | o                |           |      |        |               | o         |        |  |  |
|                            |   | CNIM CENTRE France                                      | Unité de Valorisation Energétique de Saint Pantaléon de Larche   |                  | o                |           |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   | CNIM TERRE ATLANTIQUE                                   | Usine d'Incinération d'Ordures ménagères de Plouharnel   |                  | o                |           |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   | CNIM Paris Batignolles                                  | Centre De Tri de Paris Batignolles   |                  |                  | o         |      |        |               | o         | o      |  |  |
|                            |   | SUNCNIM   | La Seyne sur mer   | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
|                            |   | MES ENVIRONMENTAL LTD                                   | Unité de Valorisation Energétique de Dudley (GB)   |                  | o                | o         |      |        |               |           | o      |  |  |
|                            |   |   | Unité de Valorisation Energétique de Stoke on Trent (GB)   |                  | o                | o         |      |        |               |           | o      |  |  |
|                            | Unité de Valorisation Energétique de Wolverhampton (GB) |   |  | o                | o                |           |      |        |               | o         |        |  |  |
|                            | CNIM AZ   | Unité de Valorisation Energétique de Baku (Azerbaïdjan) |  |                  | o                |           |      |        | o             |           |        |  |  |
|                            | GROUPE CNIM<br>SECTEUR I&S                              | CNIM Systèmes Industriels                               |  | La Seyne sur mer | o                |           | o    |        | CEFRI         |           |        |  |  |
| CNIM China                 |   |   | Foshan (Chine)   | o                | o                |           |      |        | o             |           |        |  |  |
| CNIM Singapour             |   |   | Singapour  | o                | o                |           |      |        | o             |           |        |  |  |
| CNIM Air Space             |   |   | Ayguës-vives   | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |
| BERTIN TECHNOLOGIES        |   |   | Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos, Thiron Gardais, Saint Aubin   | o                | o                |           |      |        |               | o         |        |  |  |
|                            |   |   | Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais, Montbonnot  |                  |                  |           |      | CEFRI  |               |           |        |  |  |
|                            |   |   | Energie Process Environnement, Tarnos, Saint Aubin   | o                | o                |           | o    |        | o             |           | OPOQBI |  |  |
|                            |   | Winlight  | Pertuis  | o                |                  |           |      |        |               |           |        |  |  |

\*Nota : le fond jaune permet de visualiser les nouvelles certifications acquises en 2019

## Matrice de matérialité des risques extra financiers du Groupe CNIM pour 2019 :



### Social

1. Embauches et rémunération
2. Santé et sécurité au travail
3. Politiques mises en œuvre en matière de formation
4. Relations sociales : organisation et bilan des accords collectifs
5. Santé et sécurité - Démarches de certification
6. Organisation du temps de travail
7. Égalité de traitement : politique de lutte contre les discriminations

### Environnemental

8. Consommation d'énergie et efficacité énergétique
9. Recyclage et valorisation des déchets
10. GES et réduction des GES
11. Prévention, réduction des rejets dans l'air, l'eau et le sol
12. Prévention des risques environnementaux - Démarches de certification

### 13. Consommation d'eau

14. Adaptation aux conséquences du changement climatique
15. Protection de la biodiversité
16. Consommation de matières premières
17. Utilisation des sols

### Sociétal

18. Actions engagées pour prévenir la corruption
19. Prise en compte dans la politique achat des enjeux sociaux et environnementaux
20. Impact sur les populations riveraines
21. Implication dans la société civile et dans le développement local
22. Santé et sécurité des consommateurs
23. Droits de l'homme
24. Respect des droits de l'homme dans la supply chain
25. Partenariat ou mécénat
26. Lutte contre le gaspillage alimentaire

La matrice de matérialité ci-dessus permet de hiérarchiser les enjeux extra financiers majeurs du Groupe CNIM sur la base des risques nets, c'est-à-dire en tenant compte des dispositifs de maîtrise et d'amélioration continue déjà mis en œuvre. En conséquence, il est à souligner que certains sujets stratégiques pour le Groupe peuvent ne pas apparaître dans la présente matrice.

A l'issue de cette analyse, les enjeux extra financiers principaux du Groupe CNIM qui ont fait l'objet d'un suivi comme attendu à l'article L.225-102-1, sont les suivants :

1. Attirer et conserver les talents (1);
2. Développement et gestion des compétences (3),
3. Santé et sécurité (2);
4. Valorisation de déchets (9);
5. Consommation d'énergie et efficacité énergétique (8);
6. Pollution : prévention et réduction des rejets atmosphériques (10 et 11);
7. Ethique et lutte contre la corruption (18);
8. Sous-traitance et fournisseurs (19).

Ces enjeux extra financiers principaux ont été intégrés à la démarche de gestion globale des risques telle que décrite au chapitre 2.7.1.

## 3 POLITIQUES, PLANS D' ACTIONS, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET RESULTATS

### 3.1 Attirer et conserver les talents

#### 3.1.1 Politique de Ressources Humaines

##### Politique Emploi :

Notre volonté est d'être le partenaire de nos managers et collaborateurs au quotidien, en permettant à chacun de se développer en fonction de ses attentes, en anticipant les projets d'avenir et en assurant l'adéquation entre les ressources et les besoins du business. L'ambition de CNIM est de se positionner comme un Groupe offrant à ses collaborateurs présents et futurs un environnement de travail apprenant, responsabilisant et bienveillant, dans lequel la liberté d'exprimer son inventivité, son potentiel et son talent est une réalité, et dans lequel la fierté des challenges relevés et le plaisir du travail en commun donnent, à chacun, du sens à l'action collective.

##### Les actions de recrutement et les relations avec l'enseignement supérieur

L'attractivité du Groupe CNIM repose sur des atouts spécifiques : sa dimension qui lui confère une grande agilité, son indépendance, la créativité, l'innovation et la conduite de projets de grande envergure, la technicité de ses métiers ... Un Groupe dans lequel peuvent s'exprimer les talents les plus divers aussi bien en France qu'à l'international.

Des actions sont menées auprès des écoles pour expliquer, présenter nos activités et métiers et attirer de jeunes futurs talents. L'apprentissage et les contrats de professionnalisation constituent une voie particulièrement recherchée et en développement.

Le recrutement et le développement des compétences des collaborateurs par la transmission constituent un enjeu majeur pour les succès futurs du Groupe CNIM.

##### La mobilité

De par son histoire, la continuité qui caractérise CNIM dans ses domaines d'activité et l'étendue des implantations géographiques du Groupe, les collaborateurs peuvent se projeter dans l'avenir et bâtir leur parcours professionnel. La double démarche de concepteur et de constructeur permet notamment d'offrir des opportunités de développement professionnel variées et de découvrir un vaste champ de possibilités, que les Ressources Humaines s'efforcent de mettre en valeur et de rendre accessible.

##### La diversité en actes

Avec un Conseil de Surveillance composé à 45% de membres féminins, la gouvernance du Groupe CNIM est conforme à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à l'égalité professionnelle.

Un accord signé en 2016 établit nos engagements en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises depuis 2016 afin d'échanger sur les constats, enjeux et actions permettant de confirmer l'engagement du Groupe CNIM à veiller à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires de l'accord ont souhaité que les efforts se poursuivent afin de promouvoir la mixité professionnelle, notamment dans le cadre de l'accès à l'emploi et de

l'articulation vie professionnelle-vie privée, et de veiller à éviter tout écart injustifié en matière de rémunération, de promotion professionnelle et d'accès à la formation professionnelle (à fonction égale, compétences, âge et ancienneté équivalents). Des indicateurs précis ont été arrêtés. Ils font l'objet d'un suivi annuel, en sus du rapport de situation comparée entre hommes et femmes qui est présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise (CCE).

#### **Lutte contre les discriminations**

La politique du Groupe CNIM en matière de lutte contre les discriminations, qu'elles soient liées à l'âge, au handicap ou au sexe notamment, est expliquée et commentée avec les managers lors des formations qui sont déployées depuis 2015 en matière de droit social. Cette formation comporte un module spécifique, qui permet de sensibiliser les managers aux différentes formes de discriminations qui doivent être proscrites au sein du Groupe. Les règlements intérieurs des établissements, applicables à l'ensemble du personnel, comportent plusieurs articles sur la lutte contre les discriminations et les comportements à proscrire.

#### **Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

Attaché à la non-discrimination et à l'égalité des chances des salariés en situation de handicap, le Groupe a la volonté d'agir continuellement en faveur de l'emploi, du maintien, du développement et de la formation des personnes handicapées.

### **3.1.2 Plans d'action**

#### **La mobilité**

Un Comité Mobilité réunit tous les deux mois les responsables RH des entités du Groupe afin de travailler de manière proactive sur la mobilité des collaborateurs et d'accompagner leurs trajectoires professionnelles.

L'enjeu est d'échanger autour des opportunités et d'en faire bénéficier en priorité les collaborateurs en ayant émis le souhait lors :

- Des Entretiens Annuels Professionnels ;
- D'un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines.

Une Charte de mobilité Groupe a été promulguée en 2017 pour donner un cadre, des principes et des règles de mobilité au sein du Groupe CNIM.

Les offres à pourvoir sont prioritairement diffusées en interne afin de promouvoir la mobilité de nos collaborateurs.

#### **Le développement international**

Conséquence de son développement, le groupe CNIM offre des opportunités de parcours internationaux qu'il entend promouvoir davantage dans le futur. Ceux-ci peuvent prendre la forme de mission, de détachement, de relocalisation ou encore de VIE.

Le guide de la Mobilité internationale est mis à disposition des collaborateurs partant à l'étranger. Les conditions de mobilité internationale sont déterminées en fonction de la nature du déplacement et adaptées au pays de destination. Le Groupe a par ailleurs mis en place des mesures de sûreté en vue de prévenir la santé et la sécurité des salariés.

#### **Cohésion et animation managériale du Groupe**

Le Groupe a organisé en 2019 un CNIM DAY, matinée pendant laquelle le Directoire a partagé avec tous les collaborateurs le projet du Groupe, son ambition et sa stratégie. La totalité des plus de 2500 salariés ont pu y assister, en présentiel devant le Directoire ou via un webinaire, et ont été invités à poser leurs questions, auxquelles la Direction a répondu au cours de cet événement.

La Direction du Groupe a constitué une communauté managériale, dénommée WeCNIM, formée des 160 top leaders et managers, et diffuse, en s'appuyant sur son Comité des Directeurs Groupe, ses orientations et décisions.

#### **Lutte contre les discriminations**

En matière de lutte contre la discrimination liée à l'âge, le Groupe poursuit sa politique par les mesures suivantes :

- Développement de l'alternance avec les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Propositions de stages à valeur ajoutée aux étudiants ;
- Recrutement de salariés de plus de cinquante ans ;
- Ecoute attentive de toute demande spécifique relative à la santé et à l'aménagement du temps de travail.

### Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

En France, le Groupe prend en charge trois journées d'absence afin de permettre aux collaborateurs en situation de handicap d'effectuer les démarches nécessaires auprès de l'administration pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé.

Ce dernier peut bénéficier d'une adaptation à son poste de travail et d'une attention particulière concernant ses horaires de travail.

## 3.1.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

### Indicateurs de performance :

#### Nos KPI :

- Taux de sortie du personnel<sup>1</sup> objectif : inférieur ou égal à 15% d'ici 2023

Périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-LA1.

- Taux de mobilité interne objectif (pourcentage de postes pourvus par une mobilité interne) : 30% d'ici 2023

Périmètre : Groupe.

#### Où en sommes-nous en 2019 :

- Taux de rotation du personnel : 12%.

Ce taux est en très forte amélioration comparé à 2018 et est d'ores et déjà en ligne avec l'objectif fixé pour 2023.

- Taux de mobilité interne : 25%.

Il y a eu 223 mobilités internes dans le Groupe en 2019 ; il s'agit de collaborateurs ayant soit changé de fonction dans la même société, soit changé de fonction et/ou de société dans le Groupe.

#### CNIM labellisé HappyIndex® /Trainees par ChooseMyCompany

En 2019, CNIM a obtenu pour la première fois le label HappyIndex®/Trainees par [ChooseMyCompany](#). Les alternants, stagiaires et VIE de CNIM qui ont participé à l'enquête élaborée par ChooseMyCompany sont près de 80% à recommander le Groupe.

Le classement "Choosemycompany/HappyTrainees" est basé sur les réponses de près de 55 000 étudiants, stagiaires ou alternants dans 3 200 entreprises. Les jeunes ont répondu au questionnaire de manière anonyme, spontanément ou sur invitation de leur employeur. Le questionnaire comporte 18 questions organisées autour de 6 thématiques : progression professionnelle, environnement stimulant, management, motivation, fierté et plaisir au travail.

#### Autres indicateurs

#### Résultat en termes d'écart de rémunération hommes / femmes

|           | Ingénieurs et cadres<br>(Managers) |        | Employés, techniciens, et<br>agents de maîtrise<br>(White collars) |        | Ouvriers<br>(Blue collars) |        | TOTAL  |        |
|-----------|------------------------------------|--------|--|--------|----------------------------|--------|--------|--------|
|           | Hommes                             | Femmes | Hommes   | Femmes | Hommes                     | Femmes | Hommes | Femmes |
| < 25 ans  | 722                                | 708    | 505  | 415    | 100                        | 0      | 501    | 608    |
| 25-29 ans | 781                                | 799    | 560  | 510    | 149                        | NS     | 711    | 763    |
| 30-34 ans | 901                                | 905    | 570  | 559    | 490                        | 0      | 769    | 810    |
| 35-39 ans | 1 039                              | 1 031  | 536  | 611    | 165                        | 273    | 836    | 909    |
| 40-44 ans | 1 134                              | 1 077  | 625  | 651    | 382                        | NS     | 918    | 877    |
| 45-49 ans | 1 297                              | 1 141  | 629  | 630    | 563                        | 0      | 904    | 824    |
| 50-54 ans | 1 361                              | 1 237  | 669  | 611    | 580                        | NS     | 994    | 774    |
| 55-59 ans | 1 430                              | 1 318  | 707  | 617    | 611                        | 471    | 935    | 697    |
| ≥ 60 ans  | 1 707                              | 1 549  | 671  | 570    | 748                        | NS     | 1 143  | 688    |
| TOTAL     | 1 094                              | 965    | 595  | 595    | 521                        | 465    | 823    | 794    |

<sup>1</sup> Il s'agit du taux de départ volontaire, hors départs en retraite et fins de contrats.

La plus faible des médianes constatées par catégorie et par sexe constitue l'indice 100, toutes les autres médianes étant ensuite rapportées à cet indice 100.

Les tranches d'âge pour lesquelles il y a moins de trois collaborateurs personnes sont considérées comme non significatives et marquées "NS".

L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes au sein du Groupe CNIM s'élève à 3,7%. Ce taux est à comparer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui est de 16 % dans l'Union Européenne (données 2016, source OIT). Il est à noter que toutes tranches d'âge confondues, il n'y a pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les employés, techniciens et agents de maîtrise.

Le Groupe est attentif à toutes les questions d'équité et notamment en matière de rémunération effective. Ce sujet fait l'objet d'un plan d'action particulier prévu dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé avec les partenaires sociaux en France.

