



## **CNIM GROUPE (CNIM)**

Société Anonyme à Conseil d'administration au capital de 6 056 220 euros

Siège social : 64 rue Anatole France – 92300 Levallois-Perret – France

Adresse postale et commerciale : Immeuble Le Viking – 67 rue Anatole France – 92300 Levallois-Perret - France

662 043 595 RCS Nanterre

LEI 969500CC2PIGAFVPD702

(« Société »)

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

# **2020**

<b>1.1</b>	<b>Modèle d'affaires</b>	<b>4</b>
1.1.1	Les parties prenantes	4
1.1.2	Notre modèle d'affaires	5
1.1.3	Nos valeurs	6
<b>1.2</b>	<b>Principaux risques et opportunités</b>	<b>7</b>
1.2.1	Démarche de gestion globale des risques	7
1.2.2	La certification des systèmes de management, outil de mitigation des risques	11
1.2.3	Analyse de matérialité des enjeux extra financiers	11
<b>1.3</b>	<b>Politiques, plans d'actions, indicateurs de performance et résultats</b>	<b>13</b>
1.3.1	Attirer et conserver les talents	13
1.3.2	Développement et gestion des compétences	21
1.3.3	Santé et sécurité	24
1.3.4	Valorisation des déchets	26
1.3.5	Consommation d'énergie et efficacité énergétique	29
1.3.6	Prévention et réduction des rejets atmosphériques	31
1.3.7	Ethique et lutte contre la corruption	35
1.3.8	Synthèse des indicateurs de performance et résultats	38
<b>1.4</b>	<b>Autres thèmes prévus à l'article L225-102-1 du Code de commerce</b>	<b>39</b>
1.4.1	Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire	39
1.4.2	Accords collectifs conclus dans l'entreprise	40
1.4.3	Respect des droits de l'homme	40
1.4.4	Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire	41
1.4.5	Effets du changement climatique	41
1.4.6	Lutte contre l'évasion fiscale	41
<b>1.5</b>	<b>Éléments méthodologiques sur la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe CNIM en 2020</b>	<b>42</b>
1.5.1	Périmètre de consolidation	42
1.5.2	Note méthodologique	43
1.5.3	Table de concordance	44
<b>1.6</b>	<b>Avis de l'organisme tiers indépendant</b>	<b>45</b>

## Introduction

---

Depuis 2012, le Groupe CNIM publie, 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 sixième 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. Sur la base de l'exercice 2019, CNIM affiche en 2020 un score global de 85/100 vs 81/100 en 2019 et améliore son classement au sein de la catégorie ETI en se positionnant :

- 10<sup>ème</sup> sur 230 au classement général, vs 20<sup>ème</sup> en 2019,
- 8<sup>ème</sup> sur 81 pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 500 M€, vs 17<sup>ème</sup> en 2019,
- 2<sup>ème</sup> du secteur industrie.

Le Groupe CNIM est engagé dans une démarche d'amélioration continue dont témoignent les résultats obtenus au scoring Gaïa Rating en 2020. Cette performance est la preuve de l'engagement de tous, managers et équipes, en faveur d'un développement durable des activités du Groupe, auprès de l'ensemble de nos parties prenantes : clients, collaborateurs actuels et futurs, banques, investisseurs, fournisseurs et instances administratives.

Le scoring annuel Gaïa Rating d'EthiFinance évalue les performances ESG (Environnementales, Sociétales et de Gouvernance) des PME et ETI européennes et permet aux acteurs financiers d'intégrer ces critères à leurs décisions d'investissement. Plus de 500 petites et moyennes valeurs ont été évaluées en 2020 : sur la base des informations collectées, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance, les 70 meilleurs acteurs du panel constituant l'indice Gaïa.

# 1.1 Modèle d'affaires

Pour la cartographie des parties prenantes et le modèle d'affaires du Groupe CNIM, se reporter aux chapitres 1.3 du présent document.

## 1.1.1 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.

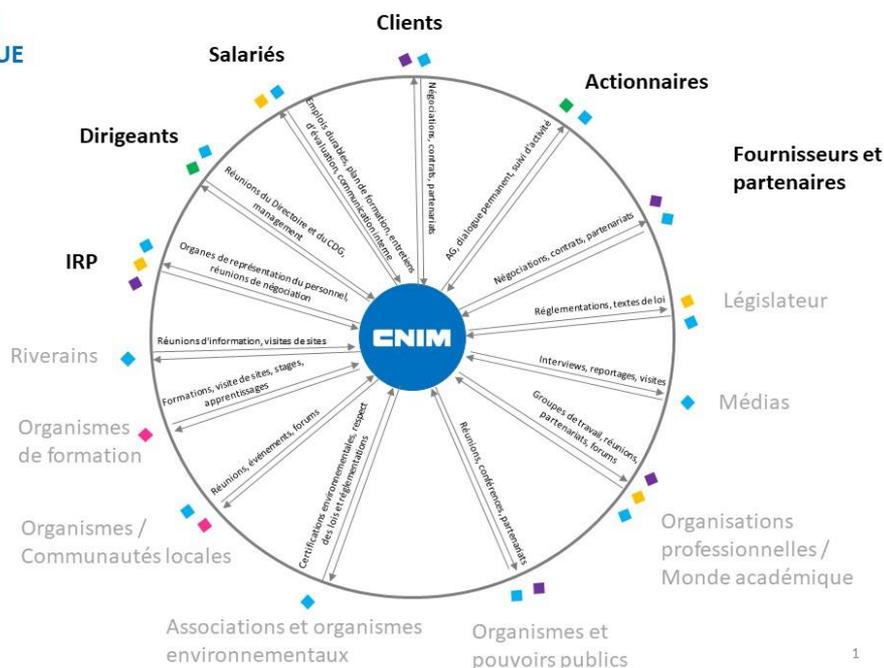
Le Responsable RSE est en charge d'élaborer cette cartographie, qui fait ensuite l'objet d'une validation interne dans le cadre du reporting RSE.

### PARTIES PRENANTES ET MODALITÉS DE DIALOGUE

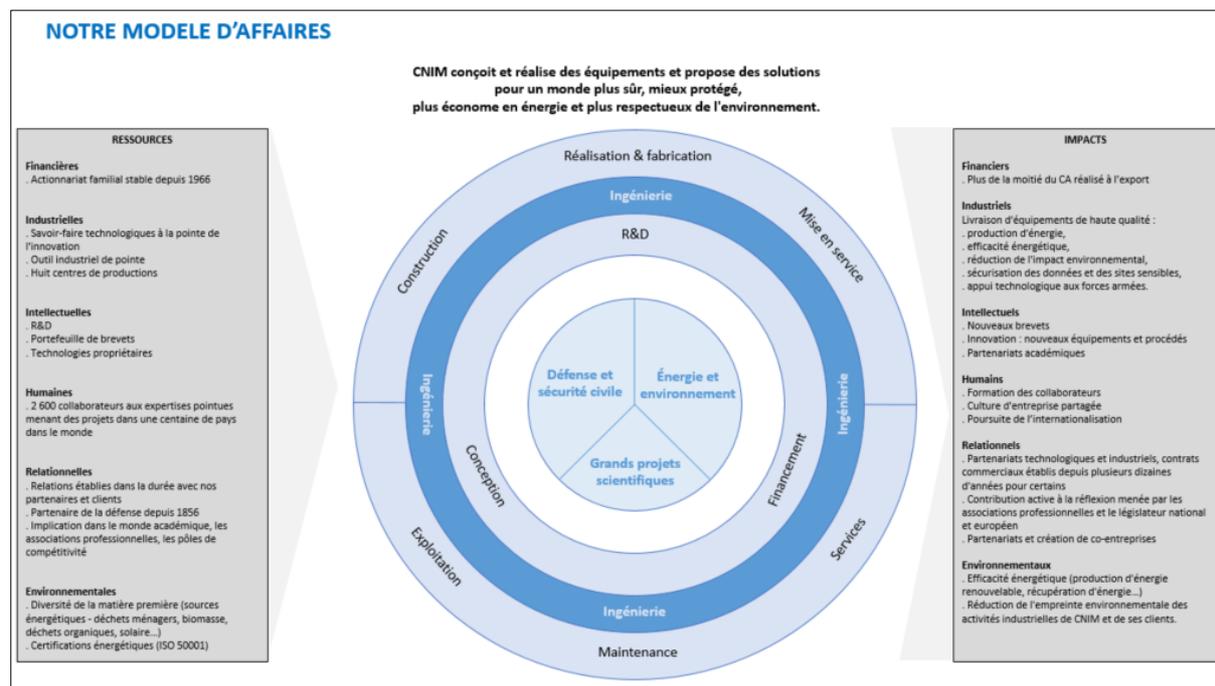
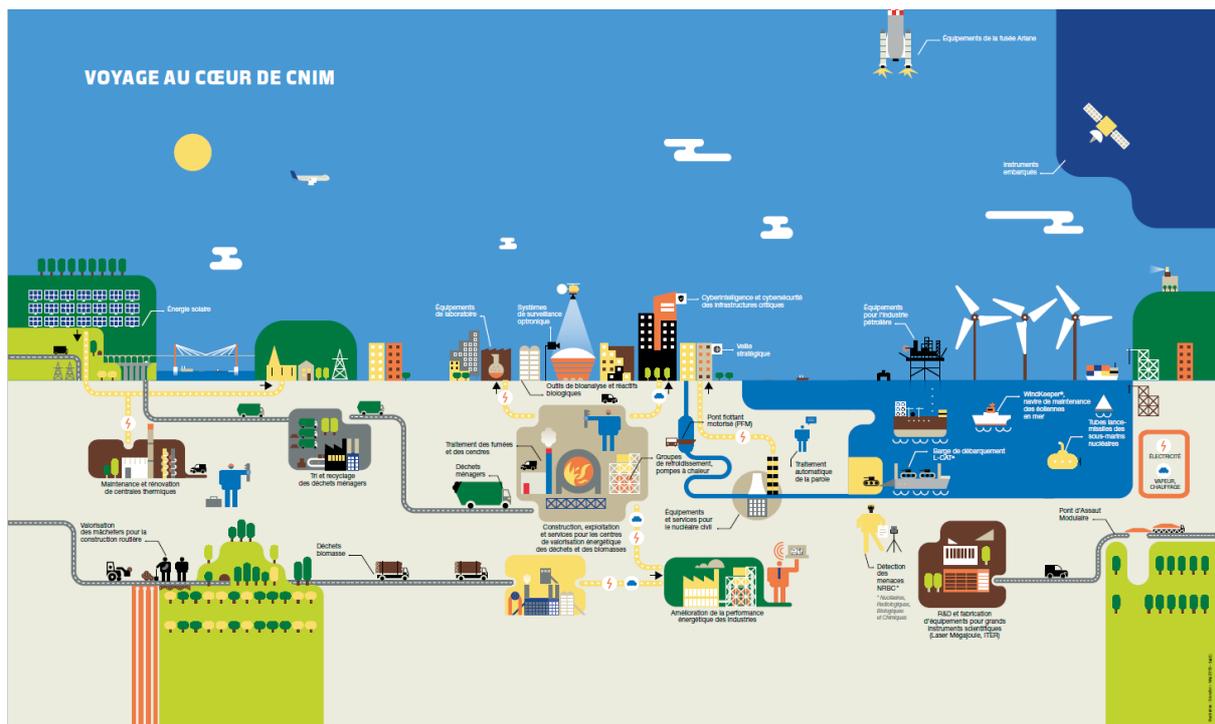
**TYPES D'INTERACTIONS**

- ◆ Information
- ◆ Consultation
- ◆ Concertation / Négociation
- ◆ Codécision
- ◆ Partenariat / Mécénat

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



## 1.1.2 Notre modèle d'affaires



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.

