



CONSTRUCTIONS INDUSTRIELLES DE LA MÉDITERRANÉE (CNIM)

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

Siège social : 35, rue de Bassano - 75008 Paris

662 043 595 RCS Paris

Déclaration de Performance Extra-Financière

2018

1	MODELE D’AFFAIRES	5
1.1	Les parties prenantes	5
1.2	Notre modèle d’affaires	6
2	PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITES	7
2.1	Analyse de matérialité des enjeux extra financiers	7
2.2	Démarche de gestion globale des risques	9
3	POLITIQUES, PLANS D’ACTIONS, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET RESULTATS	12
3.1	Ressources humaines : attirer et conserver les talents	12
3.1.1	Politique de Ressources Humaines	12
3.1.2	Diligences raisonnables	13
3.1.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	14
3.1.4	Les hommes et les femmes du Groupe CNIM	15
3.2	Santé et sécurité	19
3.2.1	Politique Santé et sécurité	19
3.2.2	Diligences raisonnables	19
3.2.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	20
3.3	Consommation d’énergie et efficacité énergétique	21
3.3.1	Politique relative à la consommation d’énergie et à l’efficacité énergétique	21
3.3.2	Diligences raisonnables	21
3.3.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	22
3.4	Valorisation des déchets	24
3.4.1	Politique relative à la valorisation des déchets	24
3.4.2	Diligences raisonnables	25
3.4.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	25
3.5	Ressources humaines : formation et compétences	26
3.5.1	Politique de formation et de gestion des compétences	26
3.5.2	Diligences raisonnables	26
3.5.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	27
3.6	Pollution : prévention et réduction des rejets atmosphériques	29
3.6.1	Politique de prévention et de réduction des rejets atmosphériques	29
3.6.2	Diligences raisonnables	30
3.6.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	30
3.7	Ethique et lutte contre la corruption	33
3.7.1	Politique relative à l’éthique et à la lutte contre la corruption	33
3.7.2	Diligences raisonnables	34
3.7.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	34
3.8	Sous-traitance et fournisseurs	36
3.8.1	Politique Achats	36
3.8.2	Diligences raisonnables	36
3.8.3	Indicateurs de performance et résultats des politiques	37

4	AUTRES QUESTIONS PREVUES A L'ARTICLE L225-102.....	39
4.1	Engagements sociétaux en faveur du développement durable et de l'économie circulaire	39
4.2	Accords collectifs conclus dans l'entreprise	40
4.3	Lutte contre le gaspillage alimentaire.....	40
4.4	Lutte contre l'évasion fiscale.....	40
5	ÉLÉMENTS METHODOLOGIQUES SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE DU GROUPE CNIM EN 2018 ET AVIS EXTERNE SUR LA SINCERITE DES DONNEES	42

Introduction

Depuis 2012, le Groupe CNIM fournit, en complément de ses rapports de gestion, un compte rendu annuel des impacts sociaux et environnementaux de ses activités, appelé rapport de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

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 quatrième année consécutive, CNIM figure dans le top 70 des entreprises suivies par Gaïa-Index, la filiale d'EthiFinance spécialisée dans l'analyse et la notation RSE des PME-ETI européennes. En 2018, Gaïa-Index a attribué à CNIM la note de 83/100 pour sa politique RSE, avec un classement de 15ème sur les 85 entreprises avec un chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros. Pour CNIM, cette performance est la preuve de l'engagement de tous, managers et équipes, en faveur d'un développement durable des activités du Groupe.

Plus de 500 petites et moyennes valeurs ont été évaluées en 2018 par Gaïa-Index. Sur la base des informations collectées, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Les 70 meilleurs acteurs du panel constituent l'indice Gaïa.

Première déclaration de performance extra-financières

Conformément au 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, ce rapport constitue pour CNIM la première Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière (DPEF).

1 MODELE D'AFFAIRES

1.1 Les parties prenantes

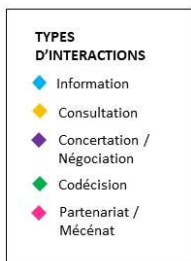
Le Groupe CNIM a établi dès 2013 une première cartographie de ses parties prenantes.