Afin de prévenir la discrimination entre les hommes et les femmes, le Groupe participe régulièrement à des enquêtes de rémunération. Elles permettent de positionner les rémunérations du Groupe par rapport au marché, afin de s'assurer de leur équité pour un même niveau de responsabilité, sans aucune distinction de sexe. Un plan d'action sur ce sujet est également inséré dans les accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signés avec les partenaires sociaux en France.

### 3.1.4 Les hommes et les femmes du Groupe CNIM

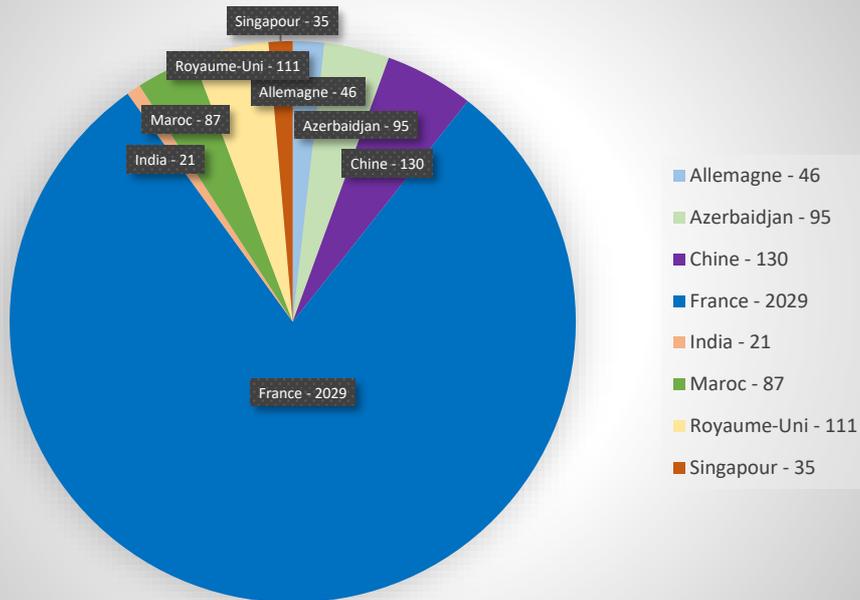
Effectif total moyen et répartition des salariés par société, par sexe et par zone géographique :

|                         |             | Hommes     | Femmes     | TOTAL        |             |
|-------------------------|-------------|------------|------------|--------------|-------------|
| BERTIN TECHNOLOGIES     | France      | 70%        | 30%        | 380          | 15%         |
| CNIM Ouest Armor        | France      | 90%        | 10%        | 31           | 1%          |
| CNIM S.A.               | France      | 79%        | 21%        | 1 220        | 48%         |
| CNIM Thiverval Grignon  | France      | 88%        | 12%        | 17           | 1%          |
| CNIM Centre France      | France      | 100%       | 0%         | 23           | 1%          |
| BERTIN IT               | France      | 79%        | 21%        | 88           | 3%          |
| CNIM Terre Atlantique   | France      | 100%       | 0%         | 17           | 1%          |
| SUNCNIM                 | France      | 91%        | 9%         | 23           | 1%          |
| LAB S.A.                | France      | 76%        | 24%        | 100          | 4%          |
| CNIM INSERTION          | France      | 64%        | 36%        | 29           | 1%          |
| CNIM Paris Batignolles  | France      | 80%        | 20%        | 11           | 0%          |
| CNIM ACTIV'EMPLOI       | France      | 75%        | 25%        | 5            | 0%          |
| CNIM AIRSPACE           | France      | 50%        | 50%        | 43           | 2%          |
| BERTIN GmbH             | Allemagne   | 80%        | 20%        | 27           | 1%          |
| CNIM Babcock Maroc      | Maroc       | 89%        | 11%        | 87           | 3%          |
| CNIM Martin Private Ltd | Inde        | 95%        | 5%         | 21           | 1%          |
| CNIM AZ                 | Azerbaïdjan | 92%        | 8%         | 95           | 4%          |
| CNIM China              | Chine       | 88%        | 12%        | 130          | 5%          |
| CNIM SINGAPOUR          | Singapour   | 86%        | 14%        | 35           | 1%          |
| LAB GmbH                | Allemagne   | 65%        | 35%        | 19           | 1%          |
| MES Environmental Ltd   | Royaume-Uni | 92%        | 8%         | 111          | 4%          |
| WINLIGHT                | France      | 82%        | 18%        | 43           | 2%          |
| <b>Total général</b>    |             | <b>79%</b> | <b>21%</b> | <b>2 553</b> | <b>100%</b> |

A périmètre constant par rapport à 2018, les effectifs sont en très légère baisse de moins de 1% :

- Plus de 91 % de l'effectif du Groupe est couvert par la DPEF ;
- 79 % des collaborateurs du périmètre de consolidation sont situés en France, les autres se répartissant entre le Royaume-Uni, l'Allemagne, Maroc et l'Asie ;
- 21% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, mais il faut noter que ce chiffre est impacté par les filiales qui exploitent les sites de valorisation des déchets qui n'emploient pratiquement que des hommes.

### Effectif moyen par zone géographique



### Proportion de cadres, employés et ouvriers dans l'effectif total moyen :

|                         | Ingenieurs et cadres<br>(Managers) | Employés, techniciens, et<br>agents de maîtrise<br>(White collars) | Ouvriers<br>(Blue collars) |
|-------------------------|------------------------------------|--|----------------------------|
| BERTIN TECHNOLOGIES     | 67%                                | 33%  | 0%                         |
| CNIM Ouest Armor        | 20%                                | 80%  | 0%                         |
| CNIM S.A.               | 64%                                | 24%  | 12%                        |
| CNIM Thiverval Grignon  | 12%                                | 88%  | 0%                         |
| CNIM Centre France      | 18%                                | 82%  | 0%                         |
| BERTIN IT               | 90%                                | 10%  | 0%                         |
| CNIM Terre Atlantique   | 10%                                | 90%  | 0%                         |
| SUNCNIM                 | 51%                                | 41%  | 8%                         |
| LAB S.A.                | 88%                                | 12%  | 0%                         |
| CNIM INSERTION          | 3%                                 | 97%  | 0%                         |
| CNIM Paris Batignolles  | 13%                                | 87%  | 0%                         |
| CNIM ACTIV'EMPLOI       | 0%                                 | 100%   | 0%                         |
| CNIM AIRSPACE           | 55%                                | 22%  | 23%                        |
| BERTIN GmbH             | 31%                                | 40%  | 28%                        |
| CNIM Babcock Maroc      | 15%                                | 33%  | 52%                        |
| CNIM Martin Private Ltd | 43%                                | 57%  | 0%                         |
| CNIM AZ                 | 25%                                | 17%  | 58%                        |
| CNIM China              | 27%                                | 18%  | 55%                        |
| CNIM SINGAPOUR          | 17%                                | 13%  | 70%                        |
| LAB GmbH                | 64%                                | 36%  | 0%                         |
| MES Environmental Ltd   | 13%                                | 11%  | 76%                        |
| WINLIGHT                | 46%                                | 54%  | 0%                         |
| <b>Total général</b>    | <b>55%</b>                         | <b>28%</b>   | <b>18%</b>                 |

Le Groupe CNIM est composé en majorité d'ingénieurs et cadres, avec toutefois des réalités très diverses :

- Certaines filiales sont des sociétés d'ingénierie, telles que LAB S.A. et Bertin IT, et ont donc à ce titre une proportion élevée d'ingénieurs et cadres.
- Les filiales dont l'objet est l'exploitation d'un centre de valorisation des déchets sont composées majoritairement d'employés et d'agent de maîtrise, par exemple CNIM Terre Atlantique ou CNIM Ouest Armor.
- Les filiales qui font de la production, comme CNIM Babcock Maroc et CNIM China ont un effectif composé à plus de 70% d'ouvriers et agents de maîtrise.
- Près de 1 collaborateur sur 6 est ouvrier, ce qui démontre l'importance des activités industrielles dans le Groupe.

**Proportion de salariés employés avec des contrats à durée déterminée / indéterminée :**

|                         | TYPE DE CONTRAT |           |
|-------------------------|-----------------|-----------|
|                         | CDI             | CDD       |
| BERTIN TECHNOLOGIES     | 95%             | 5%        |
| CNIM Ouest Armor        | 94%             | 6%        |
| CNIM S.A.               | 96%             | 4%        |
| CNIM Thiverval Grignon  | 86%             | 14%       |
| CNIM Centre France      | 99%             | 1%        |
| BERTIN IT               | 94%             | 6%        |
| CNIM Terre Atlantique   | 96%             | 4%        |
| SUNCNIM                 | 81%             | 19%       |
| LAB S.A.                | 97%             | 3%        |
| CNIM INSERTION          | 3%              | 97%       |
| CNIM Paris Batignolles  | 39%             | 61%       |
| CNIM ACTIV'EMPLOI       | 13%             | 87%       |
| CNIM AIRSPACE           | 98%             | 2%        |
| BERTIN GmbH             | 96%             | 4%        |
| CNIM Babock Maroc       | 90%             | 10%       |
| CNIM Martin Private Ltd | 100%            | 0%        |
| CNIM AZ                 | 87%             | 13%       |
| CNIM China              | 35%             | 65%       |
| CNIM SINGAPOUR          | 100%            | 0%        |
| LAB GmbH                | 100%            | 0%        |
| MES Environmental Ltd   | 95%             | 5%        |
| WINLIGHT                | 100%            | 0%        |
| <b>Total général</b>    | <b>91%</b>      | <b>9%</b> |

9% des collaborateurs du Groupe sont embauchés en contrat à durée déterminée.

Ce taux est principalement imputable à CNIM China et aux sociétés françaises qui gèrent du personnel en insertion CNIM Insertion et CNIM ACTIV'EMPLOI, dont l'objet social est de proposer des contrats à durée déterminée d'insertion.

## Répartition des contrats : temps plein et temps partiel

|                         | Temps partiel | Temps plein |
|-------------------------|---------------|-------------|
| BERTIN TECHNOLOGIES     | 6%            | 94%         |
| CNIM Ouest Armor        | 3%            | 97%         |
| CNIM                    | 3%            | 97%         |
| CNIM Thiverval Grignon  | 0%            | 100%        |
| CNIM Centre France      | 0%            | 100%        |
| BERTIN IT               | 9%            | 91%         |
| CNIM Terre Atlantique   | 0%            | 100%        |
| SUNCNIM                 | 4%            | 96%         |
| LAB S.A.                | 5%            | 95%         |
| CNIM INSERTION          | 0%            | 100%        |
| CNIM Paris Batignolles  | 0%            | 100%        |
| CNIM ACTIV'EMPLOI       | 0%            | 100%        |
| CNIM AIRSTAR            | 5%            | 95%         |
| BERTIN GmbH             | 14%           | 86%         |
| CNIM AZ                 | 2%            | 98%         |
| CNIM Babock Maroc       | 0%            | 100%        |
| CNIM Martin Private Ltd | 0%            | 100%        |
| CNIM CHINA              | 0%            | 100%        |
| CNIM Singapour          | 0%            | 100%        |
| LAB GmbH                | 16%           | 84%         |
| MES Environmental Ltd   | 7%            | 93%         |
| WINLIGHT                | 0%            | 100%        |
| <b>Total général</b>    | <b>4%</b>     | <b>96%</b>  |

4% des collaborateurs du groupe sont engagés à temps partiel, ce qui est un chiffre stable comparé aux années précédentes. La grande majorité de ces contrats à temps partiel sont des contrats choisis par les collaborateurs.

Le recrutement de collaborateurs sur des contrats à temps complet est la norme.

### Embauches :

|              | Hommes     | Femmes     | Total      |             |
|--------------|------------|------------|------------|-------------|
| < 25 ans     | 81%        | 19%        | 111        | 17%         |
| 25-29 ans    | 71%        | 29%        | 134        | 20%         |
| 30-34 ans    | 74%        | 26%        | 142        | 21%         |
| 35-39 ans    | 77%        | 23%        | 92         | 14%         |
| 40-44 ans    | 86%        | 14%        | 65         | 10%         |
| 45-49 ans    | 80%        | 20%        | 65         | 10%         |
| 50-54 ans    | 69%        | 31%        | 35         | 5%          |
| 55-59 ans    | 94%        | 6%         | 17         | 3%          |
| ≥ 60 ans     | 83%        | 17%        | 6          | 1%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>77%</b> | <b>23%</b> | <b>667</b> | <b>100%</b> |

### Standard de reporting : GRI G4-LA1

En 2019, plus de la moitié des recrutements a concerné des collaborateurs de moins de 35 ans et près d'un recrutement sur quatre est féminin, ce qui tend à confirmer la progression de la part des femmes dans le Groupe. Par ailleurs il est à noter que le Groupe CNIM est attentif aux compétences et ne pratique pas de discrimination par rapport à l'âge : 9% des collaborateurs recrutés en 2019 avaient cinquante ans ou plus.

## Départs :

|              | Hommes     | Femmes     | Total      |             | Taux de départ |
|--------------|------------|------------|------------|-------------|----------------|
| < 25 ans     | 79%        | 21%        | 66         | 13%         | 3%             |
| 25-29 ans    | 73%        | 27%        | 86         | 17%         | 3%             |
| 30-34 ans    | 69%        | 31%        | 78         | 16%         | 3%             |
| 35-39 ans    | 79%        | 21%        | 66         | 13%         | 3%             |
| 40-44 ans    | 82%        | 18%        | 50         | 10%         | 2%             |
| 45-49 ans    | 85%        | 15%        | 46         | 9%          | 2%             |
| 50-54 ans    | 78%        | 22%        | 45         | 9%          | 2%             |
| 55-59 ans    | 93%        | 7%         | 27         | 5%          | 1%             |
| ≥ 60 ans     | 83%        | 17%        | 30         | 6%          | 1%             |
| <b>Total</b> | <b>78%</b> | <b>22%</b> | <b>494</b> | <b>100%</b> | <b>19%</b>     |

Le taux de départ global a baissé de 5 points comparé à 2018, en ligne avec les objectifs de la Direction des Ressources d'attirer et de conserver les talents.

## Motifs des départs :

|                       | Hommes     | Femmes     | Total      |             | Taux de départ |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------------|----------------|
| Départs involontaires | 80%        | 20%        | 55         | 11%         | 2%             |
| Départs volontaires   | 80%        | 20%        | 252        | 51%         | 10%            |
| Retraite              | 80%        | 20%        | 25         | 5%          | 1%             |
| Fin de contrat        | 74%        | 26%        | 162        | 33%         | 6%             |
| <b>Total</b>          | <b>78%</b> | <b>22%</b> | <b>494</b> | <b>100%</b> | <b>19%</b>     |

Seul un départ sur dix est lié à une cessation de contrat à l'initiative de l'employeur.

## Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2019, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 23 sociétés, est de 183 millions d'euros. À périmètre constant, la masse salariale annuelle évolue de +7,4 % par rapport à 2018.

## 3.2 Développement et gestion des compétences

### 3.2.1 Politique de développement et de gestion des compétences

#### Engagements :

La politique de développement des compétences du Groupe CNIM est en ligne directe avec la stratégie de développement de l'entreprise.

Notre ambition est de faire monter les collaborateurs du groupe CNIM en compétence, tant sur les aspects techniques ou métiers ou de développement personnel, que sur le plan de la sécurité des personnes, ou sur des sujets de type « Corporate ».