### 1.1.3 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>	- de notre expertise métier et de nos savoir-faire ; - de notre outil industriel ; - de nos prestations et de nos réalisations collectives.
<b>Créativité :</b>	- de nos solutions pour anticiper et répondre aux attentes de nos clients ; - de nos équipes pour proposer des solutions performantes et compétitives.
<b>Engagement :</b>	- des actionnaires du Groupe dans la durée ; - auprès de nos clients en leur offrant qualité, adaptabilité et performance ; - auprès de nos partenaires, en développant une relation équilibrée et durable ; - de nos collaborateurs, en favorisant la réalisation de leurs ambitions.
<b>Confiance :</b>	- comme ciment de nos relations sociales ; - comme base de nos relations avec nos clients ; - au cœur de notre action pour bâtir avec responsabilité et enthousiasme de nouveaux succès.

## 1.2 Principaux risques et opportunités

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.

### 1.2.1 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 est réalisée sur la base d'entretiens individuels auprès des membres du Comité Exécutif (COMEX) du 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 COMEX. 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 COMEX mais par les Directeurs opérationnels ou fonctionnels.

Pour chacun de ces critères, une échelle de risques adaptée au Groupe a été définie par le COMEX 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 occurrence) 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 un membre du COMEX du Groupe, 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 et 2020, selon la démarche présentée ci-dessus. Une nouvelle actualisation sera réalisée en 2021.

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

Risque	Catégorie	Description/ Exemple de situation	Mesures de gestion existante	Marge d'amélioration	Mesures mises en œuvre en 2020	Evolution de l'évaluation des risques 2020/2017*
<b>Risque d'inefficience du processus 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 à la fois mensuelles et 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 avec un plan de surveillance pour veiller à l'application des consignes.	Plans d'actions en cours d'exécution sur : - la gestion de projet ; - les plannings (comprenant des revues périodiques de projets avec indicateurs d'avancement) ; - le contract management (renforcement des moyens humains et support quotidien aux opérationnels dans la gestion de la relation contractuelle) ; - la qualité (outil de gestion documentaire, standardisation des documents)	▬ ▬
<b>Risque d'inefficience d'analyse 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).	Mise en œuvre d'un processus étendu et renouvelé d'analyse des offres, sur la base d'une matrice des risques. Décisions (go/no go, bid/no bid) prises lors de comités d'engagement au niveau division et au niveau groupe	▬ ▬
<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 : - à décider de ne pas contracter ; - à exiger l'émission de garanties bancaires ou de garanties parentales ; - 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.	Plans d'actions en cours d'exécution par les directions achats (notamment sur la sélection, la gestion, la qualité et le suivi des sous-traitants et fournisseurs d'équipements et/ou de prestations critiques) et financières (exigences de garanties, suivi de situation 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.	Plan de Continuité d'Activité défini sur un atelier de fabrication essentielle pour un produit en fort développement	◀

Risque	Catégorie	Description/ Exemple de situation	Mesures de gestion existante	Marge d'amélioration	Mesures mises en œuvre en 2020	Evolution de l'évaluation des risques 2020/2017*
<b>Risque de liquidités</b>	Finance	Risque d'incapacité à faire face à une forte augmentation du BFR sur E&E EPC	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&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. 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	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&E EPC : renforcement des structures dédiées, redéfinition de l'organisation industrielle. L'évaluation - en phase « offres » notamment – de la courbe de trésorerie des contrats fait l'objet d'une vigilance particulière.		Évalué comme risque majeur dans la cartographie 2020
<b>Gestion défailante d'une crise</b>	Stratégique	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. Crise opérationnelle (accident industriel, atteinte à l'environnement, défaillance sur projet clé, attaque Cyber...) Crise financière (communication défailante...).	CNIM a mis en place : - un réseau interne de chargés de communication et de marketing depuis plusieurs années ; - un contrat pluriannuel avec une agence conseil en relation presse ; - un outil de veille media et réseaux sociaux.	CNIM prévoit de poursuivre la démarche de gestion et de communication de crise en ce compris la communication financière.	Mises en œuvre de la cellule de crise notamment sur les sujets COVID 19, santé/sécurité.	

\*Evolution de l'évaluation des risques 2020/2017 : évolution à la hausse, à la baisse, ou stagnation de l'évaluation du risque dans la cartographie des risques 2020, par rapport au positionnement de ce risque dans la cartographie des risques de 2017.

Une actualisation de la cartographie des risques sera réalisée au cours de l'année 2021, en tenant compte des effets de la COVID-19.

GIR 102-30.

### **Fait marquant 2020 : cartographie des risques HSE Groupe.**

Une cartographie des risques Hygiène Santé Environnement (HSE) a été élaborée et définie au cours de l'année 2020, sur la base des risques majeurs observés pour l'ensemble des activités. L'ensemble des responsables HSE des filiales directes de CNIM Groupe a contribué à sa réalisation, avec le soutien du coordinateur HSE Groupe et du département Risk Management.

Elle a été réalisée selon la démarche de cartographie des risques groupe présentée ci-dessus et en tenant compte des différents travaux et actions menées par les Responsables HSE, individuellement et collectivement. L'analyse des accidents et presque-accidents, les actions de prévention déployées, les audits HSE sont autant de sources de bonnes pratiques qui alimentent la caractérisation des risques.

Dans ce cadre, chacun des responsables HSE des filiales a participé à l'évaluation des risques sur la base des éléments précédemment recueillis lors des réunions périodiques HSE, avec la participation de la Responsable RSE Groupe, puis au cours d'entretiens individuels.

Les risques prioritaires ont été identifiés selon les critères de la cartographie des risques Groupe, en termes de gravité et de probabilité d'occurrence des risques humains.

Une analyse détaillée et une consolidation des données a été ensuite effectuée. Au cours d'une réunion de synthèse avec l'ensemble des acteurs précités, elles ont permis d'établir une hiérarchisation des risques, en tenant compte du niveau de maîtrise existant et des axes d'amélioration possible.

Cette cartographie des risques HSE, validée par le COMEX, a permis de déterminer les risques prioritaires HSE suivants :

- Incendie ;
- Chutes de hauteur ;
- Consignation ;
- Conduite et circulation ;
- Chutes de plain-pied.

Une des premières actions consistera en un plan de communication à compter du premier semestre 2021 sur les « CNIM CARES », à savoir les thèmes majeurs de vigilance en matière d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement. La campagne se déclinera via les divers outils de communication en usage, digitaux et par voie d'affichage. Elle comportera également des actions de sensibilisation auprès des équipes opérationnelles, par des rappels réguliers du socle de bonnes pratiques qu'elles promeuvent.

### **Impact de la pandémie liée à la COVID-19**

Pour faire face à la pandémie liée à la COVID-19 et permettre la continuation des activités du Groupe, plusieurs actions ont été mises en œuvre au niveau de CNIM Groupe :

- Réunions de gestion de crise, à différents niveaux (COMEX, CODIR, HSE, RH...) et autant que nécessaire ;
- Etablissement, mise en place et suivi des Plans de Continuité d'Activité spécifiques, par les Responsables HSE et les Responsables opérationnels ;
- Information et consultation des instances représentatives du personnel relativement aux stratégies déployées, signature d'accords d'entreprise spécifiques visant à adapter l'organisation du travail ;
- Rédaction et diffusion de directives internes relatives au port d'équipements de protection individuelles, au recours au télétravail, aux restrictions de déplacement, à la circulation sur les sites du Groupe ;
- Approvisionnement du Groupe en équipements de protection individuelle pour les collaborateurs amenés à poursuivre leur activité en présentiel ;
- Communication, signalisation et balisage sur les sites du Groupe visant à respecter les mesures barrières ;
- Traçage des cas avérés et des clusters, permettant d'identifier les cas contacts dans le Groupe et de préconiser les mesures d'isolement appropriées, en relation avec les directives et consignes locales des Agences Régionales de Santé ;
- Veille réglementaire renforcée et mutualisée en vue de respecter les mesures gouvernementales prises dans les différents pays dans lesquels le Groupe est présent ;
- Analyse des clauses contractuelles des contrats, notification des conséquences juridiques et discussions contractuelles avec les clients.

Avant que la pandémie ne survienne, un certain nombre de sociétés du Groupe avaient négocié et mis en place des accords d'entreprise relatifs au télétravail. En conséquence, la Direction des Systèmes d'Information avait déployé les infrastructures adéquates, en termes de matériels et de logiciels sécurisés. Dès lors que plusieurs pays ont imposé des

mesures de confinement strictes en vue de freiner la pandémie, la DSI a su en quelques jours équiper plusieurs centaines de collaborateurs du Groupe en matériel et en logiciels sécurisés, permettant au plus grand nombre de poursuivre leur activité en télétravail.

La culture de prévention en matière d'hygiène et sécurité en place dans le Groupe depuis de très nombreuses années, la mobilisation du réseau des Responsables HSE et de la DSI, ainsi que les mesures de gestion mises en œuvre par toutes les lignes managériales aux différents niveaux du Groupe, ont permis d'atténuer ce risque brut majeur.

Le risque net relatif à la pandémie de la COVID-19 est essentiellement constitué par les retards pris sur un certain nombre de contrats, qui n'ont pu être évités du fait de l'absence de collaborateurs ayant contracté la maladie ou ayant dû être en isolement, dans des fonctions nécessitant une présence sur site ou ne permettant pas le télétravail. Une partie des retards est également imputable aux fournisseurs et sous-traitants, impactés pour les mêmes raisons.

## 1.2.2 La certification des systèmes de management, outil de mitigation des risques

Les sociétés du Groupe ont mis en place des systèmes de management de la qualité, de l'hygiène, santé, et sécurité, de l'environnement et de l'énergie (QHSE), 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 / Business Units	SITES / ACTIVITES	CERTIFICATS						
				QUALITE	SANTÉ & SECURITE			ENVIRONNEMENT		
				ISO 9001	OHSAS 18001	ISO 45001	MASE	Autres	ISO 14001	ISO 50001
GROUPE CNIM SECTEUR E&E	CNIM E&E EPC	CNIM E&E EPC	Paris, La Seyne sur mer	o		o			o	
		CNIM PRIVATE CONSTRUCTION MNG	Sharjah (EAU)	o						
	CNIM E&E Services	CNIM E&E Services	La Plaine Saint Denis, Gardanne	o			o			
			La Plaine Saint Denis, Gardanne, Le Barp, Illzach, Watrelos	o						
		CNIM Babcock Maroc	Mohammedia (Maroc)	o						
	LAB SA	LAB SA	Lyon	o		o	o		o	
		LAB GmbH	Stuttgart, Coburg	o		o			o	
	CNIM E&E O&M	CNIM THIVERVAL GRIGNON	Unité de Valorisation Energétique de Thivalval Grignon			o			o	o
			Centre De Tri de Thivalval Grignon			o			o	o
			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 SECTEUR I&S	CNIM Systèmes Industriels	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	Ayguesvives	o						
	BERTIN TECHNOLOGIES	BERTIN Technologies	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais	o	o				o	
			Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais, Montbonnot					CEFRI		
		Winlight	Pertuis	o						

\*Nota : le fond jaune permet de visualiser les nouvelles certifications acquises en 2020

## 1.2.3 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 les 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 ;