Cette cartographie permet :

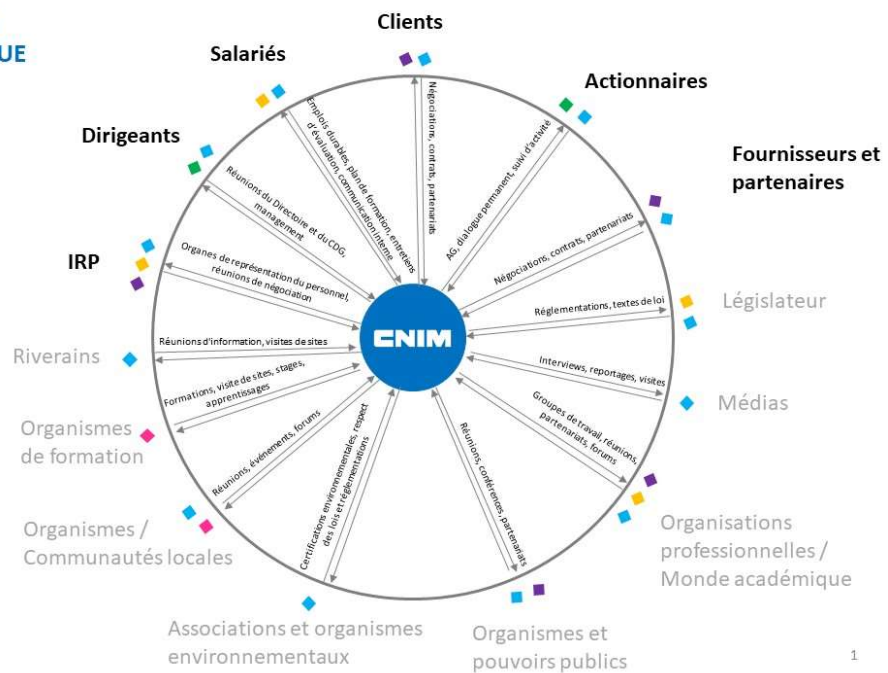
- De recenser l'ensemble des parties avec lesquelles CNIM interagit dans le cadre de ses activités,
- D'identifier pour chacune d'entre elles les modalités de dialogue, le niveau d'importance et les attentes réciproques.