- Les formations dites « techniques ou métiers » visent à accompagner le développement et le maintien des compétences techniques des collaborateurs du Groupe dans leur métier. A titre d'exemple, il peut s'agir de formations sur un secteur d'activité (défense, nucléaire...), ou de formations relatives à un métier précis. Des formations "supports opérationnels" sont également mises en œuvre, sur les thématiques des achats, du juridique, de la comptabilité ou encore de la qualité.
- Les formations sécurité visent à renforcer la prévention en termes de santé et de sécurité. Enjeu majeur pour le Groupe, ces formations peuvent représenter jusqu'à un quart de l'investissement formation du Groupe.
- Les formations dites « Corporate » visent à développer les compétences des managers, Chefs de projets et commerciaux.
  - Une formation pour la montée en compétences des nouveaux managers a été dispensée sur deux jours.

- Un parcours de formation multimodal a été mis en place pour les managers comprenant trois journées de formation en présentiel, une journée de mise en pratique sur des cas concrets, entrecoupés de vidéos et de séances de trois heures de coaching par personne.
- Deux autres programmes pour les commerciaux, Chefs de projets ou personnes amenées à interagir avec des clients ont également été organisés, sur le thème par exemple des ventes complexes ou de la gestion de projets.
- Des approches pédagogiques variées sont mises en œuvre, avec notamment une mise en avant des webinars (formation collective en directe via Internet).

### **La Démarche Compétences**

La démarche Compétences est une procédure active au sein du Groupe, dont les objectifs sont les suivants :

- Anticiper les futurs besoins en compétences dans le cadre du développement stratégique de CNIM, et préparer les transferts de savoir-faire entre les générations.
- Adapter les compétences aux emplois et à leur évolution, optimiser le pilotage de nos effectifs et la performance globale de nos organisations.
- Accompagner les collaborateurs dans leur employabilité.

### **Organisation :**

Chaque secteur ou société du Groupe est doté de sa Direction des Ressources Humaines, qui est en charge des plans de développement des compétences.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe est en charge du développement et de la gestion des compétences des collaborateurs et met plus particulièrement l'accent sur le développement des managers. Elle anime le réseau des Responsables des Ressources Humaines, en vue de s'assurer de la cohérence des plans de développement des compétences, en ligne avec la stratégie de développement du Groupe.

## **3.2.2 Plans d'action**

### **Processus d'élaboration des plans individuels de développement des compétences :**

Afin d'accompagner les enjeux du Groupe et dans un principe d'amélioration continue de la fonction managériale, la décision a été prise courant 2019 de faire évoluer le processus d'évaluation et de développement des compétences.

Ces évolutions ont été communiquées à l'ensemble des collaborateurs en fin d'année 2019, en amont de la campagne des entretiens annuels et d'évolution professionnelle qui a démarré début 2020.

Le développement individuel des compétences sera désormais intégré à l'entretien annuel, au lieu d'être évoqué en amont de celui-ci.

Le manager renseigne le plan de développement des compétences du collaborateur dans l'entretien annuel, en tenant compte des besoins du service/de l'activité, pour développer la compétence collective de l'organisation et des aspirations professionnelles du collaborateur.

Périmètre : sociétés du Groupe en France.

### **Optimisation des plans de développement des compétences entre les différentes entités du Groupe :**

Pour un meilleur pilotage et allocation des budgets, les équipes en charge de la formation ont également pour objectif d'optimiser les déplacements et les coûts de formation, tant pour les collaborateurs et formateurs internes, que pour les prestataires externes. L'effort est également mis sur la mutualisation des plans de développement des compétences entre les différentes entités et sociétés du Groupe, en organisant les sessions en interne sur nos différents sites.

En travaillant à la fois sur l'amélioration du processus de recueil des besoins, et sur le regroupement des formations, le Groupe a pour ambition d'augmenter le nombre d'heures de formation et de collaborateurs formés à budget constant.

### **Des formateurs internes qui transmettent leur savoir :**

Le Groupe a mis en place un dispositif de formateurs internes, qui sont susceptibles de travailler sur le développement de modules de formation selon leurs compétences. Les formateurs internes sont des collaborateurs qui maîtrisent une compétence et/ou un savoir-faire, et qui sont volontaires pour le transmettre à d'autres collaborateurs du groupe. Le Groupe CNIM met un point d'honneur à développer ses propres modules de formation, adaptés à la spécificité de ses marchés et de ses métiers, en animant et accompagnant les formateurs internes sur le plan pédagogique, ainsi qu'en leur mettant à disposition des outils digitaux.

Afin de renforcer l'accompagnement des formateurs internes, nous avons comme objectif de nous doter à terme d'une plateforme de formation digitale dite « Learning Management System ». Cette plateforme permettra la mise en place d'une communauté de formateurs internes pour faciliter leurs échanges. Elle leur permettra également d'ancrer les connaissances des collaborateurs sur leur lieu de travail et à distance, de manière ludique et efficace.

#### **La Démarche Compétences**

Les référentiels de compétences ont été élaborés pour l'ensemble des métiers du Groupe et déployés lors des entretiens annuels. La finalité est de disposer d'un outil intégré pour piloter l'évaluation, la formation et le développement des compétences de nos collaborateurs, mais également d'anticiper les évolutions de métier en termes de compétences et effectifs, d'accompagner la mobilité. La cartographie des métiers, emplois et compétences est revue chaque année en lien avec l'évolution de ces derniers.

En complément de cette démarche, dans l'optique de détecter, accompagner et développer les talents, une revue est tenue annuellement.

### **3.2.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques**

#### **Nos KPI :**

- Nombre d'heures de formation par collaborateur : objectif 28 heures.

Le périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-LA9.

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année : objectif 80 %.
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année : objectif 98 %.

Périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-LA11.

#### **Où en sommes-nous en 2019 :**

- En moyenne, 21 heures de formation par collaborateur.
- 81% du nombre total de collaborateurs a bénéficié d'au moins une formation dans l'année.
- 78% du nombre total de collaborateurs a bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année.

Si le nombre d'heures de formation par collaborateur est stable, le pourcentage de collaborateurs qui ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année est en forte progression par rapport à 2018, au-delà de l'objectif fixé. Il est à noter que pour la société CNIM SA, 25% des heures de formation sont liées aux contrats de professionnalisation, illustrant la volonté du Groupe de développer à la fois ce mode de recrutement et la coopération avec l'enseignement supérieur.

En revanche le pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel de performance est en retrait par rapport aux années précédentes. Cela s'explique en partie par la croissance des effectifs tout au long de l'année, les entretiens annuels ayant lieu en tout début d'année, par l'intégration de nouvelles sociétés en cours d'année comme CNIM Airspace, et la mise en service de nouvelles installations en cours d'année telles que SUNCNIM, CNIM Paris Batignolles et CNIM Activ'Emploi.

#### **Autres résultats 2019 en termes de formation :**

- 49 managers ont suivi un parcours de plusieurs mois au leadership.
- 41 formateurs internes ont dispensé une formation en 2019, avec comme objectif une augmentation de ce chiffre en 2020.

## 3.3 Santé et sécurité

### 3.3.1 Politique Santé et sécurité

Le Groupe CNIM a pour ambition d'atteindre l'excellence en matière de Santé et de Sécurité sur tous ses produits et ses activités. Cette démarche d'amélioration continue de nos performances vise le zéro accident et le zéro maladie professionnelle.

#### Engagements de nos Directeurs :

- S'approprier les objectifs du Groupe et les décliner dans leur propre politique HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) ;
- Mettre en place les moyens adéquats techniques, humains, matériels ou financiers pour atteindre les objectifs ;
- Appliquer les Bonnes Pratiques HSE définies par le Groupe et les déployer auprès de tous les collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants et autres parties prenantes aux activités du Groupe
- Répondre aux besoins et attentes de l'ensemble des parties prenantes à ses activités ;
- Respecter leurs exigences légales et réglementaires ;
- Mettre en œuvre un ou plusieurs systèmes de management concourant à l'amélioration continue de ses performances en matière de HSE ;
- Impliquer l'ensemble du personnel, dans l'identification et le traitement efficace des incidents, en particuliers sur ses risques majeurs.

#### Organisation :

Chaque Directeur de Secteur ou de société du Groupe a délégation de pouvoir pour gérer la santé et la sécurité et mettre en œuvre la politique Groupe. Pour cela, il s'appuie sur un ou plusieurs Responsables HSE par entité ou société. Ces Responsables sont en charge, entre autres, des analyses de risques, du suivi des plans d'actions et des objectifs, des systèmes de management, de la mise en place des formations nécessaires et du conseil au personnel.

Une coordination Santé et Sécurité au niveau du Groupe permet d'échanger les bonnes pratiques et de s'assurer du déploiement et de l'atteinte des objectifs fixés par le Groupe.

### 3.3.2 Plans d'action

#### Coordination HSE Groupe

Le coordinateur HSE Groupe a pour missions de proposer la Politique HSE du Groupe, de déployer les orientations prises par le Comité de Direction du Groupe CNIM et d'apporter son appui en transversal aux équipes en charge de HSE dans le Groupe.

#### Politique HSE du Groupe et déclinaison dans les différentes entités et sociétés du Groupe

La Politique HSE du Groupe est le fondement des engagements du Groupe CNIM vers l'excellence en matière d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement. Elle est une donnée d'entrée pour l'établissement des politiques HSE et objectifs des différentes entités et sociétés du Groupe.

Chaque Direction du Groupe s'appuie sur un ou plusieurs responsable HSE chargé de maintenir un ou plusieurs systèmes de management HSE, définir et suivre les plans d'actions pour atteindre les objectifs Groupe et Entité.

Tous les collaborateurs du Groupe à tous les niveaux hiérarchiques sont fortement impliqués ; les nombreuses certifications en termes de sécurité et d'environnement affichent la reconnaissance de nos systèmes de management.

#### Formations et Bonnes Pratiques HSE

Chaque collaborateur est inscrit dans un programme de formation sécurité en adéquation avec la réglementation et les analyses des risques associées à ses activités.

Les Responsables HSE de chaque Entité échangent régulièrement sur les Bonnes Pratiques HSE mises en œuvre et le partage des retours d'expérience.

#### Roadmap 2023

Des procédures et plans d'actions sont en cours de déploiement sur les risques majeurs du Groupe, que sont l'incendie, les travaux en hauteur, les chutes, la manutention et les risques routiers.

Par le traitement des presque-accidents et déviations sur nos bonnes pratiques HSE, nous visons à terme le zéro accident.

### 3.3.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

#### Nos KPI :

- Taux de fréquence des accidents du travail objectif : inférieur à 10 d'ici 2024.
- Taux de gravité des accidents du travail objectif : inférieur à 0,20 d'ici 2024.

Périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-LA6.

#### Où en sommes-nous en 2019 :

- Taux de fréquence : 9,85

En illustration de la priorité donnée par le Directoire à la santé et la sécurité des collaborateurs, le taux de fréquence des accidents du travail est en très forte amélioration par rapport à 2018. Ce résultat est le fruit de l'investissement quotidien de l'ensemble des acteurs en matière de prévention des accidents, et des démarches d'amélioration continue mises en œuvre notamment dans le cadre des certifications santé et sécurité des sociétés du Groupe (voir au chapitre 2.7.2).

- Taux de gravité : 0,26

Ce taux est là encore en amélioration par rapport aux années précédentes, dans un contexte où une proportion significative de collaborateurs travaille en usine, ou de manière itinérante sur chantiers, ou en intervention chez des clients.

#### **Résultat en termes de maladies professionnelles**

Aucune maladie professionnelle reconnue n'a été enregistrée sur le Groupe en 2019<sup>2</sup>.

#### **Le British Safety Council décerne cinq étoiles au Centre de Valorisation Énergétique des déchets (CVE) de Parc Adfer (Royaume-Uni) à l'issue de son audit sur la santé et la sécurité au travail**

CNIM, à qui Wheelabrator a confié la conception et la réalisation du CVE de Parc Adfer au Royaume-Uni, a décroché en 2019 cinq étoiles à l'issue de l'audit sur la santé et la sécurité au travail mené par le British Safety Council. Cet audit atteste de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'amélioration continue de ses systèmes et dispositifs du management de la santé et de la sécurité. Cette note de cinq étoiles témoigne de la qualité de la démarche entreprise par CNIM.

Par ailleurs, les chantiers de construction de centres de valorisation énergétique de Parc Adfer et Avonmouth (Royaume-Uni), ont également été distingués par un Certificat d'Excellence ainsi que le « Sword of Honour », le plus haut niveau de performance possible en matière de Santé et Sécurité.

#### **1200 jours sans accident à La Seyne sur mer Lagoubran**

En 2019, aucun accident générant un arrêt de travail n'a été enregistré sur le site de fabrication de Lagoubran, à La Seyne-sur-mer. Pour marquer les 1000 jours sans accident, cette performance a été fêtée pendant l'été. Fin 2019, le site enregistrait 1200 jours sans accident.

Par ailleurs, plusieurs sociétés du Groupe ont obtenu en 2019 la certification ISO 45001, démontrant ainsi l'engagement du Groupe à faire participer tous ses salariés à la prévention des risques. Les remontées et le traitement des situations dangereuses signalés par le personnel en est un exemple fort.

---

<sup>2</sup> Déclarations de maladies professionnelles pour des salariés présents à l'effectif sur la période

## 3.4 Valorisation des déchets

### 3.4.1 Politique relative à la valorisation des déchets

Les enjeux majeurs du Groupe CNIM en matière de recyclage et de valorisation des déchets sont portés en grande partie par la division CNIM E&E EPC, qui conçoit, construit et met en service des installations clés en main de valorisation énergétique des déchets.

#### Engagements :

CNIM E&E EPC vise à proposer des installations de valorisation énergétique de déchets, conciliant les exigences de ses clients et l'optimisation des performances environnementales de l'installation.

Une installation de traitement de déchets est conçue suivant différentes règles et facteurs qui peuvent être en opposition ou complémentaires. Ces facteurs principaux sont :

- La réglementation en vigueur ;
- Le cahier des charges imposé par le client ;
- Le client et le pays cible de l'installation.

A partir de ces éléments, le process est conçu et optimisé pour prendre en compte les réglementations et impositions environnementales, offrir le meilleur rapport qualité prix avec les meilleures performances, dans la contrainte de l'enveloppe budgétaire du client.

#### Objectifs :

Les performances environnementales d'une installation sont déterminées essentiellement par les choix techniques retenus lors de l'élaboration de l'offre, qui doivent tenir compte :

- De la sensibilité du site ;
- Des exigences particulières de l'appel d'offre ;
- De la détermination des dispositions de réduction des impacts environnementaux ;
- De l'optimisation du cycle thermique et du traitement de fumées, en fonction de l'optimum recherché par le client : production électrique et/ou chauffage urbain / fourniture de vapeur.