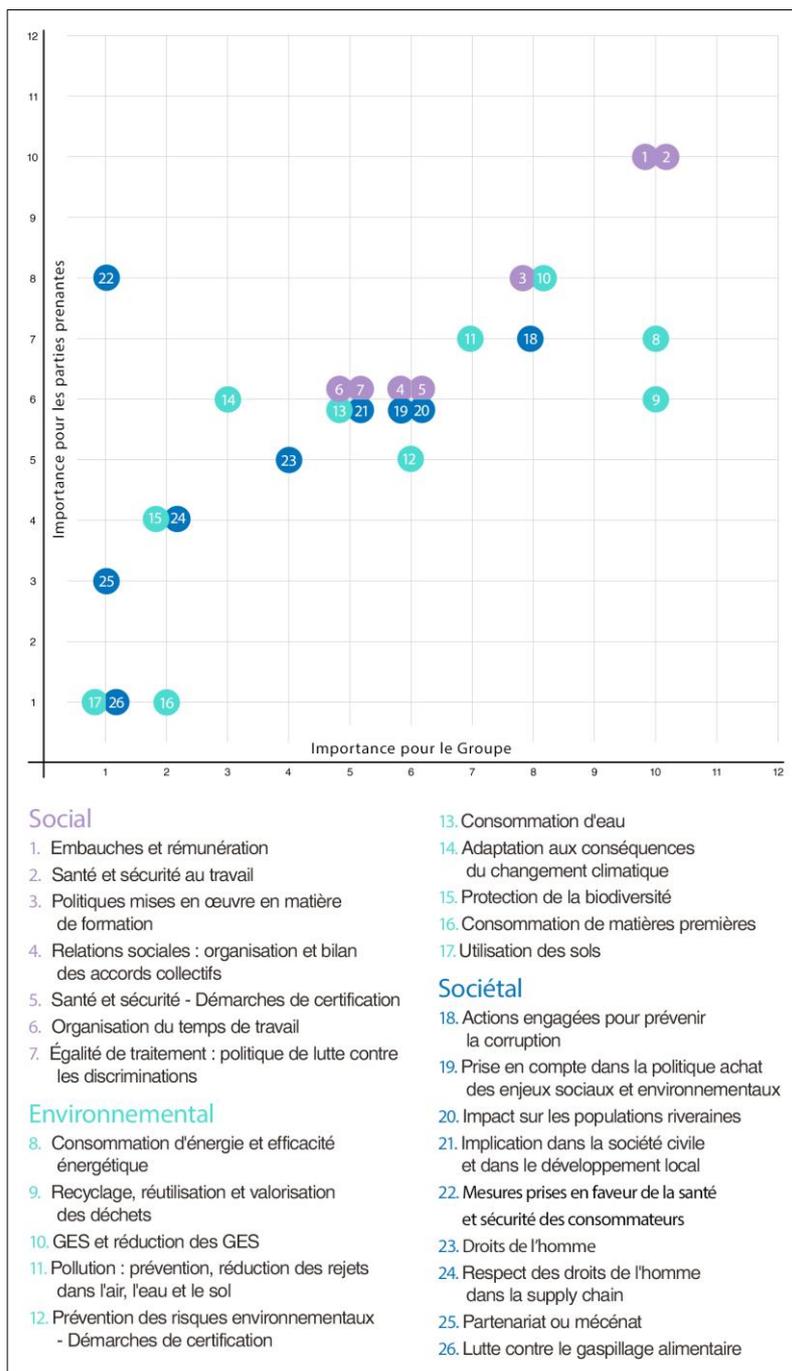
- De les prioriser au regard des activités du Groupe, de son environnement économique et extra financier, et de ses parties prenantes.

La démarche est 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. Elle est revue et mise à jour chaque année, lorsque c’est adéquat. Elle ne donne pas 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 enjeux 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 société filiale ou d’un site, auquel cas l’échelle de risques est adaptée à l’organisation concernée.

**Matrice de matérialité des risques extra financiers du Groupe CNIM pour 2020 :**



La matrice de matérialité 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 font 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. Santé et sécurité (2) ;
3. Développement et gestion des compétences (3) ;
4. Valorisation de déchets (9) ;
5. Consommation d'énergie et efficacité énergétique (8) ;
6. Prévention et réduction des rejets atmosphériques (10 et 11) ;
7. Ethique et lutte contre la corruption (18).

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

GRI 102-47 / 103-1.

## 1.3 Politiques, plans d'actions, indicateurs de performance et résultats

### 1.3.1 Attirer et conserver les talents

#### 1.3.1.1 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.

En France, le Rapport de situation comparée entre hommes et femmes est présenté chaque année en CSE et auprès des Délégués Syndicaux lors des Négociations annuelles Obligatoires.

Par ailleurs, quatre sociétés du Groupe en France sont soumises à l'Index Egalité Femmes Hommes (IEFH), indicateur réglementaire pour les sociétés françaises de plus de 50 salariés. Pour l'année 2020, les résultats sont les suivants :

- Bertin IT : 86 points ;
- Bertin Technologies : 70 points ;
- LAB : 81 points ;
- UES CNIM : 70 points.

Lorsque l'IEFH est inférieur à 75 points, un plan d'actions spécifique sera mis en place, comme requis par la loi.

#### **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.

### **1.3.1.2 Plans d'action**

---

#### **La mobilité**

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 et la communauté des Ressources Humaines est animée de façon régulière par la recherche de solution de mobilités intra-groupe, adaptée aux profils des 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.

#### **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.

### 1.3.1.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

#### Indicateurs de performance et objectifs retenus :

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

Standard de reporting : interne entreprise / GRI 401-1.

- Taux de mobilité interne objectif<sup>2</sup> : 30% d'ici 2023

Standard de reporting : interne entreprise / ODD 4.4.

Périmètre : Groupe.

#### Résultats obtenus en 2020 :

- Taux de rotation du personnel : 8%.

Ce taux est à nouveau en amélioration comparé à 2020 et permet de conforter l'atteinte de l'objectif fixé pour 2023.

- Taux de mobilité interne : 30%.

Il y a eu 193 mobilités internes au Groupe en 2020. 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. Ce résultat permet d'atteindre dès 2020 la cible qui était fixée pour 2023.

#### Autres résultats

##### Résultat en termes d'écart de rémunération hommes / femmes – Analyse des médianes

	Ingénieurs et cadres (Managers)		Employés, techniciens et agents de maîtrise (White collars)		Ouvriers (Blue collars)		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans	727	732	519	423	100*	0	423	554
25-29 ans	785	810	522	507	112	NS	713	760
30-34 ans	902	918	549	567	421	NS	743	832
35-39 ans	1 038	997	533	584	277	436	751	831
40-44 ans	1 126	1 094	552	639	352	NS	872	978
45-49 ans	1 272	1 142	580	669	568	NS	924	854
50-54 ans	1 356	1 146	704	589	603	0	956	846
55-59 ans	1 423	1 328	710	644	570	475	953	707
≥ 60 ans	1 683	1 513	673	573	725	469	1 251	633
<b>TOTAL</b>	<b>1 112</b>	<b>996</b>	<b>572</b>	<b>597</b>	<b>497</b>	<b>461</b>	<b>790</b>	<b>815</b>

\*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".

GRI 405-2

Toutes catégories professionnelles et toutes tranches d'âge confondues, la comparaison entre la médiane des salaires des hommes et des femmes montre un écart de 3% en faveur des femmes. Cela s'explique par la très forte proportion d'hommes dans les pays dans lesquels les salaires du Groupe sont les plus bas (Azerbaïdjan, Maroc, Chine). La médiane des salaires des femmes est supérieure à celle des hommes jusqu'à 45 ans.

Pour les ingénieurs et cadres, les médianes des salaires des femmes sont supérieures à celles des hommes jusqu'à 35 ans, âge à partir duquel la situation devient en faveur des hommes. Sur l'ensemble de cette population, tous âges confondus, la médiane des salaires des hommes est supérieure de près de 12% à celle des femmes.

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, la médiane des salaires est favorable aux femmes de 30 à 49 ans, âge à partir duquel la situation devient plus favorable aux hommes.

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.

<sup>1</sup> Taux de départ volontaire, hors départs en retraite et fins de contrats.

<sup>2</sup> Pourcentage de postes pourvus par une mobilité interne.

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.

#### Nombre d'alertes adressées

5 alertes ont été recensées et traitées par le Groupe en 2020. Ces alertes sont d'origine interne, aucune alerte émanant d'une partie prenante externe n'ayant été recensée. Elles ont été adressées à l'entreprise par l'intermédiaire soit des supérieurs hiérarchiques directs ou indirects, soit des Responsables des Ressources Humaines et portent sur des faits relevant de harcèlement moral, ou de santé et sécurité. Toutes ont fait l'objet d'un plan d'actions, terminé pour quatre d'entre elles.

Aucune alerte n'ayant été adressée par le canal du dispositif d'alerte interne en ligne sur le site internet du Groupe, il a été décidé de relancer une communication auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en 2021, afin de s'assurer qu'ils en ont connaissance, en complément des autres canaux de communication à leur disposition.

GRI 102-17.

#### Création d'un Comité d'Intégration du Facteur Humain

Un Comité d'Intégration du Facteur Humain (CIFH) a été mis en place en 2020 sur le périmètre de l'UES (Union Economique et Sociale) de CNIM. Il se réunit au moins une fois par trimestre. Parmi ses missions principales figurent la détection et le suivi des phénomènes psychosociaux individuels et collectifs, le suivi d'indicateurs, la proposition d'actions de prévention et la sensibilisation des collaborateurs et managers aux phénomènes psychosociaux. Il traite également les signalements de harcèlement, de stress et de discrimination et propose des plans d'actions, tels que à titre d'exemples le recours à la médiation, la mise en place d'enquête, le soutien psychologique réalisé des professionnels via un organisme externe...

### 1.3.1.4 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 GmbH	Allemagne	81%	19%	28	1%
BERTIN IT	France	78%	22%	86	3%
BERTIN Technologies	France	71%	29%	362	14%
CNIM ACTIV'EMPLOI	France	74%	26%	19	1%
CNIM AIRSPACE	France	45%	55%	55	2%
CNIM Azerbaïdjan	Azerbaïdjan	93%	7%	101	4%
CNIM Babcock Maroc	Maroc	91%	9%	88	3%
CNIM Centre France	France	100%	0%	23	1%
CNIM China	Chine	88%	12%	136	5%
CNIM E&E EPC*	France	75%	25%	47	2%
CNIM E&E O&M	France	95%	5%	82	3%
CNIM E&E Services	France	82%	18%	160	6%
CNIM Groupe	France	67%	33%	316	12%
CNIM INSERTION	France	58%	42%	32	1%
CNIM Martin Private Ltd	Inde	96%	4%	24	1%
CNIM MUTUAL SERVICES	France	51%	49%	53	2%
CNIM Ouest Armor	France	90%	10%	31	1%
CNIM Paris Batignolles	France	80%	20%	41	2%
CNIM Systèmes Industriels	France	85%	15%	493	19%
CNIM Singapour	Singapour	86%	14%	34	1%
CNIM Terre Atlantique	France	100%	0%	18	1%
CNIM Thiverval Grignon	France	89%	11%	18	1%
LAB	France	75%	25%	100	4%
LAB GmbH	Allemagne	62%	38%	19	1%
MES Environmental Ltd	Royaume-Uni	92%	8%	102	4%
SUNCNIM	France	93%	7%	29	1%
WINLIGHT	France	85%	15%	45	2%
<b>Total général</b>		<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>2 540</b>	<b>100%</b>

GRI 102-8

A périmètre constant par rapport à 2020, les effectifs sont en très légère baisse (moins de 1%) :

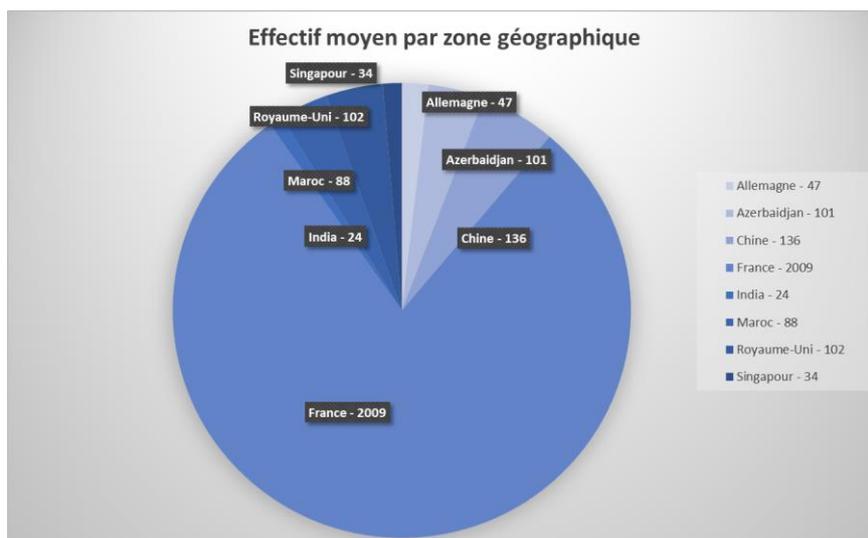
- Plus de 94 % de l'effectif du Groupe est couvert par la DPEF ;
- 79 % des collaborateurs du périmètre de consolidation sont situés en France, les autres se répartissant entre le Royaume-Uni, l'Allemagne, Maroc et l'Asie ;
- 21% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, mais il faut noter que ce chiffre est impacté par les filiales qui exploitent les sites de valorisation des déchets, qui n'emploient pratiquement que des hommes.

Par ailleurs, pour comprendre la nouvelle répartition des collaborateurs entre les différentes sociétés, il est nécessaire de prendre en considération les opérations de réorganisation juridique du Groupe engagées en 2019, visant à faire de CNIM Groupe SA une société holding, n'ayant plus vocation à avoir d'activité opérationnelle directe. En conséquence :

- Quatre nouvelles sociétés sont issues de cette réorganisation le 31/12/2019 : CNIM Systèmes Industriels, CNIM Mutual Services, CNIM E&E Operations & Maintenance, CNIM E&E Services. A compter de cette date, l'ensemble des activités, contrats, moyens, marques, brevets ainsi que le personnel dédié relatifs à ces activités ont été transférés depuis la société CNIM Groupe SA à ces nouvelles sociétés, conformément aux articles L236-6-1 et L236-22 du Code de commerce.
- Une cinquième société, CNIM E&E EPC, est également issue de cette réorganisation le 1<sup>er</sup> novembre 2020, selon les mêmes modalités. Le transfert de personnel ayant été effectué à cette date, l'effectif moyen annuel de cette société tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessus n'est donc pas représentatif : il est de 284 personnes au 31/12/2020 pour CNIM E&E EPC et de 64 personnes pour CNIM Groupe.

Par ailleurs, la cession de l'activité d'ingénierie et de conseil en Energie et Environnement de Bertin Technologies à la société Naldeo Group en date du 30 septembre 2020 a entraîné un départ de 57 personnes.

Au 31 décembre 2020, compte tenu des embauches et des sorties au cours de l'année, l'effectif total du Groupe est en baisse de 5,6% comparé au 31 décembre 2019.



GRI 102-8

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

	Ingénieurs et cadres (Managers)	Employés, techniciens, et agents de maîtrise (White Collars)	Ouvriers (Blue Collars)
BERTIN GmbH	34%	37%	29%
BERTIN IT	92%	8%	0%
BERTIN Technologies	65%	35%	0%
CNIM ACTIV'EMPLOI	0%	100%	0%
CNIM AIRSPACE	51%	22%	27%
CNIM Azerbaïjan	21%	27%	53%
CNIM Babcock Maroc	18%	31%	52%
CNIM Centre France	18%	82%	0%
CNIM China	28%	13%	58%
CNIM E&E EPC	76%	24%	0%
CNIM E&E O&M	61%	13%	26%
CNIM E&E Services	64%	19%	17%
CNIM Groupe	78%	22%	0%
CNIM INSERTION	3%	97%	0%
CNIM Martin Private Ltd	38%	63%	0%
CNIM MUTUAL SERVICES	56%	44%	0%
CNIM Ouest Armor	22%	78%	0%
CNIM Paris Batignolles	7%	93%	0%
CNIM Systèmes Industriels	56%	25%	19%
CNIM Singapour	18%	11%	71%
CNIM Terre Atlantique	6%	94%	0%
CNIM Thiverval Grignon	6%	94%	0%
LAB	87%	13%	0%
LAB GmbH	85%	12%	3%
MES Environmental Ltd	11%	12%	77%
SUNCNIM	33%	63%	3%
WINLIGHT	49%	51%	0%
<b>Total général</b>	<b>53%</b>	<b>29%</b>	<b>18%</b>

GRI 405-1

Le Groupe CNIM est composé en majorité d'ingénieurs et cadres, avec toutefois des réalités très diverses en fonction de l'activité de la société filiale concernée :

- Certaines filiales étant des sociétés d'ingénierie, telles que LAB et Bertin IT, elles ont donc à ce titre une proportion d'ingénieurs et cadres supérieure à 80%.
- Les filiales dont l'objet est l'exploitation d'un centre de valorisation des déchets sont composées majoritairement d'employés et d'agents de maîtrise.
- 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.
- Par ailleurs un collaborateur du Groupe sur six 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	
	Durée indéterminée	Durée déterminée
BERTIN GmbH	95%	5%
BERTIN IT	95%	5%
BERTIN Technologies	96%	4%
CNIM ACTIV'EMPLOI	5%	95%
CNIM AIRSPACE	89%	11%
CNIM Azerbaïjan	98%	2%
CNIM Babcock Maroc	100%	0%
CNIM Centre France	100%	0%
CNIM China	32%	68%
CNIM E&E EPC	97%	3%
CNIM E&E O&M	96%	4%
CNIM E&E Services	99%	1%
CNIM Groupe	96%	4%
CNIM Insertion	3%	97%
CNIM Martin Private Ltd	96%	4%
CNIM Mutual Services	92%	8%
CNIM Ouest Armor	94%	6%
CNIM Paris Batignolles	28%	72%
CNIM Singapour	100%	0%
CNIM Systèmes Industriels	98%	2%
CNIM Terre Atlantique	89%	11%
CNIM Thiverval Grignon	95%	5%
LAB	100%	0%
LAB GmbH	97%	3%
MES Environmental Ltd	97%	3%
SUNCNIM	53%	47%
WINLIGHT	99%	1%
<b>Total général</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>

GRI 102-8

10% 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 (CDDI).

## Répartition des contrats : temps plein et temps partiel

	Contrats à temps partiel	Contrats à temps plein
BERTIN GmbH	7%	93%
BERTIN IT	12%	88%
BERTIN Technologies	6%	94%
CNIM ACTIV'EMPLOI	0%	100%
CNIM Airspace	8%	92%
CNIM Azerbaïjan	2%	98%
CNIM Babcock Maroc	0%	100%
CNIM Centre France	0%	100%
CNIM China	0%	100%
CNIM E&E O&M	1%	99%
CNIM E&E Services	2%	98%

CNIM E&E EPC	5%	95%
CNIM Groupe	9%	91%
CNIM INSERTION	0%	100%
CNIM Martin Private Ltd	0%	100%
CNIM Mutual Services	4%	96%
CNIM Ouest Armor	3%	97%
CNIM Paris Batignolles	0%	100%
CNIM Terre Atlantique	0%	100%
CNIM Thiverval Grignon	0%	100%
CNIM Singapour	0%	100%
CNIM Systèmes Industriels	3%	97%
LAB	6%	94%
LAB GmbH	18%	82%
MES Environmental Ltd	6%	94%
SUNCNIM	3%	97%
WINLIGHT	0%	100%
<b>Total général</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>

GRI 102-8

Seuls 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	83%	17%	87	19%
25-29 ans	78%	22%	77	17%
30-34 ans	80%	20%	66	14%
35-39 ans	82%	18%	57	13%
40-44 ans	74%	26%	47	10%
45-49 ans	78%	22%	36	8%
50-54 ans	65%	35%	20	4%
55-59 ans	69%	31%	52	11%
≥ 60 ans	93%	7%	14	3%
<b>TOTAL</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>456</b>	<b>100%</b>

Standard de reporting : GRI 401-1

En 2020, 50% des recrutements ont concerné des collaborateurs de moins de 35 ans. A l'autre extrémité de la pyramide des âges, il est à souligner que le Groupe est attentif aux compétences et ne pratique pas de discrimination par rapport à l'âge à l'embauche : près de 20% des collaborateurs recrutés en 2020 avaient 50 ans ou plus.

Par ailleurs près d'un recrutement sur quatre est féminin, ce qui permet de confirmer la progression de la part des femmes dans le Groupe.

Au total, le nombre d'embauches est en retrait de 30% vs 2019, en lien avec la situation financière du Groupe en 2020.

**Départs :**

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
< 25 ans	73%	27%	92	16%	4%
25-29 ans	71%	29%	82	14%	3%
30-34 ans	78%	22%	95	17%	4%
35-39 ans	70%	30%	64	11%	3%
40-44 ans	76%	24%	50	9%	2%
45-49 ans	74%	26%	35	6%	1%
50-54 ans	83%	17%	47	8%	2%
55-59 ans	72%	28%	50	9%	2%
≥ 60 ans	88%	12%	58	10%	2%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>573</b>	<b>100%</b>	<b>23%</b>

**Motifs des départs :**

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
Départs involontaires	75%	25%	155	27%	6%
Départs volontaires	73%	27%	192	34%	8%
Retraite	93%	7%	74	13%	3%
Fin de contrat	71%	29%	152	27%	6%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>573</b>	<b>100%</b>	<b>23%</b>

Au total, le taux de départ a augmenté de 4 points comparé à 2019. Cette augmentation s'explique par une augmentation de 2 points du nombre de départs en retraite et de 4 points pour les départs involontaires.

Le taux de départs volontaires a baissé de 2 points par rapport à 2019, le taux de départ pour fins de contrat étant par ailleurs stable.

**Rémunération et évolution**

La masse salariale annuelle 2020, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 27 sociétés, est de 170,3 millions d'euros. À périmètre constant, elle est en baisse de 9,7% par rapport à 2019.

## 1.3.2 Développement et gestion des compétences

### 1.3.2.1 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 du Groupe en termes de formation.
- 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 du Groupe, 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 société du Groupe est dotée 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.

**1.3.2.2 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 est 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 mettant à leur 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.

### 1.3.2.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

---

#### Indicateurs de performance et objectifs retenus :

- Nombre d'heures de formation par collaborateur objectif : 28 heures.  
Périmètre : Groupe.  
Standard de reporting : GRI 404-1 / ODD 4.4.
- Pourcentage objectif de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année : 80 %.  
Périmètre : Groupe.  
Standard de reporting : interne entreprise / ODD 4.4.
- Pourcentage objectif de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année : 98 %.  
Périmètre : Groupe.  
Standard de reporting : GRI 404-3 / ODD 4.4.

#### Résultats obtenus en 2020 :

- 13 heures de formation par collaborateur.
- 51% des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année.
- 79% des collaborateurs ont bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année.

Si le pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation est stable à 79%, les indicateurs relatifs à la formation marquent une forte régression par rapport à 2019.