Afin d'optimiser les performances environnementales de l'installation, selon les projets les principes suivants sont mis en œuvre :

- L'intégration du traitement des fumées dans le process de traitement des déchets, permettant de récupérer le plus possible d'énergie sur les fumées ;
- L'utilisation de l'énergie récupérée pour fournir de la chaleur à un réseau chauffage ou augmenter les performances de l'installation en matière de production électrique ;
- Le choix de technologies minimisant l'auto consommation de l'installation ;
- La ré injection des eaux usées dans le process afin d'approcher le zéro rejet liquide ;
- La récupération des eaux de pluie pour être utilisées en substitution de l'eau de ville ;
- La récupération du ruissellement des eaux de pluie pour éviter leurs transferts de pollution vers le réseau d'eau pluvial ;
- La limitation de la propagation des nuisances sonores par le confinement des équipements bruyants ;
- La fermeture des zones sources d'odeurs ou de poussières.

Les conditions économiques du projet ainsi que les règles nationales ou locales de valorisation de l'énergie ont une grande influence sur les solutions techniques retenues et donc sur les performances attendues de l'installation.

#### Organisation :

L'optimisation de la conception est assurée par des équipes constituées d'ingénieurs thermiciens, de spécialistes des technologies du traitement des fumées et des eaux industrielles. Ces spécialistes s'appuient lorsque nécessaire sur le Responsable HSE pour établir l'analyse environnementale des impacts du projet.

## 3.4.2 Plans d'action

Pour atteindre ces objectifs, les équipes de CNIM ont développé des outils méthodologiques permettant d'atteindre et de justifier de l'optimisation des performances environnementales futures de l'installation. Ces outils recensent de façon exhaustive sur le cycle de vie l'ensemble des impacts environnementaux potentiels d'une installation, et permettent d'identifier pour chacun d'eux des dispositions technologiques minimisant l'impact négatif ou maximisant l'impact bénéfique pour l'environnement.

Le processus mis en œuvre passe par les étapes suivantes :

- La revue de l'appel d'offres, qui permet d'identifier la sensibilité du site, les exigences particulières de l'appel d'offre, les souhaits et impositions du client;
- L'optimisation du cycle thermique et du traitement de fumées, en s'appuyant sur des recueils de bonnes pratiques et différents outils méthodologiques.

### Recyclabilité et valorisation des déchets des sites détenus ou exploités par le Groupe CNIM :

En complément des activités de conception, de construction et de mise en service d'installations de valorisation énergétique à partir de déchets, le Groupe CNIM recense l'intégralité des déchets de ses activités et met en œuvre toutes les diligences nécessaires pour que ces déchets soient triés, réutilisés, recyclés ou récupérés afin de permettre leur valorisation.

## 3.4.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

### Indicateurs de performance :

#### Notre KPI :

- Part de marché CNIM de la valorisation énergétique des déchets en Europe.

Cet indicateur fait l'objet d'un suivi par le Directoire, mais pour des raisons de confidentialité, CNIM ne souhaite pas publier le résultat.

### Résultat en termes de tri, de traitement et de valorisation des déchets des sites détenus ou exploités par le Groupe CNIM :

- Activités de tri et de valorisation des déchets :
  - 1 308 835 T de déchets entrants ont été traités, en augmentation de 2,6%
  - générant 366 580 T de déchets sortants,
  - dont 87% ont fait l'objet de valorisation énergétique, recyclage ou de récupération de matériaux.
- Les activités des sites industriels et tertiaires ont généré :
  - 2443 T de déchets non dangereux, dont 95% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique ;
  - 253 T de déchets dangereux, dont 22% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.
- Les activités de construction ont généré 1302 T de déchets non dangereux, dont 79% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.

Standard de reporting : GRI G4-EN23.

## 3.5 Consommation d'énergie et efficacité énergétique

### 3.5.1 Politique relative à la consommation d'énergie et à l'efficacité énergétique

Les enjeux majeurs du Groupe CNIM en matière de recyclage et de valorisation des déchets sont portés en grande partie par la Division CNIM Operations & Maintenance, qui exploite des centres de valorisation énergétique.

#### Engagements :

La politique des centres de valorisation énergétique du Groupe CNIM repose sur les engagements suivants :

- L'amélioration continue de la performance énergétique ;
- La volonté de se donner les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs énergétiques fixés, en termes de disponibilité de l'information et d'affectation des ressources ;
- Le respect des exigences légales.

#### **Objectifs :**

Les objectifs des sites de valorisation énergétique du Groupe CNIM sont :

- D'atteindre une performance optimale de la production énergétique, que ce soit de l'électricité ou de la vapeur ;
- D'optimiser le taux de disponibilité des installations ;
- D'optimiser l'utilisation de l'énergie sur site, et pour cela :
  - De surveiller, mesurer et analyser les consommations énergétiques ;
  - De déployer les procédures et consignes nécessaires ;
  - De former, sensibiliser le personnel sur le rôle qu'il peut exercer au quotidien concernant la maîtrise de l'énergie.

#### **Ressources :**

Pour atteindre ces objectifs, des indicateurs globaux de fonctionnement des sites ont été définis et sont suivis mensuellement :

- Le tonnage incinéré ;
- La quantité de vapeur produite ;
- La quantité d'électricité produite ;
- La quantité d'électricité consommée ;
- La quantité d'électricité achetée.

### **3.5.2 Plans d'action**

Afin d'atteindre les objectifs de chacune des sociétés, les actions mises en œuvre sont :

- L'analyse des usages et de la consommation énergétique ;
- L'identification des usages énergétiques significatifs ;
- L'identification et la hiérarchisation des potentiels d'amélioration de la performance énergétique ;
- La définition des consommations énergétiques de référence ;
- La fixation de cibles à atteindre sur les IPE (Indicateurs de Performance Energétiques) ;
- L'analyse des résultats obtenus ;
- La recherche d'actions d'amélioration ainsi que les gains potentiels susceptibles d'être générés.

### **3.5.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques**

#### **Nos KPI :**

- Sites de traitement des déchets et de valorisation énergétique exploités en France à ce jour par le Groupe CNIM certifiés ISO 50 001 : objectif 100%.
- Sites de traitement des déchets et de valorisation énergétique exploités à l'étranger à ce jour par le Groupe CNIM certifiés ISO 50 001 : objectif 100% d'ici 2025.
- Taux de disponibilité des installations de valorisation énergétique : objectif 90%.

#### **Où en sommes-nous en 2019 :**

- 100% des sites de valorisation énergétique en France sont certifiés ISO 50 001 (cf tableau des certifications au chapitre 2.7).
- Pas de site de valorisation énergétique à l'étranger certifié ISO 50 001 à ce jour.
- Taux de disponibilité des installations : 87,5%, en raison notamment des travaux de rénovation réalisés sur le site de Thiverval Grignon.

**Tableau des consommations d'énergie 2019 pour l'ensemble des sites détenus ou exploités par le Groupe CNIM :**

| Donnée                                   | Unité          | Quantité |
|--|----------------|----------|
| Gaz de ville chauffage et procédés       | MWh            | 60 881   |
| Fuel Ordinaire Domestique (FOD)          | L              | 910 250  |
| Carburant diesel sources mobiles (VL/PL) | L              | 471 519  |
| Gazole non routier (GNR)                 | L              | 215 763  |
| Carburant essence sources mobiles        | L              | 87 105   |
| Gaz chariots élévateurs (Propane)        | kg             | 5 712    |
| Gaz procédés (Acétylène)                 | m <sup>3</sup> | 934      |
| Électricité                              | MWh            | 113 789  |
| Réseau de chaleur                        | MWh            | 219      |

Standard de reporting : GRI G4-EN3.

### **SUNCNIM et la Banque des Territoires inaugurent la première centrale solaire thermodynamique avec stockage d'énergie au monde de type Fresnel à Llo, en Occitanie**

Le 20 septembre 2019, SUNCNIM et la Banque des Territoires, actionnaires de la société de projet ELLO, ont inauguré la centrale solaire thermodynamique avec stockage d'énergie de Llo, en Cerdagne (Pyrénées-Orientales). Il s'agit de la première centrale solaire thermodynamique à concentration avec stockage d'énergie au monde de type Fresnel. Construite et exploitée par SUNCNIM, filiale du Groupe CNIM, elle contribuera à renforcer l'indépendance énergétique du territoire cerdan et à limiter l'utilisation de combustible fossile. D'une puissance de 9 MW électriques avec stockage d'énergie thermique, soit la consommation en électricité de plus de 6000 foyers, la centrale de Llo produit de l'électricité durant la journée mais également une partie de la nuit.

### **CNIM intervient pour optimiser la production de chaleur renouvelable pour le réseau de la Ville de Nantes**

CNIM a remporté un contrat portant sur l'optimisation de l'efficacité énergétique du Centre de Valorisation Énergétique des déchets des villes de Nantes et de Saint Nazaire. Dans le cadre de ce contrat, CNIM fournira la pompe à chaleur à absorption qui contribuera à l'alimentation en eau chaude de Nantes. La puissance ainsi fournie au chauffage urbain de la ville de Nantes atteindra alors les 3,1 MW. CNIM confirme ainsi son positionnement d'acteur de référence en matière d'optimisation de réseaux de chauffage urbain grâce à des pompes à chaleur connectées aux centres de valorisation des déchets.

### **CNIM et le cabinet d'architecture navale français VPLP Design co-développent Oceanwings®, la propulsion hybride pour les navires**

Oceanwings® est une aile haute performance, entièrement automatisée, affalable et arisable, qui permet de créer une propulsion hybride, un mix énergétique entre vent et propulsion classique. A partir du concept de propulsion éolienne imaginé par VPLP Design, CNIM et VPLP Design ont abouti conjointement en novembre 2018 à la conception du produit adaptée à une production industrielle. CNIM a apporté son expertise pour assurer que le design d'Oceanwings® réponde aux enjeux techniques et industriels d'une production en série. Les deux premières unités produites dans les installations industrielles de CNIM à La Seyne-sur-Mer équipent le navire Energy Observer qui est le premier navire à hydrogène visant l'autonomie énergétique.

### **Bertin Energie Environnement recherche de solutions d'approvisionnement énergétiques pour le télescope géant SKA**

Bertin Energie Environnement a reçu une subvention dans le cadre du dispositif FASEP (Fonds d'Etude et d'Aide au Secteur Privé) pour étudier les solutions possibles d'approvisionnement énergétiques de la partie sud-africaine du télescope géant SKA. L'entreprise proposera ainsi à SKAO (SKA Organization) et SARAO (South African Radio Astronomy Observatory) des scénarii permettant un approvisionnement énergétique économique, fiable et respectueux de l'environnement. Cette étude comparative conduira à concevoir une solution d'alimentation énergétique basée sur les énergies renouvelables et répondant aux défis techniques du projet.

### **La centrale solaire de Ninh Thuan est désormais en exploitation**

Développée au Vietnam, cette centrale solaire de 50MW est située dans une province bénéficiant d'un ensoleillement et d'un cadre réglementaire favorables. L'étude d'opportunité, le design et la rédaction des spécifications techniques ont été confiés à Bertin Energie Environnement avec le support de SUNCNIM en phase exploratoire. A partir de ces éléments, le client MSHLV a pu par la suite contractualiser et faire construire sa centrale dans les délais impartis.

### **Enerbird équipe la plus grande centrale photovoltaïque de France**

Total Quadran a inauguré fin novembre 2019 la centrale de Boulouparis 2 en Nouvelle-Calédonie. Elle comprend 16 Mwc de panneaux photovoltaïques et un système de stockage de 10 MW. Bertin Energie Environnement a fourni sa solution ENERBIRD qui assure le contrôle, l'optimisation et le monitoring des centrales hybrides. Elle permet de définir le programme de production optimal de la centrale en fonction des prévisions météorologiques. L'objectif est de maximiser les revenus du producteur tout en minimisant la dégradation des batteries.

### **Une pompe à chaleur à absorption pour le leader mondial de la brique**

Leader mondial de la fabrication de briques et premier fournisseur européen de tuiles, le groupe autrichien Wienerberger cherchait à réduire sa consommation de gaz dans les processus complexes et énergivores de fabrication. Dans son usine à Linz en Autriche, CNIM a développé un système complet de récupération de chaleur composé d'une pompe à chaleur à absorption, d'un laveur et de 14 échangeurs de chaleur air-eau. Alors qu'auparavant elle était perdue, la chaleur produite par le séchoir est désormais récupérée et réinjectée dans le process.

### **Audits énergétiques**

Conformément à la directive européenne 2012/27/UE et à la norme EN 16 247, des audits énergétiques sont déployés depuis 2015 dans les différentes sociétés du Groupe qui y sont soumises. Cette démarche vise à inciter les entreprises répondant à certains critères de taille ou de chiffre d'affaires à mettre en place une stratégie d'efficacité énergétique de leurs activités. Le recours à cette approche structurée permet d'identifier les opportunités d'amélioration en termes d'efficacité énergétique, les investissements qui seraient nécessaires pour les mettre en œuvre et de quantifier les temps de retour sur investissement. Ces audits ont permis de confirmer que des démarches en vue de maîtriser les consommations énergétiques avaient déjà été engagées depuis plusieurs années sur les principaux sites.

## **3.6 Pollution : prévention et réduction des rejets atmosphériques**

### **3.6.1 Politique de prévention et de réduction des rejets atmosphériques**

Les enjeux majeurs du Groupe CNIM en matière de prévention et de réduction des rejets atmosphériques sont portés essentiellement par le secteur Environnement & Energie (E&E) :

- D'une part la société LAB, qui conçoit, construit et met en service des systèmes et équipements clés en main pour le traitement des émissions polluantes ;
- D'autre part la société CNIM Operations & Maintenance (CNIM O&M), qui pilote les sociétés filiales en charge d'exploiter les sites d'incinération et de valorisation des déchets.

#### **Politique, engagements et organisation de LAB :**

LAB est un acteur mondial d'ingénierie, de construction et de prestation de services, qui s'appuie sur environ 200 ingénieurs hautement qualifiés. LAB fournit à ses clients des solutions intégrées visant à réduire leurs émissions polluantes, en leur proposant les technologies les plus avancées dans ce domaine. Au sein de cette activité, l'accent est plus particulièrement mis sur la prévention et la réduction des rejets atmosphériques.

Pour atteindre ses objectifs, l'entreprise a développé un portefeuille d'activités qui comprennent, entre autres, la fourniture :

- D'installations clés en main pour le traitement des gaz de combustion, conçues en particuliers mais pas uniquement pour réduire les émissions atmosphériques de centrales thermiques ou d'autres industries ;
- De laveurs marins pour l'industrie maritime, et plus généralement de solutions en vue de réduire les émissions d'oxyde d'azote et de dioxyde de soufre des navires ;
- D'installations intégrées et clés en main conçues pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire le niveau des émissions polluantes.

L'amélioration de l'impact environnemental est au cœur des activités de LAB, de sa politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement, et de l'état d'esprit du management comme des employés. Pour aller toujours plus loin, le service Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement joue un rôle actif dans l'organisation et couvre l'ensemble de ces sujets. En allant au-delà des exigences d'un marché très compétitif et très réglementé, LAB démontre sa capacité et sa volonté d'améliorer l'empreinte environnementale des activités de ses clients et plus généralement de la société.

La préoccupation de l'impact environnemental est l'essence même des activités de LAB. A ce titre, afin d'atteindre ses objectifs en termes de qualité, l'entreprise est certifiée ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001 et MASE, ce qui lui permet de s'engager sur les plus hauts niveaux de performance attendus par le marché et requis par la réglementation. Se conformer à ces standards en termes de qualité, de santé et sécurité et d'environnement constitue également un facteur clé de succès pour le développement pérenne des activités de l'entreprise.