Ces résultats s'expliquent en grande partie par la pandémie liée à la COVID-19 :

- Pour des raisons sanitaires, de très nombreuses sessions de formation ont été annulées par les organismes de formation : 9300 heures de formation ont dû être annulées et 2000 heures ont dû être reportées sur 2021.
- Pour limiter les retards dans la réalisation de contrats clients critiques et les impacts économiques de la pandémie qui en découlent, la priorité a été donnée dans certains cas à la poursuite de l'activité.

#### **Des formations dédiées au risque Incendie**

CNIM propose chaque année à ses collaborateurs une formation sur le thème de l'incendie. L'objectif est que le stagiaire soit capable de faire remonter des situations dangereuses liées aux risques incendie, d'intervenir efficacement contre un feu naissant et d'alerter les secours adaptés. Au total, 330 collaborateurs ont été formés au sein du Groupe. Depuis quelques années, les stagiaires sont placés en situation réelle d'incendie afin d'acquérir les réflexes qui leur permettront de réagir avec efficacité en toute circonstance.

#### **Formation « Comment accroître sa dynamique personnelle » ?**

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est essentielle au bien-être des collaborateurs d'une entreprise et elle contribue également à la performance collective. Une étude a démontré que 73 % des collaborateurs accordent beaucoup d'importance à la QVT. 13 % d'entre eux affirment même que le bien-être au travail est plus important que certains autres facteurs. Fort de ce constat, CNIM a décidé de mettre en place une formation sur le thème de la « dynamique personnelle ».

Cette formation a pour objectif de soulager les troubles musculosquelettiques, prévenir les facteurs de stress, prendre en compte individuellement les problématiques physiques et émotionnelles du collaborateur, aider le salarié à s'approprier son corps et sa santé.

Une première session de formation a eu lieu en décembre 2020. Une trentaine de collaborateurs travaillant dans les ateliers ont été accompagnés dans cette démarche de bien-être au travail. Afin de dispenser une formation en phase avec la réalité vécue par les collaborateurs, des exercices d'écoute et de simulation ont été mis en place. Fort du succès remporté par cette session, le service formation envisage de déployer plus largement ce parcours.

## 1.3.3 Santé et sécurité

### 1.3.3.1 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 Général des sociétés 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 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.

Un Responsable HSE Groupe assure la coordination entre le COMEX du Groupe en vue de s'assurer de l'atteinte des objectifs consolidés, et le réseau des Responsables HSE Groupe.

### 1.3.3.2 Plans d'action

---

#### Coordination HSE Groupe

Le coordinateur HSE Groupe a pour missions :

- De proposer la Politique HSE du Groupe au COMEX ;
- De décliner au sein des différentes entités, avec le support des Responsables HSE, la politique et les plans d'actions validés par le COMEX ;
- D'assurer la remontée au COMEX des indicateurs liés à l'accidentologie ;
- D'animer le réseau des Responsables HSE du Groupe ;
- **D'être force de proposition dans la mise en place des actions d'amélioration HSE.**

#### 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 santé, 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 sa fonction, la réglementation et les analyses des risques associées à ses activités, comprenant au minimum une formation à l'intégration.

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

#### **Roadmap 2024**

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.

Il est notamment prévu le déploiement d'une campagne de communication autour des risques majeurs, dans toutes les sociétés du Groupe.

Le traitement et l'analyse de tous les accidents participent à l'objectif visé de zéro accident, dans une démarche d'amélioration continue.

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

---

#### **Indicateurs de performance et objectifs retenus :**

- 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 403-2 / ODD 8.8.

#### **Résultats obtenus en 2020 :**

- Taux de fréquence : 12,06

Ce résultat est en régression vs 2019. Il s'explique par un plus grand nombre d'accidents du travail enregistré en 2020, notamment sur le périmètre de CNIM E&E Services et CNIM E&E O&M. Un plan d'actions spécifique est en cours de déploiement sur ces sociétés et se poursuivra en 2021.

- Taux de gravité : 0,41

Ce résultat est en régression vs 2019. Il est la conséquence de 3 accidents graves, ayant généré de très longs arrêts de travail, qui représentent à eux seuls un quart du nombre de jours d'arrêt sur l'année.

Par ailleurs, le Groupe a déploré un décès en 2020, lors d'une opération de maintenance industrielle. Cet événement dramatique a marqué l'ensemble des collaborateurs du Groupe, notamment par son caractère exceptionnel : c'est le seul décès enregistré depuis que le Groupe a engagé la certification des systèmes de management Santé et Sécurité de ses sociétés opérationnelles.

Suite à ces mauvais résultats, le COMEX a demandé un plan d'actions renforcé, visant à mettre le Groupe en ligne avec ses objectifs, suivi mensuellement. L'effort sera plus particulièrement mis sur des actions de sensibilisation et de formation, l'incitation à remonter et traiter les retours d'expérience issus des événements, et un plan de communication spécifique.

#### **Maladies professionnelles**

2 maladies professionnelles ont affecté des collaborateurs du Groupe en 2020<sup>3</sup>, ayant généré 524 journées de travail perdues. Un événement est dû à une exposition ancienne ; le second est consécutif au développement de troubles musculo-squelettiques.

#### **Le British Safety Council décerne une Sword of Honor à CNIM Environnement & Energie EPC pour sa gestion de la santé et la sécurité de son site de Sharjah**

Le British Safety Council a remis cette prestigieuse récompense à CNIM Environnement & Energie EPC, mandaté par Masdar Bee'ah pour la réalisation clés en main du centre de valorisation énergétique de Sharjah aux Emirats Arabes Unis. CNIM Environnement & Energie EPC est l'une des rares entreprises dans le monde à obtenir un Sword of Honour pour son excellente gestion des questions de santé et de sécurité au travail. Pour être autorisée à concourir pour le Sword of Honour, une entreprise doit préalablement avoir obtenu, comme CNIM, un maximum de cinq étoiles dans le cadre de l'audit sur la santé et la sécurité au travail qui a été mené par le British Safety Council entre août 2019 et

---

<sup>3</sup> Maladies professionnelles reconnues par l'instance externe compétente, pour les salariés présents à l'effectif sur la période.

novembre 2020. Elle doit également avoir démontré à un panel d'experts indépendants l'excellence de sa gestion des questions de santé et de sécurité à tous les niveaux de son organisation.

#### **CNIM Environnement & Energie Services lauréat du Challenge Santé, Sécurité, Environnement d'Engie Montoir-de-Bretagne**

L'équipe de CNIM E&E Services a remporté le challenge Santé, Sécurité, Environnement organisé par Engie, dans le cadre des travaux de requalification de la chaudière de récupération cycle combiné sur le site de Montoir-de-Bretagne (44). Cette performance a valu à l'équipe les félicitations du directeur du site d'Engie. La préparation du chantier a été exemplaire et les travaux ont été menés avec sérénité. L'équipe a eu une vision concrète des tâches à réaliser et a su faire preuve d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des risques (financiers, sécurité, santé, environnement, techniques). Conséquence de ce challenge, Engie s'est engagée à contacter les entreprises podium pour les prochains appels d'offre.

#### **Mobilisation des équipes de Bertin Medical Waste et CNIM China dans la lutte contre la propagation du coronavirus**

Le Ministère de la Santé chinois a acheté en 2020 plusieurs stations de banalisation Sterilwave pour équiper les hôpitaux principaux de la région de Wuhan. Ces équipements permettent de traiter les déchets hospitaliers à risque infectieux (DASRI) potentiellement contaminés par le coronavirus sur site, et d'éliminer par conséquent tout risque de contamination à l'extérieur de l'hôpital. Grâce aux solutions Sterilwave, les déchets dangereux générés par les hôpitaux ne sont plus transférés par camion de l'hôpital vers des sites de traitement éloignés, ce qui permet de limiter les risques de contagion.

#### **Bertin Technologies et Enalees lancent BEC-SARS-CoV-2, un kit de détection ultrarapide et sensible du Covid-19**

Le kit de détection BEC-SARS-CoV-2, développé par Bertin Technologies et Enalees avec le concours de l'Institut Pasteur, est un test rapide capable de détecter en moins de 30 minutes la présence du virus SARS-Cov-2 dont les nouveaux variants. Il se décline en deux applications : la première vise à tester la présence du virus dans l'environnement ambiant ; la seconde est destinée à tester des échantillons humains après prélèvement de matériel génétique. Le kit de détection BEC-SARS-CoV-2 a été certifié par le Centre National de Référence (CNR) des virus des infections respiratoires et a obtenu le marquage européen CE-IVD.

Par ailleurs, quatre sociétés du Groupe, présentes sur six établissements différents, ont obtenu en 2020 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 sont des exemples forts.

## **1.3.4 Valorisation des déchets**

### **1.3.4.1 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 société filiale 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 un site industriel, 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 sur le Service QHSE afin d'établir l'analyse environnementale des impacts du projet.

### **1.3.4.2 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.

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

---

#### **Indicateurs de performance et objectifs retenus :**

Au regard de la situation économique du Groupe en 2020 et des évolutions stratégiques prises par le Directeur Général de la société CNIM E&E EPC, il a été décidé que l'indicateur suivi jusqu'en 2019, « Part de marché CNIM de la valorisation énergétique des déchets en Europe », n'était plus d'actualité.

Trois nouveaux indicateurs ont été définis, qui visent à mesurer la capacité de CNIM E&E EPC à améliorer l'impact environnemental de ses clients :

- Rendement électrique brut (cf Waste Incineration BREF) : objectif  $\geq 25\%$  pour les nouvelles usines, et  $\geq 20\%$  pour les installations existantes.

Standard de reporting : GRI 302-3 / ODD 7.3.

- Tonnage imbrûlés / tonnage déchets incinérés : objectif  $\leq 3\%$ .

Standard de reporting : GRI 302-3 / ODD 7.3.

- Tonnage résidus ultimes / tonnage déchets incinérés : objectif  $\leq 30$  kg / T.

Standard de reporting : GRI 306-2 / ODD 12.5.

Périmètre : CNIM E&E EPC.

#### **Résultats obtenus sur les installations mises en service en 2020 :**

- Rendement électrique brut : 31,7%, soit un résultat supérieur de 25% à la cible.
- Tonnage imbrûlés / tonnage déchets incinérés : 0,13%, soit un résultat meilleur que la cible, permettant la valorisation à plus de 99% du pouvoir calorifique des déchets incinérés.
- Tonnage résidus ultimes / tonnage déchets incinérés : 25,8 kg / T, soit un résultat meilleur que la cible.

#### **Réception de la centrale de cogénération de Wheelabrator Kemsley**

Au Royaume-Uni, dans le Kent, la centrale de cogénération de Kemsley réalisée par CNIM a été réceptionnée par son client Wheelabrator le 16 juillet 2020.

La centrale, dont la construction a démarré en 2016, est constituée de deux lignes de 35 tonnes / heure, capables de traiter chaque année 550 000 tonnes de déchets non recyclables, qui autrement seraient mis en décharge ou exportés vers l'Europe continentale. Elle produit 42 MW bruts, soit 37 MW nets, d'électricité et alimente environ 100 000 foyers et entreprises britanniques. Le traitement des fumées VapoLAB™ est fourni par LAB, filiale de CNIM. La centrale génère également 180GWh de chaleur, qui alimenteront en vapeur le papetier DS Smith voisin, installé à Kemsley depuis 1924 et dont l'objectif est de réduire son recours aux combustibles fossiles dans le cadre de sa production de bobines de papier.

#### **Centre de valorisation énergétique des déchets d'Avonmouth**

L'usine, dont la construction a démarré en 2017, permet d'éviter chaque année la mise en décharge d'environ 320 000 tonnes de déchets non recyclables. Elle produit 307GWh d'électricité couvrant sa propre consommation et celle de 84 000 foyers.

Les opérateurs de Viridor ont été formés au simulateur de conduite CNIM DOT (Digital Operator Training®) par l'équipe de la CNIM Academy. CNIM DOT permet de simuler en temps réel et fidèlement les différentes réactions physiques d'une installation. Grâce à cet outil pédagogique, les formateurs experts de la CNIM Academy permettent d'améliorer significativement la formation des opérateurs de conduite.

#### **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 3,1%
  - générant 371 316 T de déchets sortants,
  - dont 87% ont fait l'objet de valorisation énergétique, recyclage ou de récupération de matériaux.
- Les activités de construction, les sites industriels et tertiaires ont généré :
  - 1420 T de déchets non dangereux, dont 14% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique ;
  - 419 T de déchets dangereux, dont 9% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.

Un plan d'amélioration sur la valorisation, le recyclage et la récupération de matériaux sur les chantiers de construction sera déployé en 2021.

Standard de reporting : GRI 306-2 / ODD 12.5.

## 1.3.5 Consommation d'énergie et efficacité énergétique

### 1.3.5.1 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.

### 1.3.5.2 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.

### 1.3.5.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

---

#### Indicateurs de performance et objectifs retenus :

- 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%.

Standard de reporting : interne entreprise / ODD 7.3.

Périmètre : CNIM E&E O&M.

**Résultats obtenus en 2020 :**

- 100% des sites de valorisation énergétique en France sont certifiés ISO 50 001 (cf tableau des certifications au chapitre 2.7).
- Certification ISO 50 001 des sites de valorisation énergétique à l'étranger : aucun de ces sites n'est encore certifié à ce jour. Le travail visant la mise en place de ce système de management d'ici 2025 est engagé, en ligne avec l'objectif.
- Taux de disponibilité des installations : 89,5%. Ce résultat très légèrement inférieur à l'objectif s'explique notamment par un accident sur l'unité de valorisation énergétique de Pluzunet, ayant entraîné une disponibilité réduite à 65% sur l'année pour ce site. Les autres installations ont un taux de disponibilité moyen de 91,3%, supérieur à l'objectif.

**Tableau des consommations d'énergie 2020 pour l'ensemble des sites détenus ou exploités par le Groupe CNIM :**

Donnée	Unité	Quantité
Gaz de ville chauffage et procédés	MWh	73 011
Fuel Ordinaire Domestique (FOD)	L	799 539
Carburant diesel sources mobiles (VL/PL)	L	321 854
Gazole non routier (GNR)	L	338 370
Carburant essence sources mobiles	L	113 343
Gaz chariots élévateurs (Propane)	kg	4 151
Gaz procédés (Acétylène)	m <sup>3</sup>	3 729
Électricité	MWh	113 788
Dont part électricité renouvelable	MWh	94 770
Réseau de chaleur	MWh	495

Standard de reporting : GRI 302-1.

Fait marquant : la part d'électricité renouvelable s'élève à 83% du total de la consommation d'électricité du Groupe. Ce pourcentage très élevé s'explique principalement par l'autoconsommation des sites de valorisation et de production énergétique du Groupe, et dans une moindre mesure par l'augmentation de la part d'électricité renouvelable des fournisseurs d'électricité.

**Première mondiale pour CNIM avec la mise en exploitation d'une pompe à chaleur à absorption au sein du réseau de la ville de Brive**

Le système fourni et installé par CNIM au sein de l'usine de valorisation énergétique des déchets de Saint-Pantaléon de Larche (Nouvelle-Aquitaine), est basé sur une pompe à chaleur fournissant 13 MW au réseau de chaleur de la ville de Brive. Il permet de récupérer et de valoriser la vapeur basse pression sortie des turbines de l'usine en la réinjectant directement dans le réseau de chaleur de la ville. Il s'agit là d'une première mondiale puisque le système, conçu et livré par CNIM en un an, permet de valoriser la chaleur dite « fatale », c'est-à-dire dont la température trop basse (40°C) n'est pas suffisante pour qu'elle soit réutilisée directement. La pompe à chaleur à absorption de CNIM capte la chaleur présente dans la vapeur basse pression et la transfère à l'eau du réseau de chaleur. Cette dernière passe alors de 40°C à 80°C et peut être réinjectée dans le réseau pour alimenter les habitations de l'agglomération avec une énergie verte.

**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 les démarches en vue de maîtriser les consommations énergétiques avaient déjà été engagées depuis plusieurs années sur les principaux sites.

## 1.3.6 Prévention et réduction des rejets atmosphériques

### 1.3.6.1 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 les sociétés du secteur Environnement & Energie (E&E) :

- La société LAB conçoit, construit et met en service des systèmes et équipements clés en main, pour le traitement et la réduction des émissions polluantes ;
- La société CNIM E&E O&M (Operations & Maintenance) pilote les sociétés filiales en charge d'exploiter les sites d'incinération et de valorisation énergétique 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 150 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 mains pour le traitement des gaz de combustion, conçues en particuliers mais pas uniquement pour réduire les émissions atmosphériques d'unités de valorisation énergétiques de déchets, de biomasse, de centrales thermiques ou d'autres industries ;
- De laveurs marins et de traitement des oxydes d'azote (NOx) 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, de l'état d'esprit du management comme des collaborateurs. 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 fortement compétitif et très réglementé, LAB démontre sa volonté et sa capacité 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.

### 1.3.6.2 Plans d'action

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

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

- Réaliser les activités de Recherche et Développement, avec pour objectifs de conserver le leadership sur les technologies actuelles et d'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 être une organisation qui développe en permanence les compétences, prête à aborder les nouveaux challenges et à atteindre nos objectifs communs avec succès.

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

### 1.3.6.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

#### Pour les activités de LAB :

S'appuyant sur des technologies de pointe, LAB s'efforce 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, en ligne avec les besoins des clients.

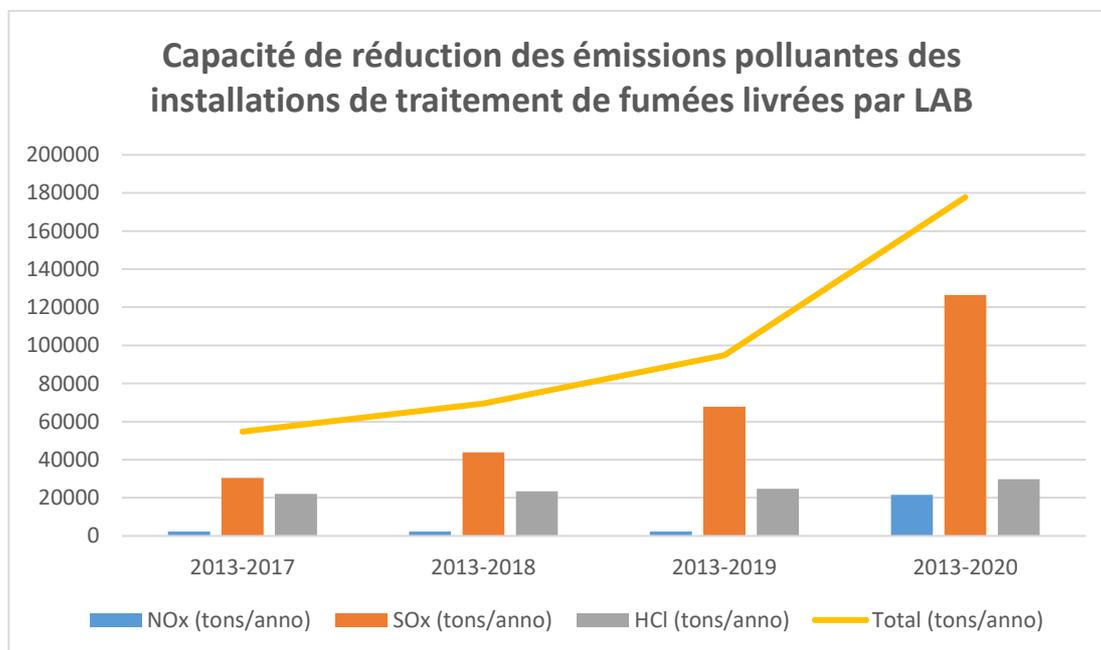
**Indicateur de performance :** capacité de réduction des émissions polluantes des projets livrés.

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 de réduire très significativement les rejets atmosphériques. A ce titre, LAB est un contributeur majeur pour améliorer l'empreinte environnementale et les conditions de vie de ses clients, partenaires et parties prenantes.

Standard de reporting : interne entreprise / GRI 305-5 / ODD 12.4.

Périmètre : LAB.

#### Résultat obtenu en 2020 :



\*Les données intègrent l'activité DeNox laveurs marins à partir de 2020 (activité rachetée par LAB GmbH à un autre groupe industriel dans le courant de l'année 2019).

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 Meilleures 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 2020, 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.

#### Livraison du traitement des fumées de la nouvelle usine de valorisation énergétique des déchets à Kaunas (Lituanie)

LAB a livré en 2020 le traitement des fumées incluant la récupération de chaleur par condensation des fumées de la nouvelle usine de valorisation énergétique des déchets de 85 MW, à son client UAB Kauno Kogeneracine Jėgainė, à Kaunas. Le procédé de traitement des fumées se compose du système sec breveté SecoLAB®, complété par une condensation efficace des fumées combinée à l'humidification de l'air de combustion, permettant le transfert d'environ 22 MW vers le réseau de chauffage urbain local.

#### Livraison du traitement des fumées de la nouvelle centrale de valorisation de la biomasse Hofor Bio4 à Copenhague (Danemark)

LAB a livré en 2020 les lots M6 Traitement des fumées et M7 Condensation des fumées au fournisseur d'énergie HOFOR, pour la nouvelle centrale de valorisation de la biomasse à partir de copeaux de bois à Copenhague. Cette centrale, qui permet de substituer complètement l'utilisation du charbon par le recours à la biomasse dans la capitale danoise, a une capacité d'environ 150 MWel et 415 MWth (dont 125 MWth par condensation des fumées fournie par LAB).

#### Bilan Gaz à Effet de Serre du Groupe CNIM :

En 2020, les émissions de gaz à effet de serre consolidées pour le Groupe CNIM se sont élevées à 532 983 t CO<sub>2</sub>e, avec une incertitude de 42% :

- Les émissions directes des procédés hors énergie (traitement des déchets) représentent plus de 85% 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%).
- La quantité d'émissions de CO<sub>2</sub> a augmenté de 3,5% par rapport à 2019, conséquence notamment de l'augmentation du tonnage de déchets traités (+3,3%).
- Le site exploité par CNIM Azerbaïdjan représente 42% des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe et 35% des émissions évitées.