Compte tenu de l'impact environnemental de la conception, de la construction, de la mise en service et des activités de services, LAB s'engage à mettre à profit son expertise et les meilleures pratiques pour atteindre les exigences de ses clients comme de ses parties prenantes, et à mettre en œuvre en permanence une démarche d'amélioration continue.

Cet état d'esprit se traduit également par le développement des meilleures technologies. A ce titre, la Recherche et le Développement sont stratégiques pour les activités et l'organisation de LAB. Le fait de disposer de sa propre Direction de Recherche et Développement permet à LAB de poursuivre son développement à court comme à long terme, et d'avoir une culture de l'innovation. La position de LAB comme leader technologique dans le domaine de la réduction de l'empreinte environnementale se traduit par une cinquantaine de brevets et par les projets réalisés au bénéfice de ses clients comme de l'environnement.

### 3.6.2 Plans d'action

Pour atteindre nos objectifs, l'amélioration continue de nos technologies est un impératif. Il est essentiel pour LAB d'une part de rester leader d'un point de vue technologique, mais également de s'assurer que la fourniture, la construction et la mise en services des équipements de réduction des émissions polluantes sont réalisés selon les meilleurs standards. Toutes les actions nécessaires à l'atteinte de ces objectifs sont intégrées dans les processus de travail des collaborateurs de LAB ainsi que dans le business plan à long terme.

Les principaux éléments de ce plan d'action sont les suivants :

- Mener les activités de Recherche et Développement pour conserver le leadership sur les technologies actuelles et en développer de nouvelles, pour répondre aux attentes des clients et aux nécessités de l'environnement.
- Etre à la pointe de l'excellence opérationnelle, en optimisant en permanence les processus et en apportant aux clients le support nécessaire pour s'assurer de la meilleure efficacité possible des systèmes.
- Développer les talents et les équipes pour rester une organisation toujours en acquisition de compétences, prête pour les nouveaux challenges à venir et pour atteindre les objectifs communs avec le plus haut niveau de satisfaction.

La mise en œuvre de ce plan d'actions permet à LAB d'être prêt pour les challenges élevés à venir, dans la continuité des challenges relevés ces dernières années.

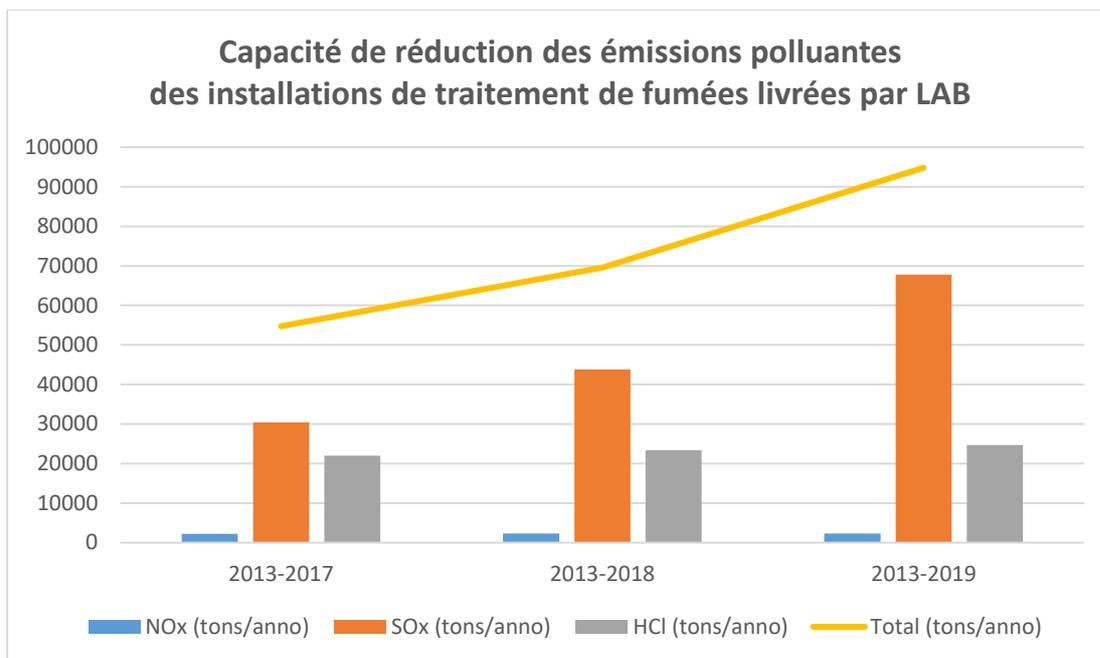
### 3.6.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

**Pour les activités de LAB :**

S'appuyant sur des technologies de pointe, l'objectif de LAB est de fournir les systèmes de réduction des émissions atmosphériques les plus efficaces, afin de réduire l'impact environnemental des systèmes de combustion. Pour atteindre cet objectif, LAB conçoit et construit des systèmes de nettoyage des gaz de combustion à partir de Meilleures Techniques Disponibles, conformes aux besoins des clients.

**Notre KPI :** capacité de réduction des émissions polluantes des projets livrés.

Le graphique ci-dessous montre la capacité des systèmes de traitement des fumées livrés par LAB à réduire les émissions polluantes. Comme on peut le constater, les efforts menés en termes de Recherche et Développement, l'acquisition de nouveaux contrats, ainsi que les efforts menés en termes de qualité et d'impact environnemental, ont permis d'augmenter significativement la réduction des rejets atmosphériques. A ce titre, LAB est un contributeur majeur de ses clients, partenaires et parties prenantes pour améliorer l'empreinte environnementale et les conditions de vie.



Standard de reporting : GRI G4-EN19.

Le graphique ci-dessus mesure la réduction annuelle cumulée depuis 2013 des émissions de NOx, SOx et HCl, grâce aux installations de traitement de fumées livrées par LAB à ses clients.

Il est à noter que cette capacité de LAB à réduire les émissions polluantes dépend pour partie des choix de ses clients, qui peuvent opter pour :

- Soit une solution conforme à leurs obligations légales,
- Soit aller au-delà de leurs obligations légales, et retenir une solution aux Meilleurs Techniques Disponibles.

Une illustration des réalisations de LAB sont les laveurs marins destinés à l'industrie maritime. Ces installations contribuent à une réduction importante des émissions d'oxydes de soufre (SOx) dans l'air. LAB a installé et mis en service plusieurs installations en 2019, pour des compagnies de transport maritime renommées. A l'issue de ces mises en service, les niveaux d'émissions relevés par des organismes de contrôle indépendants se sont révélés plus bas que ceux requis par les clients, sur lesquels LAB s'était engagé.

#### Résultat en termes de Bilan Gaz à Effet de Serre du Groupe CNIM :

En 2019 les émissions de gaz à effet de serre consolidées pour le Groupe CNIM se sont élevées à 515 333 t CO<sub>2</sub>e, avec une incertitude de 42% :

- Les émissions directes des procédés hors énergie (traitement des déchets) représentent plus de 87% du bilan ;
- L'incertitude de 42% s'explique en grande partie par la part importante liée à l'incinération des déchets (incertitude du facteur d'émission de l'incinération = 50%).

| Catégories d'émissions                     | Numéros           | Postes d'émissions   | Emissions de GES |                |              |                     |                |                |                      | Emission s évitées |            |
|--|-------------------|--|------------------|----------------|--------------|---------------------|----------------|----------------|----------------------|--------------------|------------|
|  |                   |  | CO2 (t CO2e)     | CH4 (t CO2e)   | N2O (t CO2e) | Autres gaz (t CO2e) | Total (t CO2e) | CO2 b (t CO2e) | Incertitude (t CO2e) | Total (t CO2e)     |            |
| Emissions directes de GES                  | 1                 | Emissions directes des sources fixes de combustion                       | 15 744           | 35             | 161          | 0                   | 15 940         | 31             | 516                  | 0                  |            |
|  | 2                 | Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique                | 1 052            | 1              | 10           | 0                   | 1 063          | 189            | 25                   | 0                  |            |
|  | 3                 | Emissions directes des procédés hors énergie                             | 412 207          | 46             | 0            | 580                 | 449 444        | 0              | 207 928              | 174                |            |
|  | 4                 | Emissions directes fugitives   | 1                | 0              | 0            | 0                   | 1              | 0              | 0                    | 0                  |            |
|  | 5                 | Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)                         | 0                | 0              | 0            | 0                   | 0              | 0              | 0                    | 0                  |            |
|  | <b>Sous total</b> |  |                  | <b>429 004</b> | <b>82</b>    | <b>170</b>          | <b>580</b>     | <b>466 448</b> | <b>220</b>           | <b>208 469</b>     | <b>174</b> |
| Emissions indirectes associées à l'énergie | 6                 | Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité               | 4 541            | 0              | 0            | 0                   | 4 541          | 0              | 155                  | 149 528            |            |
|  | 7                 | Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid | 36               | 0              | 0            | 0                   | 36             | 0              | 6                    | 27 622             |            |
|  | <b>Sous total</b> |  |                  | <b>4 577</b>   | <b>0</b>     | <b>0</b>            | <b>4 577</b>   | <b>0</b>       | <b>161</b>           | <b>177 151</b>     |            |
| Autres émissions                           | 8                 | Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7           | 2 999            | 883            | 43           | 0                   | 3 926          | -220           | 99                   | 56 765             |            |

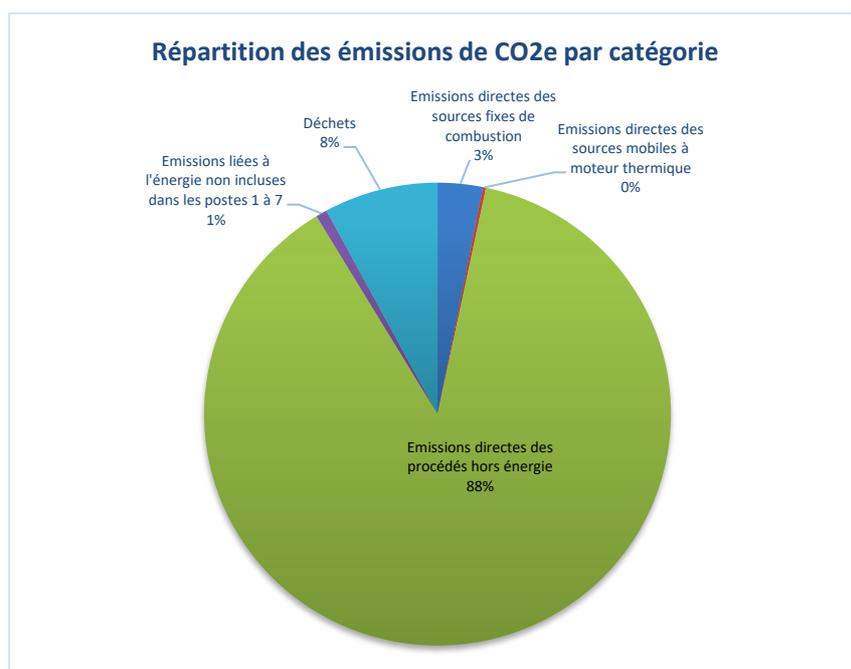
|                   |    |  |              |              |            |                |               |                |                |    |
|-------------------|----|--|--------------|--------------|------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----|
| indirectes de GES | 9  | Achats de produits ou services         | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              |    |
|                   | 10 | Immobilisations de biens               | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 2              | 0              |    |
|                   | 11 | Déchets                                | 34 799       | 3 754        | 1 829      | 0              | 40 382        | 20 632         | 9 995          | 67 |
|                   | 12 | Transport de marchandise amont         | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 13 | Déplacements professionnels            | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 14 | Actifs en leasing amont                | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 15 | Investissements                        | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 16 | Transport des visiteurs et des clients | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 17 | Transport de marchandise aval          | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 18 | Utilisation des produits vendus        | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 19 | Fin de vie des produits vendus         | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 20 | Franchise aval                         | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 21 | Leasing aval                           | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 22 | Déplacements domicile travail          | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
|                   | 23 | Autres émissions indirectes            | 0            | 0            | 0          | 0              | 0             | 0              | 0              | 0  |
| <b>Sous total</b> |    | <b>37 799</b>                          | <b>4 637</b> | <b>1 872</b> | <b>0</b>   | <b>44 308</b>  | <b>20 411</b> | <b>10 097</b>  | <b>56 832</b>  |    |
| <b>TOTAUX</b>     |    | <b>471 380</b>                         | <b>4 719</b> | <b>2 042</b> | <b>580</b> | <b>515 333</b> | <b>20 632</b> | <b>218 726</b> | <b>234 157</b> |    |

*Emissions évitées : émissions qui auraient été générées pour produire les mêmes quantités d'énergie ou de matière première, selon les modes de production « classiques » (mix énergétique national).*

Standard de reporting : GRI G4-EN15 / EN16 / EN17.

#### Répartition des émissions de CO2e par catégorie :

- Le poste « Emissions directes des procédés hors énergie » représente 88% des émissions de CO2e du Groupe CNIM : elles sont liées à l'activité de valorisation énergétique des déchets. Cette activité essentielle contribue aussi fortement aux émissions évitées.
- Le poste « Déchets » responsable de 8% des émissions de CO2e du groupe est également lié à l'activité de tri et de valorisation énergétique des déchets.
- Les autres postes d'émissions de GES, dont le total est de l'ordre de 4%, sont dues aux consommations énergétiques (gaz, électricité, diesel...) des bâtiments et véhicules du Groupe.



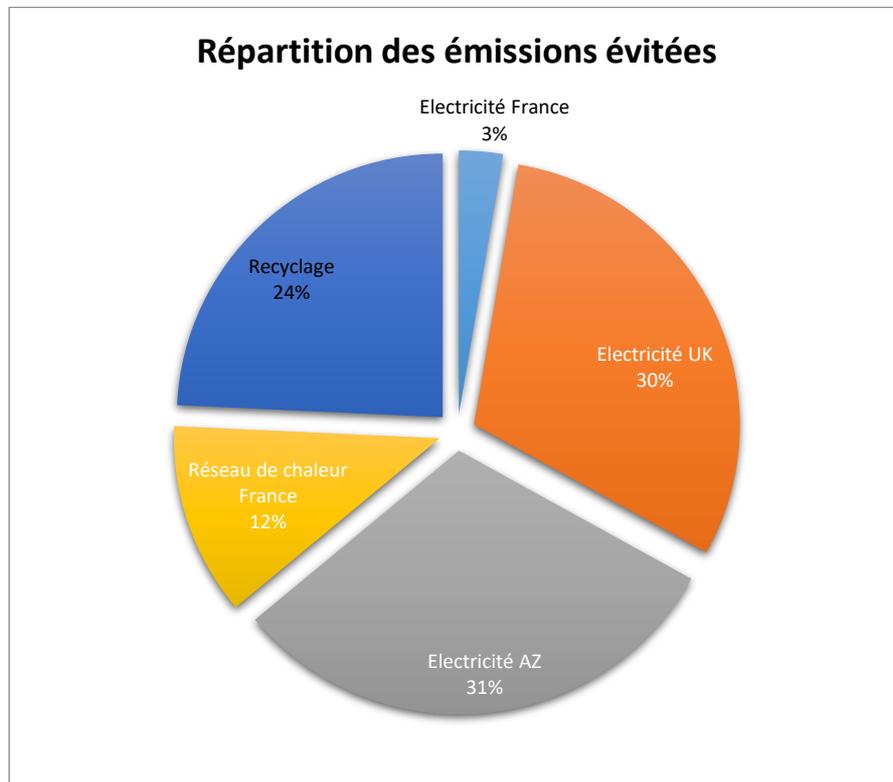
### Résultat en termes d'émissions évitées du Groupe CNIM :

La méthode Bilan Carbone permet d'estimer les émissions évitées par une activité. Dans le cas de CNIM, il s'agit de la valorisation énergétique de déchets et du recyclage de matériaux.

En 2019, les sites du Groupe CNIM ont permis des émissions évitées de 234 157 t CO<sub>2</sub>e, soit 45% du total des émissions émises.

|                                | Facteur d'émission      | Emissions évitées    |
|--------------------------------|-------------------------|----------------------|
|                                | kgCO <sub>2</sub> e/MWh | t. CO <sub>2</sub> e |
| Électricité en Grande-Bretagne | 457                     | 71 118               |
| Électricité en Azerbaïdjan     | 439                     | 72 170               |
| Électricité en France          | 40*                     | 6 241                |
| Chaleur en France              | 279                     | 27 622               |
| Recyclage des matériaux        |                         | 56 764               |

\*Le facteur d'émission de la base carbone est de 57kgCO<sub>2</sub>e/MWh pour la France, mais si on exclut la part liée à la distribution et au transport de l'électricité (qui n'est pas dans le périmètre de CNIM), il est de 40kgCO<sub>2</sub>e/MWh. Cette valeur très basse par rapport à la Grande-Bretagne ou à l'Azerbaïdjan s'explique par la part très importante du nucléaire dans le mix énergétique français.



## 3.7 Ethique et lutte contre la corruption

### 3.7.1 Politique relative à l'éthique et à la lutte contre la corruption

#### Engagements :

Dans le cadre de la conduite de ses affaires, CNIM promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables, tant en France que dans les pays où ses collaborateurs opèrent et où ses activités sont réalisées.

Depuis 2013, le Groupe CNIM a engagé une démarche de sensibilisation du personnel au risque de fraude. Tout d'abord destinée aux managers, elle a ensuite été élargie aux acheteurs et donneurs d'ordre. Compte tenu de l'entrée en vigueur de la loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

économique, le Groupe a actualisé et complété son dispositif de gestion du risque de corruption, applicable tant à CNIM qu'à l'ensemble des Sociétés contrôlées par CNIM.

En référence aux huit piliers mis en exergue par l'Agence Française Anti-corruption, les principaux éléments structurant ce dispositif sont constitués par :

- La Charte Ethique ;
- Le Code de conduite anti-corruption ;
- Le Code de déontologie des Achats ;
- La Charte d'éthique boursière et de confidentialité ;
- Une procédure de sélection et de suivi des Agents Commerciaux ;
- Une procédure de gestion du risque de corruption dans les Partenariats ;
- Une procédure de gestion des cadeaux et invitations ;
- Une procédure relative aux règles de recueil des signalements et de traitement des alertes.

Standard de reporting : GRI G4-56 et G4-58.

### **Organisation de la fonction Compliance dans le Groupe CNIM**

La fonction Compliance est placée sous la responsabilité du Directeur Juridique du Groupe, de fait Chief Compliance Officer, lequel est hiérarchiquement rattaché à la Présidence.

Dans la continuité des actions de renforcement du dispositif de prévention du risque de corruption, et en ligne avec les recommandations de l'Agence Française Anti-corruption, le Groupe a décidé de mettre en place fin 2019 un réseau Compliance, dont le fonctionnement est décrit ci-après. Cette organisation vise à permettre une gestion à la fois centralisée du dispositif, afin d'en garantir une application maîtrisée et homogène, et une gestion opérationnelle, déclinée au niveau des différentes organisations et sociétés filiales.

Par ailleurs la fonction Compliance et le contrôle interne relatif au dispositif de prévention de la corruption sont désormais distincts.

#### **Le Group Chief Compliance Officer (CCO) :**

- Reporte au Président du Directoire sur ces sujets ;
- Participe aux comités de pilotage ;
- Définit, organise la fonction Compliance et veille à sa mise en œuvre dans le Groupe ;
- Est le principal interlocuteur des autorités de contrôle, pouvant intervenir en matière de conformité au sens large ;
- Porte le sujet devant les différents organes de gouvernance (Directoire, Conseil de Surveillance, Comité d'audit).

#### **Le Group Compliance Officer :**

- Est rattaché au Group CCO ;
- Conçoit le programme de conformité et en premier lieu celui relatif au dispositif anticorruption ;
- Pilote et contrôle le déploiement, la mise en œuvre et la mise à jour du dispositif, anime le réseau Compliance au sein du Groupe ;
- Assure une veille réglementaire ainsi que sur les bonnes pratiques ;
- Organise, anime ou co-anime les formations dans le Groupe ;
- Est le point de contact des fonctions opérationnelles ;
- Organise les comités de pilotage Compliance et rend compte aux instances dirigeantes du Groupe de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme ;
- Concourt, le cas échéant, aux enquêtes internes ou externes relatives au programme, ou susceptibles d'être initiées en cas d'utilisation du dispositif d'alerte interne.

#### **Les Référents Compliance :**

- Répartis dans les différents secteurs, divisions et sociétés du Groupe, ils concourent au déploiement du programme de conformité et sont en particulier les garants de la bonne application des procédures relatives à l'anti-corruption ;
- Occupent une mission la plus détachée et indépendante possible des activités opérationnelles du Groupe ;
- Assurent le reporting relatif au déploiement et à la mise en œuvre du programme au Group Compliance Officer ;
- Alertent le Group Compliance Officer ainsi que leurs dirigeants en cas de soupçons, d'agissements ou de situations non conformes aux chartes, codes et procédures applicables ;
- Participent et sont contributeurs au réseau Compliance ;
- Rapportent fonctionnellement au Group Compliance Officer pour les activités de Compliance.

## 3.7.2 Plans d'action

### Evaluation des agents commerciaux

La procédure de sélection et de suivi des agents commerciaux définit les critères de sélection, les exigences d'évaluation, d'approbation et de suivi des agents commerciaux avec lesquels une relation d'affaires est envisagée.

Cette procédure implique principalement les fonctions suivantes : Responsables Commerciaux, Group Compliance Officer, Référénts Compliance, Directeurs de Secteurs, Divisions et Lignes d'activité, Directions Financières et Juridiques.

- L'évaluation des agents se fonde systématiquement sur :
  - L'analyse de questionnaires de due-diligence ;
  - L'exploitation de bases de données spécialisées ;
  - L'examen des conclusions de due-diligences externes.

### Evaluation des partenaires

La procédure de gestion du risque de corruption dans les partenariats définit les critères de sélection, les exigences d'évaluation, d'approbation et de suivi des tiers avec lesquels un partenariat, sous forme d'activité ou d'entité conjointe, est envisagé ou en cours.

Cette procédure implique principalement :

- Les collaborateurs chargés d'identifier, sélectionner, agréer et suivre les partenaires ;
- Les collaborateurs chargés de rédiger, négocier et approuver les accords de partenariat ;
- Les collaborateurs représentant les intérêts de CNIM ou d'une de ses filiales en tant que membres d'une instance décisionnelle dans un partenariat.

L'évaluation des partenaires se fonde :

- Sur les conditions du partenariat ;
- Sur l'analyse de questionnaires de due-diligence et l'exploitation de bases de données spécialisées ;
- En fonction des circonstances, sur l'examen des conclusions de due-diligences externes.

### Gestion des cadeaux et invitations

La procédure de gestion des « cadeaux et privilèges » définit les conditions d'acceptabilité et d'enregistrement des cadeaux et invitations octroyés ou reçus.

### Sensibilisation des collaborateurs et formation des personnes exposées

La communication et la formation constituent le fondement de la sensibilisation interne et externe, et un axe prioritaire dans le dispositif de prévention de la corruption mis en place par le Groupe.

A ce titre, dans la continuité des actions de formation et de sensibilisation engagées depuis 2013, un nouveau plan de sensibilisation et de formation d'envergure a été engagé en 2019.

### 3.7.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

#### Indicateurs de performance :

##### Nos KPI :

- Personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence du Groupe CNIM : objectif 100% formés ou sensibilisés d'ici 2021.
- Nouveaux arrivants occupant une fonction exposée aux risques de corruption et de trafic d'influence : objectif 100% formés ou sensibilisés dans l'année suivant leur intégration (à partir de 2020).

Périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-S04.

##### Roadmap 2019 :

Formation spécifique de l'ensemble des personnels et fonctions suivants :

- Membres du Directoire, Membres du Conseil de Surveillance, Membres du Comité d'Audit, Membres du Comité des Directeurs Groupe, Membres des Comités de Direction Environnement & Energie et Innovation & Systèmes, Directeurs Généraux filiales opérationnelles ;
- Commerciaux, Développeurs, Responsables Achats, Acheteurs, Chefs de Projet, Responsables Relations Institutionnelles, Juristes, Responsables Ressources Humaines, Responsables Conformité, à l'échelle suivante : CNIM, LAB SA, Groupe Bertin.

##### Roadmap 2020 :

Finalisation des formations et sensibilisations pour l'ensemble des filiales opérationnelles de CNIM et personnels y afférent non formés ou sensibilisés en 2019.

##### Où en sommes-nous en 2019 :

- 665 collaborateurs du Groupe ont été identifiés comme étant exposés au risque de corruption et de trafic d'influence.
- Sur ces 665 personnes, 438 ont été convoquées à une session de formation présentielle relative au dispositif de prévention de corruption du Groupe, et 295 y ont effectivement participé, dont il résulte :
  - Un taux de convocation du personnel exposé de 66% ;
  - Un taux de participation du personnel exposé et convoqué de 67%.
- A ces chiffres, il faut ajouter 162 collaborateurs de filiales étrangères ayant assisté à une sensibilisation à la prévention de la corruption.
- Le pourcentage de nouveaux arrivants occupant une fonction exposée aux risques de corruption et de trafic d'influence, formés ou sensibilisés dans l'année suivant leur intégration, ne pourra être mesuré qu'à compter du rapport DPEF 2020.

##### Formation du personnel exerçant une fonction identifiée comme à risque :

|                          | Taux de présence <sup>3</sup> |
|--------------------------|-------------------------------|
| Conseil de surveillance  | 81,8%                         |
| CDG                      | 100,0%                        |
| CODIR Bertin             | 100,0%                        |
| CODIR CSI                | 90,9%                         |
| CODIR E&E                | 66,7%                         |
| DG Filiales              | 100,0%                        |
| Direction opérationnelle | 93,3%                         |
| Commerce                 | 85,0%                         |
| Acheteurs                | 43,0%                         |
| Chefs de projet          | 58,2%                         |

<sup>3</sup> Ces taux expriment le taux de participation sur les collaborateurs convoqués à une session de formation présentielle ; auxquels il faut ajouter 219 à convoquer.

### **Roadmap 2020 :**

La campagne de formation engagée en 2019 se poursuivra en 2020, avec notamment :

- La convocation de 100% des collaborateurs exerçant des fonctions identifiées comme les plus exposées,
- Le déploiement à l'international.

La progression du taux de formation fait l'objet d'un suivi au niveau du Comité des Directeurs du Groupe.

### **Résultat en termes de cas avérés de corruption :**

Au cours de l'exercice 2019 :

- Aucun cas avéré de corruption n'a été identifié ;
- Aucun employé n'a été renvoyé ou a fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption ;
- Aucun contrat n'a été résilié ou non renouvelé en raison de violations relatives à la corruption ;
- Aucune condamnation pour des faits de corruption n'a été prononcée à l'encontre de CNIM Groupe, de l'une de ses filiales ou d'un collaborateur.

Standard de reporting : GRI G4-S05.

## **3.8 Sous-traitance et fournisseurs**

### **3.8.1 Politique Achats**

La politique Achats du Groupe CNIM vise à construire avec les fournisseurs et sous-traitants des relations de long terme, équilibrées et profitables aux deux parties, en vue de satisfaire nos clients, et de contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe en termes de rentabilité, de performance et d'innovation.

Dans tous les pays où le Groupe opère, notre ambition est d'exercer nos activités d'achats avec intégrité, dans le respect des valeurs de CNIM, conformément à la Charte Ethique du Groupe et au Code de Déontologie des achats.

La mission première des équipes Achats est de garantir à chaque Entreprise du Groupe la disponibilité des produits et services nécessaires à son activité, par la sélection et la qualification des fournisseurs les plus performants. Pour ce faire, elles assurent un suivi rigoureux et régulier des fournisseurs avec lesquels elles travaillent, à travers des évaluations de leur performance, y compris en termes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

#### **Engagements des équipes Achats :**

En accord avec les équipes projets auxquelles elles sont intégrées, les organisations Achats du Groupe doivent garantir:

- La compétitivité économique des produits et services achetés ;
- Le respect des exigences techniques et qualité, ainsi que la conformité des produits et services achetés ;
- Le respect des délais ;
- La sécurité des biens et des personnes ;
- Le respect des obligations environnementales ;
- Le respect des réglementations applicables ;
- La prévention de la corruption, des conflits d'intérêts et la lutte contre la fraude ;
- Le respect du droit de la concurrence ;
- Le respect des droits de l'homme, en particulier la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail concernant les droits humains, et le Modern Slavery Act.

#### **Organisation :**

Chaque secteur ou société du Groupe est doté de son propre service Achats, responsable des achats opérationnels pour son activité, qui décline la politique Achat du Groupe en tenant compte des spécificités liées à ses marchés.

La direction des Achats Corporate du Groupe est en charge des achats hors production et des prestations transverses à l'ensemble des activités. Elle assure pour le métier achat la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information, et

organise les formations spécifiques au métier achat en vue de diffuser les bonnes pratiques et de renforcer les compétences.

## 3.8.2 Plans d'action

### Qualification des nouveaux fournisseurs :

Compte tenu de la technicité des produits et services du Groupe CNIM, la qualification des nouveaux fournisseurs est dans certains cas être un facteur clé de succès pour atteindre la performance attendue de nos produits et services. Pour ce faire, chaque secteur, division ou société a déterminé une procédure qui lui est propre, tenant compte des spécificités de ses marchés.

Les procédures de qualification sont graduées en fonction de la criticité du fournisseur et s'appuient sur une analyse documentaire, qui peut être complétée par des visites ou des audits sur site. Elles visent à réduire les risques en termes de :

- Qualité => capacité technique du fournisseur à délivrer le produit ou le service attendu
- Coût => robustesse de l'offre, capacité à respecter les engagements économiques
- Délai => capacité à livrer dans les délais attendus
- Management => solidité financière de l'entreprise, implication du management dans la relation contractuelle, respect de la législation sur le plan social et environnemental
- Santé et sécurité => capacité à préserver la santé et sécurité de ses collaborateurs, et à respecter les conditions légales et contractuelles en cas d'activités industrielles ou sur chantier.