Catégories d'émissions	N°	Postes d'émissions	Emissions de GES						Emissions évitées de GES	
			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	17 579	42	191	0	17 812	59	707	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	842	1	8	0	850	214	21	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	419 496	61	0	290	453 731	0	210 901	0
	4	Emissions directes fugitives	2	0	0	0	2	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>437 919</b>	<b>104</b>	<b>198</b>	<b>290</b>	<b>472 394</b>	<b>273</b>	<b>210 902</b>	<b>0</b>
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 854	0	0	0	5 854	0	310	159 463
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	79	0	0	0	79	0	3	32 933
		<b>Sous total</b>	<b>5 933</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 933</b>	<b>0</b>	<b>310</b>	<b>192 395</b>
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	3 264	1 052	52	0	4 369	-273	137	86 627
	9	Achats de produits ou services	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Immobilisations de biens	0	0	0	0	0	0	2	0
	11	Déchets ultimes	48 480	248	1 559	0	50 287	13 814	12 259	111
	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

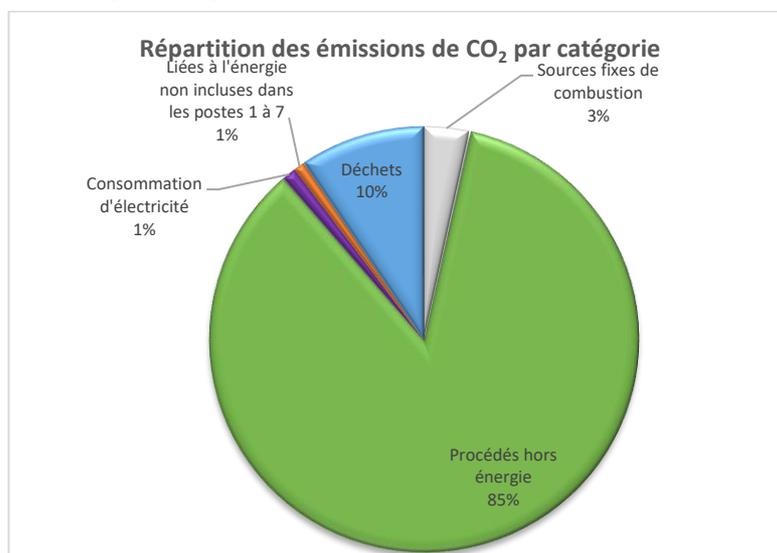
18	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Déplacements domicile travail	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sous total</b>		<b>51 744</b>	<b>1 301</b>	<b>1 611</b>	<b>0</b>	<b>54 656</b>	<b>13 541</b>	<b>12 260</b>	<b>86 738</b>
<b>TOTAL</b>		<b>495 595</b>	<b>1 405</b>	<b>1 809</b>	<b>290</b>	<b>532 983</b>	<b>13 814</b>	<b>223 472</b>	<b>279 133</b>

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

Standard de reporting : GRI 305-1 / 305-2 / 305-3.

#### Répartition des émissions de CO<sub>2</sub> par catégorie :

- Le poste « Emissions directes des procédés hors énergie » représente 85% des émissions de CO<sub>2</sub>e du groupe CNIM. Elles sont liées à l'activité de valorisation énergétique des déchets. Cette activité essentielle contribue également fortement aux émissions évitées.
- Le poste « Déchets », responsable de 10% des émissions de CO<sub>2</sub>e du Groupe, est également lié à l'activité de tri et valorisation des déchets.
- Les autres postes d'émissions de GES, dont le total est de l'ordre de 4%, sont la conséquence des consommations énergétiques (gaz, électricité, diesel...) des bâtiments et véhicules des sociétés du Groupe.



#### Emissions évitées du Groupe CNIM :

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

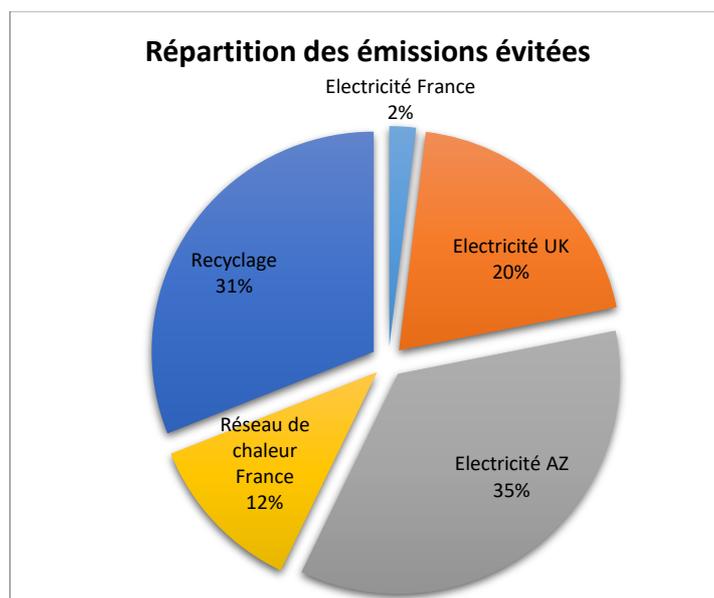
En 2020, les sites du Groupe CNIM ont permis des émissions évitées de 279 133 t CO<sub>2</sub>e, soit 52% du total des émissions émises :

- La revente d'électricité en Royaume-Uni et en Azerbaïdjan représente une part très importante des émissions évitées, du fait d'une production d'électricité dans ces pays beaucoup plus carbonée qu'en France.
- L'électricité vendue en France pèse peu dans les émissions évitées du Groupe, en raison de la part du nucléaire dans le mix énergétique français, qui donne un facteur d'émission du kWh électrique très faible par rapport à la Royaume-Uni, ou à l'Azerbaïdjan (dix fois inférieur).

	Facteur d'émission	Emissions évitées
	kgCO <sub>2</sub> e/MWh	t. CO <sub>2</sub> e
Électricité en Royaume-Uni	457	55 598
Électricité en Azerbaïdjan	584	98 474
Électricité en France	41*	5 391
Chaleur en France	279	32 933
Recyclage des matériaux		86 627

\*Le facteur d'émission de la base carbone est de 60 kg CO<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 40,7 kg CO<sub>2</sub>e/MWh. Cette

valeur très basse par rapport à la Royaume-Uni ou à l'Azerbaïdjan s'explique par la part très importante du nucléaire dans le mix énergétique français.



#### Emissions évitées sur les sites de valorisation énergétique des déchets : évolution vs 2019

- La quantité de produits recyclés a fortement augmenté, du fait de l'activité en année pleine de la société CNIM Paris Batignolles.
- Au total, la quantité d'émissions évitées a augmenté de 16%. Une partie de cette augmentation s'explique par l'évolution du facteur d'émission de l'électricité en Azerbaïdjan. A iso facteurs d'émissions, les émissions évitées augmentent de 9%.
- Sur l'année 2020, le ratio d'émissions évitées pour le Groupe CNIM est de 168 kg CO<sub>2</sub> évités / tonne de déchets traités, en amélioration de 5,3% par rapport à 2019.

GRI 305-4 / 305-5 / 305-6 / ODD 12.4

## 1.3.7 Ethique et lutte contre la corruption

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

#### Engagements :

Dans le cadre de la conduite de ses affaires, le Groupe 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 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.

### **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, hiérarchiquement rattaché au Directeur Général du Groupe.

Dans la continuité des actions de renforcement du dispositif de prévention du risque de corruption, en ligne avec les recommandations de l'Agence Française Anti-corruption, le Groupe a mis en place depuis 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 Directeur Général du Groupe 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 (COMEX, Comité d'audit, Conseil d'administration) ;
- Décide librement, et en toute indépendance, toute enquête interne qu'il jugerait opportune.

#### 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 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 différentes 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.

## **1.3.7.2 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 ou en cours.

Cette procédure implique les fonctions suivantes : Directeur Général ainsi que le Référent Compliance de la société filiale concernée, Responsables Commerciaux, Group Compliance Officer, Directeurs Financier et Juridique du Groupe.

L'évaluation des agents se fonde systématiquement sur :

- L'analyse de questionnaires de due-diligence ;
- L'exploitation de bases de données spécialisées ;
- L'examen, le cas échéant, des conclusions de due-diligences approfondies 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 cas de signaux négatifs, sur l'examen des conclusions de due-diligences externes.

#### **Evaluation des clients et fournisseurs**

La procédure de gestion du risque de corruption dans les relations avec les clients, fournisseurs et sous-traitants du Groupe est en cours de refonte, en vue de tenir compte des dernières recommandations de l'Agence Française Anticorruption, parues au Journal Officiel du 10 janvier 2021. Elle vise à constituer des groupes de tiers présentant des niveaux de risques homogènes et à adapter les procédures d'évaluation en fonction de ces niveaux. Une fois établie, elle aura vocation à porter sur l'ensemble des tiers avec lesquels un contrat est envisagé ou en cours, en fonction de priorités établies conjointement entre le Group Compliance Officer, les Correspondants Compliance et les opérationnels concernés.

#### **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.

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

---

#### **Indicateurs de performance et objectifs retenus :**

Au regard des dernières recommandations de l'AFA et de la refonte de la procédure d'évaluation des tiers en cours, il a été décidé de conserver le premier indicateur visant à mesurer le pourcentage du personnel exposé au risque de corruption formé au dispositif du Groupe et d'en mettre en place un nouveau, visant à mesurer le pourcentage de tiers à risque évalués :

- Personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence du Groupe CNIM : objectif 100% formés ou sensibilisés d'ici 2021, les nouveaux arrivants étant formés dans l'année suivant leur embauche.

Standard de reporting : GRI 205-2 / ODD 16.5.

- Proportion de diligences réalisées sur les tiers dits « à risque » : 100% des nouveaux tiers d'ici 2021 ; 100% tous tiers d'ici 2023.

Standard de reporting : GRI 205-1 / 414-1 / ODD 16.5.

Périmètre : Groupe.

#### **Où en sommes-nous en 2020 :**

- Proportion de collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption :
  - 611 collaborateurs du Groupe ont été identifiés comme étant exposés au risque de corruption et de trafic d'influence.
  - 9 sessions de formation en présentiel ont été organisées jusqu'au mois de mars, date à laquelle le confinement, le télétravail et les mesures de distanciation imposées par la pandémie de la COVID-19 ont engendré un arrêt complet de toute nouvelle session de formation sur l'année 2020.

- Sur ces 611 personnes, 443 ont été convoquées à une session de formation présentielle relative au dispositif de prévention de corruption du Groupe, et 346 y ont effectivement participé, dont il résulte :
  - o Un taux de convocation du personnel exposé de 72% ;
  - o Un taux de participation du personnel exposé et convoqué de 78%.
- Proportion de due diligences réalisées sur les tiers dits « à risque » : compte tenu de la mise en place de ce nouvel indicateur, les résultats seront disponibles à partir de l'année 2021.

Compte tenu des recommandations de l'AFA en matière de formation des personnels les plus exposés au risque de corruption, le Groupe a fait le choix d'une formation en présentiel, permettant de s'assurer de leur bonne compréhension du dispositif anti-corruption du Groupe, des situations à risque auxquelles leur fonction peut les exposer et des procédures applicables dans de telles situations. A ce titre, le plan de formation qui visait à couvrir l'ensemble des personnels exposés au risque de corruption lancé début 2020 a dû être stoppé à partir du mois de mars en raison de la pandémie liée à la COVID-19. Il sera relancé, dès que possible, en 2021.

Par ailleurs, le déploiement de l'ensemble du dispositif anti-corruption a fait l'objet d'un point d'avancement au Comité d'Audit.

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

Au cours de l'exercice 2020 :

- Aucune alerte interne relative à un soupçon ou un fait de corruption n'a été adressée ;
- Aucun cas avéré de corruption n'a été identifié ;
- Aucun employé n'a été renvoyé ou fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption ;
- Un contrat avec un intermédiaire n'a pas été renouvelé en raison d'une situation présentant un risque de corruption trop élevé ;
- 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 205-3 / ODD 16.5.

#### **Le Groupe CNIM réaffirme son engagement fort en matière d'éthique et de prévention de la corruption**

En 2020, Louis-Roch Burgard, Directeur Général du Groupe CNIM, a souhaité réaffirmer son engagement personnel total ainsi que de celui des membres du COMEX du Groupe à respecter et à faire respecter l'ensemble des chartes éthiques et codes de déontologie.

Les documents qui traduisent ces engagements sont la Charte éthique, le Code de conduite anti-corruption, le Code de déontologie des achats et la Charte d'éthique boursière et de confidentialité. Ils sont disponibles en ligne sur [cnim.com](http://cnim.com).