### Politique d'évaluation des fournisseurs :

Le Groupe CNIM cherche à établir avec ses fournisseurs et sous-traitants des relations commerciales pérennes. Pour ce faire, chaque secteur, division ou société a déterminé une procédure d'évaluation qui lui est propre, tenant compte des spécificités de ses marchés. Selon les organisations, l'évaluation des fournisseurs et sous-traitants peut intervenir en cours de réalisation ou en fin de contrat, ou à intervalles réguliers lorsqu'il s'agit d'une activité récurrente.

### Pratiques d'achat :

L'établissement de relations commerciales pérennes avec les fournisseurs et sous-traitants passe avant tout par le respect de la législation. A ce titre, CNIM met régulièrement à jour ses conditions générales d'achat pour tenir compte des évolutions réglementaires.

Chaque fois que cela fait sens, CNIM privilégie le recours à des fournisseurs locaux, à proximité de ses sites dans le monde. La Politique Achats ne prévoit pas de critère en termes de taille d'entreprise : le Groupe CNIM travaille avec de très nombreuses petites et moyennes structures, à partir du moment où elles démontrent leur capacité à respecter les engagements prévus au contrat. Par ailleurs, compte tenu du niveau de technicité et d'innovation des domaines d'activité du Groupe, il n'existe pas de règle pour contractualiser au moins-disant.

Enfin, si le respect des engagements pris est l'un des critères de choix majeur des équipes Achat, la recherche d'accords équilibrés peut dans certains cas amener à revoir conjointement les conditions d'un contrat lorsque les modalités initiales ont évolué.

## 3.8.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

### KPI portant sur la qualification des nouveaux fournisseurs :

Pour les produits ou prestations de service ayant un impact sur la réalisation ultérieure d'un produit, sur la qualité de la prestation finale ou sur la sécurité des personnes : objectif 80% des nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux et environnementaux.

Standard de reporting : GRI G4-EN32 et G4-LA14.

Le périmètre :

- Pour 2019 : 60% du chiffre d'affaires Achat du Groupe
- Sera progressivement étendu aux autres sociétés du Groupe, avec pour objectif de couvrir 80% du chiffre d'affaires Achat du Groupe en 2022.

Où en sommes-nous en 2019 :

- Pourcentage du chiffre d'affaires Achat Groupe couvert : 68%
- Pourcentage de fournisseurs analysés 73%

### Evaluation des fournisseurs en termes d'impacts sociaux et/ou environnementaux :

L'objectif est de s'assurer qu'en matière de droits fondamentaux au travail et de santé & sécurité des collaborateurs, les fournisseurs et sous-traitants du Groupe CNIM respectent les exigences légales et a minima celles de l'Organisation Internationale du Travail, comme le prévoient les Conditions Générales d'Achat.

Du fait :

- De la stabilité des relations d'affaires entre le Groupe CNIM et ses fournisseurs et sous-traitants, établies souvent depuis de nombreuses années,
- De la présence de collaborateurs du Groupe CNIM sur les sites de ces fournisseurs et sous-traitants, dans le cadre de points d'avancement sur la réalisation ou le planning,

ce dispositif se limite à des fournisseurs dits « à risque », à partir de critères de risques pays (Global Slavery Index), de criticité (fournisseur stratégique), ou de risque santé et/ou sécurité des personnes (production et/ou chantier). Pour réaliser ces audits, le Groupe CNIM s'appuie sur un organisme extérieur qui certifié sur un référentiel de contrôle international, qui a été adapté aux spécificités des activités du Groupe.

A la suite d'une évaluation, dans le cas de fournisseurs ayant des impacts sociaux et/ou environnementaux négatifs et significatifs, réels ou potentiels, 100% des demandes d'actions correctives majeures telles que convenues avec ces fournisseurs font l'objet d'un suivi.

Dans le cas où un fournisseur ne donnerait pas suite aux demandes d'actions correctives majeures, ou si les actions mises en œuvre ne permettaient pas une amélioration significative, les relations avec ce fournisseur pourront être résiliées.

Périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI G4-HR10.

#### Où en sommes-nous en 2019 :

- Depuis la mise en place du dispositif il y a un an, 10 audits de ce type ont été réalisés.

Si des écarts ont été constatés, les audits ont permis de constater qu'aucun des fournisseurs audités ne présentait de risque social / santé & sécurité / environnemental majeur. Des actions correctives ont été demandées pour répondre aux écarts.

## 3.9 Synthèse des indicateurs de performance et résultats

|   | 2018           | 2019  | 2020 | Cible                 | Référentiels |          |
|---|----------------|-------|------|-----------------------|--------------|----------|
| <b>RH : attirer et conserver les talents</b>  |                |       |      |                       |              |          |
| Taux de sortie du personnel (taux de départ volontaire, hors départs en retraite et fins de contrats) | 23,70%         | 12%   |      | ≤15% d'ici 2023       | GRI G4-LA1   |          |
| Taux de mobilité interne (pourcentage de postes pourvus par une mobilité interne)                     | non disponible | 25%   |      | ≥30% d'ici 2023       | Entreprise   | ODD 4.4  |
| <b>RH : formation et gestion des compétences</b>  |                |       |      |                       |              |          |
| Nombre d'heures de formation / collaborateur  | 22             | 21    |      | 28                    | GRI G4-LA9   | ODD 4.4  |
| Proportion des collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation                                | 74%            | 81%   |      | 80%                   |              |          |
| Proportion des collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel                                   | 97%            | 78%   |      | 98%                   | GRI G4-LA11  |          |
| <b>Santé et sécurité</b>  |                |       |      |                       |              |          |
| Taux de fréquence des accidents de travail  | 15,59          | 9,85  |      | <10 d'ici 2024        | GRI G4-LA6   | ODD 8.8  |
| Taux de gravité des accidents de travail  | 0,29           | 0,26  |      | <0,20 d'ici 2024      |              |          |
| <b>Consommation d'énergie et efficacité énergétique (O&amp;M)</b>                                     |                |       |      |                       |              |          |
| Certification ISO 50 001 des sites de valorisation énergétique en France                              | 100%           | 100%  |      | 100%                  | Entreprise   | ODD 7.3  |
| Certification ISO 50 001 des sites de valorisation énergétique à l'étranger                           | 0%             | 0%    |      | 100% d'ici 2025       |              |          |
| Taux de disponibilité des installations   | 90%            | 87,5% |      | 90%                   |              |          |
| <b>Valorisation des déchets</b>   |                |       |      |                       |              |          |
| Part de marché de la valorisation énergétique des déchets en Europe                                   | Confidentiel   |       |      | CNIM leader en Europe | Entreprise   | ODD 12.5 |

| Prévention et réduction des rejets atmosphériques (Lab)                                       |                |          |  |                                  |                            |          |
|---|----------------|----------|--|----------------------------------|----------------------------|----------|
| Capacité de réduction des émissions polluantes des projets livrés                             | 70 000 T       | 94 800 T |  | T / an<br>(f° des installations) | Entreprise                 | ODD 12.4 |
| Ethique et lutte contre la corruption   |                |          |  |                                  |                            |          |
| Proportion des personnels les plus exposés formés ou sensibilisés                             | 0%             | 67%      |  | 100% d'ici 2021                  | GRI G4-S04                 | ODD 16.5 |
| Proportion des nouveaux arrivants occupant une fonction exposée formés ou sensibilisés        |                |          |  | 100% à partir de 2020            |                            |          |
| Sous-traitance et fournisseurs  |                |          |  |                                  |                            |          |
| Proportion de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux et environnementaux | non disponible | 73%      |  | 80%                              | GRI G4-EN32<br>GRI G4-LA14 | ODD 8.7  |

## 4 AUTRES THEMES PREVUS A L'ARTICLE L225-102-1 DU CODE DE COMMERCE

### 4.1 Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire

#### Centres de tri : contribuer au recyclage des déchets et à l'insertion sociale

##### CNIM Insertion

Depuis 2009 et la création du centre de tri de Thiverval-Grignon (Yvelines, France) dont le contrat d'exploitation a été confié à CNIM, CNIM Insertion propose à des personnes en grande difficulté un accompagnement social et une activité professionnelle en vue de faciliter leur insertion. Il s'agit d'une entreprise d'insertion par activité économique dont le statut a été validé par un agrément d'État. Ces personnes sont embauchées pour 24 mois maximum, formées au métier d'équipier de tri et aidées dans leurs problématiques sociales mais surtout dans la recherche d'emploi car cette activité ne doit être qu'une étape de leur parcours et permettre d'être un tremplin vers l'emploi durable. La mission de CNIM Insertion est assortie d'objectifs de sortie dynamique : le parcours de réinsertion n'est réussi que lorsque la personne a pu retrouver un emploi ou suivre une formation en lien avec ses aspirations et compétences.

Après avoir obtenu l'agrément de l'État en 2009, CNIM Insertion a été certifiée AFAQ EI/ETI en 2013 : il s'agit de la première entreprise d'insertion d'Ile-de-France à obtenir cette certification AFNOR, dont l'objectif est de valider les pratiques sociales des entreprises d'insertion.

En 2019, 58 personnes ont bénéficié d'un contrat au sein de CNIM Insertion. Dix d'entre elles ont réussi leur insertion professionnelle avec l'obtention d'un Contrat à durée indéterminée, d'un Contrat à durée déterminée de plus de six mois ou d'une formation qualifiante.

##### Inauguration du nouveau centre de tri de collecte sélective du Syctom à Paris XVII

Le nouveau centre de tri de collecte sélective de Paris 17 a été inauguré en juin 2019 par Jacques Gautier, Président du Syctom, et Brune Poirson, Secrétaire d'État auprès du Ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire, en présence de Nicolas Dmitrieff, Président du Directoire de CNIM. C'est en 2015 que le Syctom a confié la réalisation de ce centre au groupement mené par CNIM. Le centre de tri, d'une capacité de 45 000 tonnes/an va permettre de recycler les déchets de 900 000 habitants de Paris et des communes voisines. A terme 80 personnes y seront employées dont 35 en insertion, soit presque deux fois plus qu'au centre de tri de Thiverval-Grignon. Le process intègre les dernières technologies de tri automatique (tri optique des plastiques, tri optique des papiers, tri mécanique des différentes fractions, ...) afin de limiter les gestes manuels et orienter l'activité des agents vers le contrôle qualité.

##### Réutilisation du matériel informatique

Depuis 2014, le Groupe CNIM a signé des accords de partenariat avec des Entreprises Adaptées, dans le but de recycler ou reconditionner le matériel informatique et les écrans usagés de l'ensemble de ses filiales en France d'une part, et de trier et recycler les déchets des sites tertiaires d'autre part.

Par ces accords, le Groupe CNIM contribue d'une part à l'insertion professionnelle de personnes parfois éloignées du monde de l'emploi, et d'autre part à l'économie circulaire en :

- Réduisant l'impact environnemental de l'entreprise par la réduction des déchets et des émissions de CO<sub>2</sub> associées ;
- Transformant nos déchets en ressources, limitant ainsi la consommation de matières premières ;
- Favorisant le réemploi.

En 2019, le partenariat portant sur la gestion de la fin de vie du matériel informatique du Groupe a permis de collecter 4,6 tonnes d'équipements, avec un taux de réemploi de plus de 65%. Compte tenu de la faible recyclabilité de ces équipements et de leur impact environnemental fort, le bilan de ce partenariat est très positif.

## 4.2 Accords collectifs conclus dans l'entreprise

**Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés**

Le nombre ainsi que la diversité des accords signés reflète l'importance que le Groupe accorde au dialogue social.

| Type d'accord  | Société  | Nature de l'accord  |
|--|--|---|
| <b>Accords ayant un impact sur la rémunération</b>           | CNIM Airspace                                      | Accord relatif à l'intéressement  |
|  |  | Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires  |
|  | CNIM SA  | Accord faisant suite aux Négociations Annuelles Obligatoires  |
|  |  | Avenant dérogatoire n°18 à l'Accord de Participation  |
|  |  | Avenant n°1 à l'Accord d'Intéressement  |
|  | Bertin Technologies                                | Accord relatif à l'Intéressement des salariés pour 2019, 2020 et 2021   |
|  | SUNCNIM  | Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires  |
|  | CNIM Terre Atlantique                              | Accord relatif à l'Intéressement  |
| CNIM Ouest Armor   | Accord relatif à l'Intéressement                   |   |
| CNIM Centre France   | Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires |   |
| LAB SA   | Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires |   |
| <b>Accords ayant un impact sur les conditions de travail</b> | CNIM Airspace                                      | Accord sur l'aménagement du temps de travail  |
|  | CNIM SA  | Accord sur les congés payés   |
|  | Bertin Technologies                                | Révision de l'accord relatif au Régime d'Astreinte  |
|  |  | Révision de l'accord relatif au Don de Jours de Repos   |
|  | Bertin IT  | Accord de méthode Télétravail   |
|  | SUNCNIM  | Accord d'entreprise de mise en place d'astreintes   |
| Accord d'entreprise de mise en place du travail en équipes   |  |   |
| <b>Autres accords</b>  | CNIM Babcock Maroc                                 | Signature de l'adhésion à la Convention collective  |
|  |  | Règlement intérieur   |
|  | CNIM SA  | Accord de reconnaissance de l'UES et de mise en place et de fonctionnement du CSE signé le 1 <sup>er</sup> juillet 2019 |
|  |  | Protocole d'accord préélectoral aux élections du CSE de l'UES CNIM  |
|  | Bertin Technologies                                | Accord relatif au vote électronique   |
|  |  | Accord relatif à la mise en place du CSE  |
|  |  | Protocole d'Accord Préélectoral pour la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)                              |
|  | Bertin IT  | Accord relatif au Règlement PERCO   |
|  |  | Accord relatif au Don de Jours de Repos   |
|  |  | Accord relatif au Droit d'Expression  |
|  | SUNCNIM  | Avenant n°2 à l'accord de substitution et d'adaptation de la société SUNCNIM  |
| CNIM Ouest Armor   | Accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise        |   |

## 4.3 Respect des droits de l'homme

Compte tenu des ambitions du Groupe de développer ses activités hors Europe, et d'une nouvelle réglementation en Grande-Bretagne entrée en vigueur en 2015, le « Modern Slavery Act », un plan d'action spécifique a été déployé dans les Directions des Achats des principales sociétés du Groupe, en vue de s'assurer du respect des droits de l'homme par les fournisseurs et sous-traitants.

Ce plan d'action affirme l'engagement du Groupe à respecter et à faire respecter, par les sociétés du Groupe et par ses partenaires économiques, les principes et les droits de la Déclaration de l'Organisation Internationale de 1998, qui promeut le travail décent à travers le monde et des conventions fondamentales. Ce plan d'action se décline de la manière suivante :

- Déclaration d'Engagement du Directoire ;
- Politique Achat Groupe décrivant les engagements RSE du Groupe, et nos attentes vis-à-vis de nos partenaires économiques ;
- Intégration dans nos Conditions Générales d'Achat d'une clause relative au respect des droits de l'homme ;
- Intégration dans le questionnaire de qualification des fournisseurs d'un engagement relatif au respect des droits de l'homme ;
- Devoir de vigilance en matière d'acquittement des cotisations sociales des fournisseurs et sous-traitants.

Par ailleurs, l'engagement du Groupe CNIM en matière de conditions de santé et sécurité au travail, de formation, de respect du dialogue social et de lutte contre les discriminations sont décrits aux chapitres 4.3.1, 4.3.2 et 4.3.5 du présent rapport.

## 4.4 Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire

En réponse à la loi du 11 février 2016 relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire, le Groupe CNIM dans le cadre de ses activités n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires. Par ailleurs, seules deux sociétés du Groupe disposent de leur propre restaurant d'entreprise. A ce titre :

- La lutte contre le gaspillage alimentaire,
- La lutte contre la précarité alimentaire,
- Le respect du bien-être animal,
- Une alimentation responsable, équitable et durable,

ne constituent pas des enjeux majeurs pour le Groupe CNIM, et ne font pas l'objet de plans d'action spécifiquement engagés sur ces sujets, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens que le Groupe exerce sur l'ensemble de ses consommations et déchets.

## 4.5 Effets du changement climatique

En réponse à la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, il ressort de l'analyse de matérialité présentée au chapitre 2.7 que l'adaptation aux conséquences du changement climatique ne constitue pas un enjeu majeur pour le Groupe CNIM.

Par ailleurs, la stratégie mise en œuvre par le Groupe CNIM visant à réduire son impact environnemental ainsi que celui de ses clients, ainsi que les conséquences de l'activité et de l'usage des biens et services qu'il produit sur le changement climatique sont abordés aux chapitres 4.3.4, 4.3.5 et 4.3.6.

## 4.6 Lutte contre l'évasion fiscale

### Politique Fiscale

La politique Fiscale du Groupe CNIM a pour objectif principal de sécuriser les positions du groupe vis-à-vis des administrations des différents Etats dans lesquels le Groupe agit en se conformant aux différentes obligations.

Ceci se réalise par i) la détermination, rédaction et le maintien à jour d'une politique de prix de transfert assurant à ces différentes autorités fiscales le bon respect des principes internationaux en matière d'allocation de résultat entre nos différentes entités, ii) une revue systématique des comptes sociaux annuels de chacune des entités du groupe assurant que les positions prises sont en adéquation avec les obligations fiscales locales et iii) des formations fréquentes et généralisées auprès de toutes les personnes dont l'activité a un impact sur les résultats fiscaux des entités du Groupe.

Par ailleurs, la Direction Fiscale assure une prestation de supervision et de conseil lors des remises d'offres afin que les flux entre les différentes entités juridiques impliquées dans un projet respectent la politique de prix de transfert du Groupe.

Cette mission semble atteinte au vu des faibles montants de redressements fiscaux supportés par le Groupe dans tous les pays dans lesquels il intervient.

Enfin, la Direction Fiscale du Groupe effectue une veille systématique sur l'ensemble des crédits d'impôts enregistrés par les différentes sociétés du Groupe afin de se mettre en lien avec les différentes autorités fiscales en charge des opérations de remboursement.

#### Engagements de la direction fiscale

En accord avec les divisions, la direction fiscale du groupe assure :

- La détermination des principes généraux de prix de transfert permettant de se conformer avec l'ensemble des obligations fiscales ;
- La rédaction et le maintien à jour de la documentation des prix de transfert du Groupe permettant de les fournir aux premières demandes des administrations ;
- Le respect des délais de obligations déclaratives de chacune des entités du groupe ;
- L'exactitude des déclarations fiscales des entités du Groupe.

#### Organisation

Dans le cadre de la centralisation des fonctions de support financier aux différentes entités du Groupe, la Direction Financière du Groupe rend une prestation d'assistance, de conseil et de supervision des arrêtés comptables afin d'assurer une fiabilité maximale des éléments servant d'assiette aux déclarations fiscale.

Elle assure également la revue de toute offre du Groupe i) dépassant une taille critique ou ii) remise dans un territoire dans lequel le Groupe n'a pas de présence ou d'historique contractuel.

## 5 ÉLÉMENTS METHODOLOGIQUES SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE DU GROUPE CNIM EN 2019

Le format du présent rapport est une Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière (DPEF), en conformité avec le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017, pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 portant sur la transposition de la directive européenne 2014/95/UE. Toutefois, dans un souci de continuité et de transparence de l'information, en vue de répondre aux attentes de certaines parties prenantes, certaines données sociales, environnementales et sociétales complémentaires ont été maintenues.

Le périmètre est figé au 31 décembre de l'année de l'exercice.

### 5.1 Périmètre de consolidation

La liste des entités entrant dans le périmètre du rapport RSE Groupe est proposée par le Responsable RSE Groupe, et validée par les membres du Directoire et ainsi que les directions générales des filiales concernées.

Le responsable RSE Groupe est en charge de la collecte des données, de leur consolidation et de la rédaction du rapport. A cet effet, il s'appuie sur un réseau de correspondants dans les différentes sociétés du Groupe et met à leur disposition des tableaux de recueil des données ainsi que des fiches de caractérisation, visant à s'assurer de la cohérence des informations et à limiter le risque d'erreur.

Les données sont historisées d'une année sur l'autre, en vue d'effectuer des contrôles de cohérence et de fiabiliser la collecte des données. Pour les sites de valorisation et de tri exploités par le Groupe, les données environnementales remontées par les Responsables Exploitation sont vérifiées par les Directeurs de Site, puis contrôlées par les clients.

Le processus suit un calendrier défini, envoyé chaque fin d'année à l'ensemble des contributeurs.

Pour établir le présent rapport, les données de 23 sociétés ont été consolidées (le fond blanc permet d'identifier l'extension du périmètre de consolidation chaque année) :

|                     | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| BERTIN IT           |      |      |      |      | o    | o    | o    | o    |
| BERTIN GmbH         |      |      |      |      |      | o    | o    | o    |
| BERTIN TECHNOLOGIES | o    | o    | o    | o    | o    | o    | o    | o    |

|                        |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CNIM Activ Emploi      |   |   |   |   |   |   |   | 0 |
| CNIM Airspace          |   |   |   |   |   |   |   | 0 |
| CNIM AZERBAIJAN        |   |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Babcock Maroc     |   |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Centre France     |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM China             |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Groupe            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Insertion         |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM MARTIN Pvt. Ltd.  |   |   |   |   |   |   | 0 | 0 |
| CNIM Ouest Armor       | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Paris Batignolles |   |   |   |   |   |   |   | 0 |
| CNIM Singapour         |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Terre Atlantique  |   |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CNIM Thiverval Grignon | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lab GmbH               |   |   |   |   |   |   |   | 0 |
| Lab SA                 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lab WASHINGTON*        |   |   |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MES Environmental Ltd  |   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SUNCNIM                |   |   |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Winlight               |   |   |   |   |   |   |   | 0 |

\* Les indicateurs présentés dans le présent rapport couvrent l'ensemble des sociétés, à l'exception de la société Lab Washington pour laquelle seul le périmètre environnemental est pris en compte, les autres données étant peu significatives.

Comme le montre le tableau ci-dessus, le Groupe mobilise chaque année de nouvelles filiales en vue d'étendre le périmètre du rapport à l'ensemble des sociétés dont les comptes sont consolidés et dont le Groupe exerce le contrôle.

Les entités sélectionnées pour le reporting consolident les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers. Ces sociétés représentent 95 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent plus de 91 % des effectifs répartis sur 42 sites.

Certaines sociétés du Groupe ne sont pas intégrées dans la consolidation, pour les raisons suivantes :

- Effectif inférieur à 20 personnes ;
- Entité en cours d'intégration dans le Groupe suite à une acquisition récente ;
- Pas d'enjeux matériels, financiers et/ou extra financiers.

Sur le plan environnemental, le périmètre couvre l'intégralité de l'activité d'exploitation de centres de tri, de traitement et de valorisation des ordures ménagères dans le monde.

## 5.2 Note méthodologique

Le présent rapport contient des éléments d'information issus des Lignes directrices du Global Reporting Index (GRI) pour le reporting développement durable. Ces éléments peuvent être identifiés par la référence aux standards GRI (GRI xxx).

Sur les données sociales publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

- Effectifs : sont pris en compte dans les effectifs les salariés ayant un contrat de travail avec le Groupe au cours de l'année du reporting, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD ou alternants). Les stagiaires, les apprentis et les intérimaires ne sont pas pris en compte.
- Santé et sécurité : sont pris en compte pour le calcul des taux de fréquence et de gravité les accidents ayant généré un arrêt de travail.
- Formation : toutes les catégories de formations sont prises en compte ; elles peuvent être réglementaires, porter sur l'adaptation au poste de travail, ou avoir pour objectif le développement des compétences des collaborateurs.

Sur les données environnementales publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

- Pour l'exercice 2019, pour assurer la livraison de l'ensemble des données attendues dans les délais impartis, des méthodes d'estimation ont été définies pour les données qui n'étaient pas disponibles. Les

consommations d'eau et d'électricité non connues de certains sites tertiaires ont ainsi été estimées à partir des consommations de sites de taille et effectif similaires. Ces estimations représentent moins de 1% du total.

- Soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe CNIM dispose d'indicateurs sur la valorisation de ses déchets. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établis par les réglementations locales.
- Les émissions de CO2 ont été calculées sur la base du tableau V8.1 de l'association Bilan carbone, avec des facteurs d'émission provenant de la base carbone. Suite aux travaux menés par le GT « Electricité » courant 2017-2018, une mise à jour importante a été réalisée afin de mieux prendre en compte l'impact des imports/exports et de mettre à jour le contenu CO2 moyen européen. Ainsi, la méthode utilise désormais les soldes importateurs et exportateurs, heure par heure et le contenu CO2 européen de l'AIE (Agence Internationale de l'Energie).
- Compte tenu du fait que l'intégralité des transports en amont comme en aval des activités du Groupe CNIM est sous-traitée, et que les entreprises et commissionnaires de transport ne communiquent pas les émissions de CO2 générées par ces prestations, le Groupe CNIM ne dispose pas de données suffisantes pour communiquer sur l'ensemble des « autres émissions indirectes de Gaz à Effet de Serre » (scope 3). Les seuls postes détaillés dans le scope 3 sont les déchets ultimes des centres de traitement et de valorisation de déchets, ainsi que les émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7 (émissions provenant de la chaîne entière de production d'énergie finale, comptabilisées pour toute utilisation de combustible, électricité ou vapeur).
- Pour les centres de tri ou de valorisation de déchets, les facteurs d'émissions utilisés sont de 326 kg eq. CO2/tonne pour l'incinération des ordures ménagères (le transport n'est pas compté car il ne fait pas partie du périmètre), et de 128 kg eq. CO2/tonne pour l'enfouissement des déchets ultimes.
- L'acétylène est un gaz utilisé dans plusieurs entités ou filiales du Groupe. Non référencé dans la base carbone, il a été ajouté dans le bilan avec les caractéristiques suivantes : masse volumique 1,1 kg/m3, facteur d'émission 3,38 kg.CO2/kg (basé sur les rapports stœchiométriques de la réaction).
- Méthode de calcul de l'incertitude : la majeure partie des émissions étant due à l'incinération d'ordures ménagères (OM), chacune de ces émissions dépend directement du facteur d'émission de l'incinération d'OM. Ces valeurs n'étant pas indépendantes, comme les années précédentes les incertitudes ont été sommées.
- Les activités des centres de traitement de déchets exploités par CNIM permettent de produire de l'énergie (électricité, chaleur) et de participer à la revalorisation de matières (centres de tri). Ces activités permettent de qualifier des émissions évitées.
- Le Groupe CNIM inclut dans ses émissions de GES directes, le CO2 des véhicules possédés, en leasing ou loués par le Groupe et utilisés dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales.

## 5.3 Table de concordance

|   | Chapitres             | Pages       |
|---|-----------------------|-------------|
| Modèle d'affaires   | 1                     | 5-7         |
| Principaux risques et opportunités  | 2                     | 8-11        |
| Politiques, plans d'actions, indicateurs de performance et résultats  | 3                     | 14-40       |
| Autres thèmes de l'article L.225-102-1  | 4                     | 41          |
| Actions visant à lutter contre les discriminations, à promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées | 3.1                   | 14          |
| Lutte contre la corruption  | 3.7                   | 34          |
| Conséquences sur le changement climatique de l'activité et de l'usage des biens et services produits                                  | 3.4 - 3.5 - 3.6 - 4.5 | 26-34<br>43 |
| Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire  | 4.1                   | 41          |
| Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire  | 4.4                   | 43          |
| Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable, et du bien-être animal                          | 4.4                   | 43          |

|  |  |     |    |
|--|--|-----|----|
|  | Accords collectifs conclus et leurs impacts sur la performance économique ainsi que les conditions de travail des salariés | 4.2 | 42 |
|  | Respect des droits de l'homme  | 4.3 | 42 |
|  | Lutte contre l'évasion fiscale   | 4.6 | 43 |

## 6 AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

Afin d'assurer la transparence et la fiabilité des données communiquées, et conformément au Décret 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance 2017-1180 relative à la publication d'informations non financières, la vérification des informations sociales, environnementales et sociétales a été confiée à la société RSE France, filiale du Groupe Apave.



Accréditation n°3-1051  
Portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

### Avis motivé de conformité et de sincérité de la déclaration de performance extra-financière

Réf : 20001

#### Aux actionnaires

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société CNIM, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe 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. RSE France a la qualité d'Organisme Tiers Indépendant (OTI) accrédité par le Cofrac sous le n°3-1051 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)).

#### Responsabilité de la Société

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

#### Indépendance et système de management de la qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, notre code de déontologie ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17020. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de management de la qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les textes légaux et réglementaires applicables et la norme ISO17020.

#### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

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

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

- le respect par la société des autres dispositions légales applicables le cas échéant, [en particulier celles prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin 2 (lutte contre la corruption)] ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables

#### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à l'arrêté du 14 septembre 2018 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

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

## Avis motivé de conformité et de sincérité de la déclaration de performance extra-financière

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
- 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 ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente, le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, au regard des informations prévues au I de l'article R. 225-105, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant les indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus d'identification, de hiérarchisation et de validation des principaux risques ;
- 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. Certaines sociétés n'ont pas été intégrées du fait d'un effectif inférieur à 20 personnes, d'une intégration dans le groupe en cours d'année, ou d'un impact faible. Le périmètre pris en compte représente 95% du chiffre d'affaires du Groupe et 91% des effectifs répartis sur 42 sites.
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des résultats des politiques et des indicateurs clés de performance devant être mentionnés dans la Déclaration ;
- Nous avons mis en œuvre sur les indicateurs clés de performance liés aux risques principaux (attirer et conserver les talents, santé et sécurité, consommation d'énergie et efficacité énergétique, valorisation de déchets, formation et compétences, prévention et réduction des rejets atmosphériques, éthique et lutte contre la corruption, sous-traitance et fournisseurs), et sur une sélection d'autres résultats que nous avons considérés les plus importants (effectifs, volume des déchets, émissions de gaz à effet de serre) :
  - 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 d'échantillonnages, 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 (Paris, Seyne-sur-Mer, Paris-Batignolles) et couvrent entre 70% et 100% des données consolidées des indicateurs et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, résultats) liées aux principaux risques ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

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

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

### Moyens et ressources

## Avis motivé de conformité et de sincérité de la déclaration de performance extra-financière

Nous avons mené seize entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, formation, environnement, exploitation, RSE et achats. La mission a été effectuée en janvier et février 2020 et a mobilisé sept jours/hommes. Nous estimons que nos travaux fournissent une base suffisante à la conclusion exprimée ci-après.

### Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère.

Paris, le 27 février 2020

Gérard SCHOUN