Un dispositif d'alerte est par ailleurs accessible en interne sur l'intranet du Groupe et en externe sur [cnim.com](http://cnim.com) : il permet de recevoir de façon confidentielle le signalement de comportements contraires aux engagements pris par le Groupe. Quant à la formation au programme de prévention de la corruption du Groupe très largement déployée en 2020, elle le sera tout autant en 2021. Enfin, la cartographie des risques liés à la prévention de la corruption (loi Sapin II) sera revue au premier trimestre 2021.

Il s'agit donc d'une démarche dynamique et d'amélioration continue qui accompagne l'entreprise dans ses mutations et sur laquelle l'ensemble du personnel doit continuer de progresser. L'éthique et la conformité sont autant des outils qui visent à assurer la pérennité des activités du Groupe que des leviers de création de valeur(s).

### 1.3.8 Synthèse des indicateurs de performance et résultats

	2018	2019	2020	Cible	Référentiels	
<b>RH : attirer et conserver les talents</b>						
Taux de rotation du personnel : taux de départ volontaire (Hors départs en retraite et fins de contrats)	23,70%	12%	8%	≤15% d'ici 2023	GRI 401-1	
Taux de mobilité interne (Pourcentage de postes pourvus par une mobilité interne)	Non disponible	25%	30%	≥30% d'ici 2023	Entreprise	ODD 4.4
<b>RH : formation et gestion des compétences</b>						
Nombre d'heures de formation / collaborateur	22	21	13	28	GRI 404-1	ODD 4.4
Proportion des collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation	74%	81%	51%	80%	Entreprise	

Proportion des collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel	97%	78%	79%	98%	GRI 404-3	
<b>Santé et sécurité :</b>						
Taux de fréquence des accidents de travail	15,59	9,85	12,06	<10 d'ici 2024	GRI 403-2	ODD 8.8
Taux de gravité des accidents de travail	0,29	0,26	0,41	<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%	100%	Entreprise	ODD 7.3
Certification ISO 50 001 des sites de valorisation énergétique à l'étranger	0%	0%	0%	100% d'ici 2025		
Taux de disponibilité des installations	90%	87,5%	89,5%	90%		
<b>Valorisation des déchets sur projets livrés (EPC) :</b>						
Rendement électrique brut	Non disponible		31,70%	≥25%	GRI 302-3 GRI 306-2	ODD 7.3
Ratio imbrûlés / tonnage déchets incinérés			0,13%	≤3%		
Ratio résidus ultimes / tonnage déchets incinérés			25,8 kg / T	≤30 kg / T		
<b>Prévention et réduction des rejets atmosphériques (Lab) :</b>						
Capacité de réduction des émissions polluantes des projets livrés	70 000 T	94 800 T	177 782 T	Tonnage cumulé ( <i>f° des installations</i> )	GRI 305-5	ODD 12.4
<b>Ethique et lutte contre la corruption :</b>						
Proportion des personnels les plus exposés formés ou sensibilisés	0%	67%	78%	100% d'ici 2021	GRI 205-2	ODD 16.5
Proportion de due diligences réalisées sur les tiers dits "à risque" (Pays avec un score CPI <40 ou Estimated Vulnerability du Slavery Index >50)	Non disponible			100% nouveaux tiers 2021 100% tous tiers d'ici 2023	GRI 205-1 GRI 414-1	ODD 8.7 ODD 16.5

## 1.4 Autres thèmes prévus à l'article L225-102-1 du Code de commerce

### 1.4.1 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 et CNIM Activ'Emploi

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'équiper 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/ETTI 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.

Un dispositif similaire a été mis en place pour l'exploitation du tout nouveau centre de tri de Paris Batignolles, construit par CNIM et mis en service mi-2019. Pour l'année 2020 :

- CNIM Insertion : 64 personnes ont bénéficié d'un contrat. 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.
- CNIM Activ'Emploi : 42 personnes ont bénéficié d'un contrat. Trois 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.

#### 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.

En 2020, le partenariat portant sur la gestion de la fin de vie du matériel informatique du Groupe a permis de collecter 5 tonnes d'équipements, avec un taux de réemploi de plus de 37,2%. Compte tenu de la faible recyclabilité de ces équipements et de leur impact environnemental fort, le bilan de ce partenariat est très positif.

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.

## 1.4.2 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**

Type d'accord	Société	Nature de l'accord
Accords ayant un impact sur la rémunération	Bertin Technologies	Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires
	CNIM Centre France	Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires
	Bertin IT	Accord relatif à l'Intéressement pour 2020, 2021 et 2022
Accords ayant un impact sur les conditions de travail	UES CNIM	Accord relatif au télétravail
		Accord sur le report des congés payés
	LAB	Accord relatif au télétravail
	Bertin Technologies	Accord relatif à la mise en place d'organisation liée au COVID-19
	Bertin IT	Accord relatif à la mise en place d'organisation liée au COVID-19

## 1.4.3 Respect des droits de l'homme

Au vu de :

- La dimension internationale des activités du Groupe,
- La réglementation en vigueur en Royaume-Uni depuis 2015 le « Modern Slavery Act »,
- L'importance des activités du Groupe en Royaume-Uni depuis plusieurs années,

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 Conseil d'Administration ;
- Politique Achat Groupe décrivant les engagements RSE du Groupe et ses attentes vis-à-vis de ses partenaires économiques ;
- Intégration dans les Conditions Générales d'Achat d'une clause relative au respect des droits de l'homme ;
- Déclaration annuelle relative à l'esclavage et au trafic d'êtres humains ;
- Intégration dans le questionnaire de qualification des fournisseurs et sous-traitants d'un engagement relatif au respect des droits de l'homme ;
- Vigilance en matière de travail détaché et d'acquiescement des cotisations sociales par les 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 4.3.3 du présent rapport.

## 1.4.4 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.

## 1.4.5 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.

## 1.4.6 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, la 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 des 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 fiscales.

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.

## 1.5 Éléments méthodologiques sur la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe CNIM en 2020

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.

### 1.5.1 Périmètre de consolidation

La liste des entités entrant dans le périmètre de la Déclaration de Performance Extra Financière est proposée par le Responsable RSE Groupe, validée par le Comité Exécutif du Groupe et les directions générales des filiales concernées.

Le responsable RSE Groupe est en charge de collecter, consolider les données, et rédiger le présent 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 préformatés. En vue de s'assurer de la cohérence des informations et de limiter le risque d'erreur, ces tableaux précisent la méthodologie ainsi que la nature des informations à collecter.

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 année à l'ensemble des contributeurs.

Pour établir le présent rapport, les données de 28 sociétés ont été consolidées. Le tableau ci-après permet d'identifier l'extension du périmètre de consolidation chaque année.

Le périmètre pris en compte pour l'année 2020 est identique à l'année 2019 et prend en compte les nouvelles sociétés issues de la restructuration juridique de CNIM Groupe.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BERTIN IT					o	o	o	o	o
BERTIN GmbH						o	o	o	o
BERTIN TECHNOLOGIES	o	o	o	o	o	o	o	o	o
CNIM Activ Emploi								o	o
CNIM Airspace								o	o
CNIM AZERBAIJAN				o	o	o	o	o	o
CNIM Babcock Maroc				o	o	o	o	o	o
CNIM Centre France		o	o	o	o	o	o	o	o
CNIM China			o	o	o	o	o	o	o
CNIM E&E EPC									o
CNIM E&E O&M									o
CNIM E&E Services									o
CNIM Groupe	o	o	o	o	o	o	o	o	o
CNIM Insertion			o	o	o	o	o	o	o

CNIM MARTIN Pvt. Ltd.							o	o	o
CNIM Mutual Services									o
CNIM Ouest Armor	o	o	o	o	o	o	o	o	o
CNIM Paris Batignolles								o	o
CNIM Singapour			o	o	o	o	o	o	o
CNIM Systèmes Industriels									o
CNIM Terre Atlantique				o	o	o	o	o	o
CNIM Thiverval Grignon	o	o	o	o	o	o	o	o	o
Lab GmbH								o	o
LAB	o	o	o	o	o	o	o	o	o
Lab WASHINGTON*					o	o	o	o	o
MES Environmental Ltd		o	o	o	o	o	o	o	o
SUNCNIM					o	o	o	o	o
Winlight								o	o

\* 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.

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 96 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent plus de 94 % des effectifs répartis sur 38 sites.

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

- L'effectif est inférieur à 20 personnes ;
- Des réflexions stratégiques sont en cours portant sur la cession possible de certaines filiales ;
- Les enjeux extra financiers ne sont pas significatifs.

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.

## 1.5.2 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-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 règlementaires, 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 :

- 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 CO<sub>2</sub> ont été calculées sur la base du tableur 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 CO<sub>2</sub> moyen européen. Ainsi, la méthode utilise

désormais les soldes importateurs et exportateurs, heure par heure et le contenu CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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. CO<sub>2</sub>/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. CO<sub>2</sub>/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/m<sup>3</sup>, facteur d'émission 3,38 kg.CO<sub>2</sub>/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 CO<sub>2</sub> des véhicules possédés, en leasing ou loués par le Groupe et utilisés dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales.

### 1.5.3 Table de concordance

		Chapitres	Pages
Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)			
	Modèle d'affaires	1.1	4
	Principaux risques et opportunités	1.2	7
	Politiques, plans d'actions, indicateurs de performance et résultats	1.3	13
Autres thèmes de l'article L.225-102-1			
	Actions visant à lutter contre les discriminations, à promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées	1.3.1	13
	Lutte contre la corruption	1.3.7	35
	Conséquences sur le changement climatique de l'activité et de l'usage des biens et services produits	1.4.5	41
	Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire	1.4.1	39
	Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire	1.4.4	41
	Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable, et du bien-être animal	1.4.4	41
	Accords collectifs conclus et leurs impacts sur la performance économique ainsi que les conditions de travail des salariés	1.4.2	40
	Respect des droits de l'homme	1.4.3	40
	Lutte contre l'évasion fiscale	1.4.6	41

## 1.6 Avis de l'organisme tiers indépendant

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 : 21001

#### 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 2020 (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 Conseil d'administration 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. Le périmètre comprend les installations industrielles dont CNIM détient le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers. Certaines sociétés n'ont pas été intégrées du fait d'un effectif inférieur à 20 personnes ou d'un impact environnemental faible. Le périmètre pris en compte représente 96% du chiffre d'affaires du Groupe et 94% des effectifs.
- 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), et sur une sélection d'autres résultats que nous avons considérés les plus importants (effectifs, 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 (Seyne-sur-Mer, LAB) et couvrent entre 94% 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.



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

### Moyens et ressources

Nous avons mené onze 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 entre janvier et mars 2021 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.

### Commentaires

Au regard des Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières) de la Commission européenne et des préconisations du guide Afnor FD X30-024, nous formulons les commentaires suivants :

- **Modèle d'affaires** : La section 1 du Document d'Enregistrement Universel est quasiment toute entière consacrée à la présentation du modèle d'affaires et présente un ensemble d'informations et d'infographies utiles à sa compréhension.
- **Principaux risques extra-financiers** : Une cartographie détaillée des parties prenantes a été établie mais le processus d'identification des risques principaux ne prévoit pas, à ce stade, une interrogation formelle de ces parties prenantes. Les principaux risques extra-financiers sont intégrés dans une approche de maîtrise globale des risques financiers et extra-financiers.
- **Résultat des politiques, incluant des indicateurs de performance** : Les objectifs fixés et les indicateurs de performance retenus traduisent une dynamique d'amélioration. Un rappel des Objectifs de Développement Durable potentiellement impactés est indiqué.

Paris, le 4 mars 2021

Gérard SCHOUN