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

PARTIES PRENANTES ET MODALITÉS DE DIALOGUE

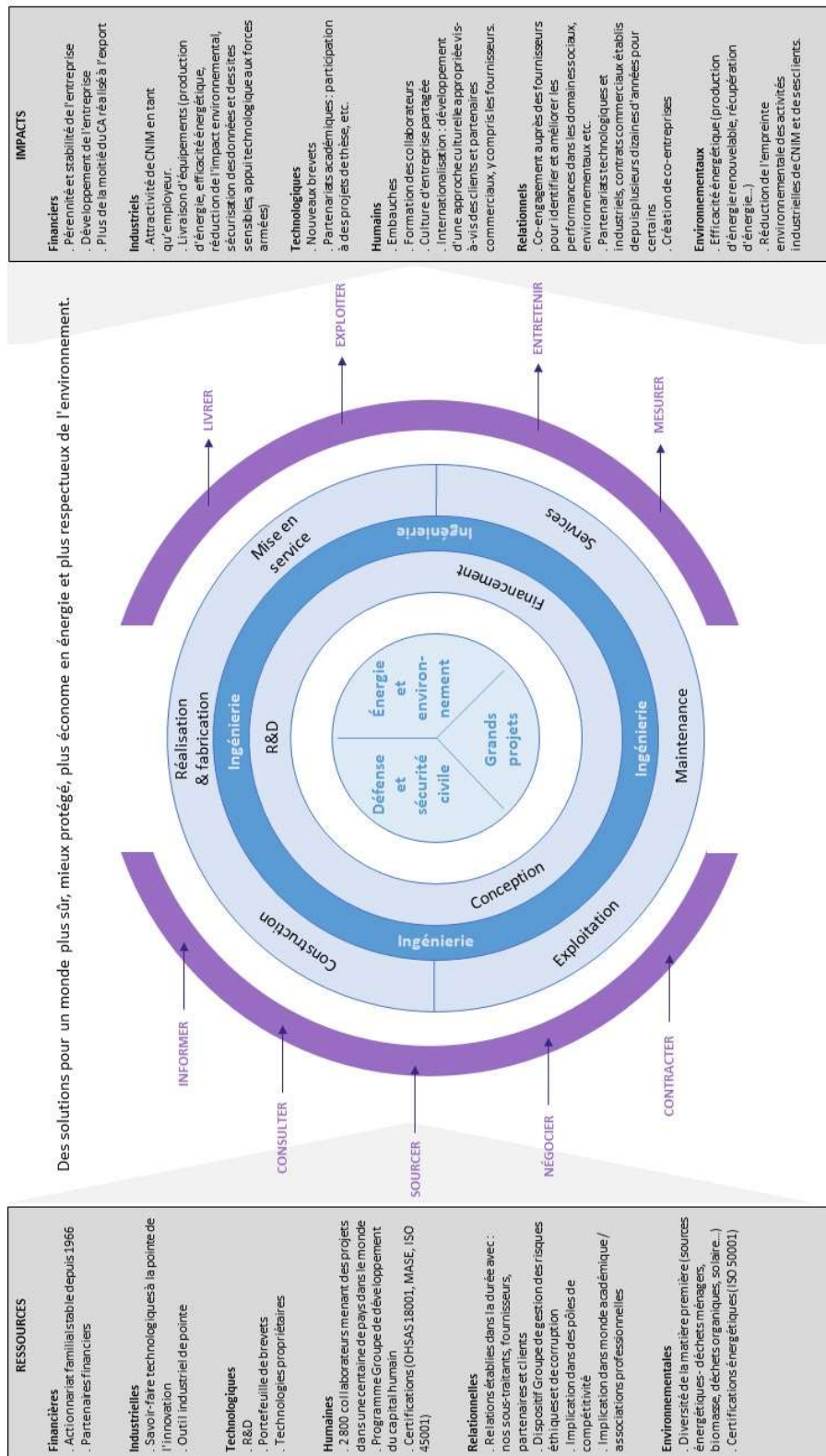


Le texte en gras illustre l'importance majeure des parties prenantes pour les activités de CNIM.



1.2 Notre modèle d'affaires

NOTRE MODELE D'AFFAIRES



Les solutions qu'imagine et mettent en œuvre les hommes et les femmes de CNIM tracent les contours d'un monde plus sûr, mieux protégé, plus économe en énergie et plus respectueux de l'environnement.

Lorsqu'ils confient au Groupe la conception, la réalisation et l'exploitation de leurs infrastructures dédiées à la transition énergétique, à la défense ou à la sécurité, les clients de CNIM, grands donneurs d'ordres publics ou privés, en France ou à l'autre bout du monde, savent que ses 2 800 collaborateurs auront à cœur de repousser les frontières de la technologie et que leur créativité sera mise au service de solutions fiables et pérennes.

La diversité des compétences et des savoir-faire du Groupe s'exprime pleinement dans des activités liées aux enjeux de long terme auxquels est confronté notre monde contemporain. Elle est aussi la marque de fabrique d'une entreprise de taille intermédiaire, à l'actionnariat familial résolument engagé dans son développement, créatrice d'emplois, et dont la capacité d'innovation sans cesse renouvelée constitue le moteur de croissance.

2 PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITES

Le processus de gestion globale des risques a été mis en place dans le Groupe CNIM à partir de 2016.

Jusqu'en 2018, ce processus était géré à deux niveaux :

- Une approche stratégique, pilotée par le Responsable Risques et Assurances du Groupe auprès du Comité des Directeurs Groupe ;
- Une approche opérationnelle, pilotée par les Responsables Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement des différentes organisations du Groupe, dans le cadre des certifications ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 et ISO 50 001.

Pour tenir compte de l'évolution réglementaire liée à la DPEF, le Groupe CNIM a décidé de consolider et d'harmoniser ces démarches sur le processus de gestion des risques cible, tel que décrit au chapitre 2.2.2.

Le processus cible est déjà en place dans les organisations suivantes :

- Comité des Directeurs Groupe ;
- Fonctions support : Direction des Systèmes d'Information, Compliance ;
- CNIM E&E Services (activité Babcock Services) ;
- MESE.

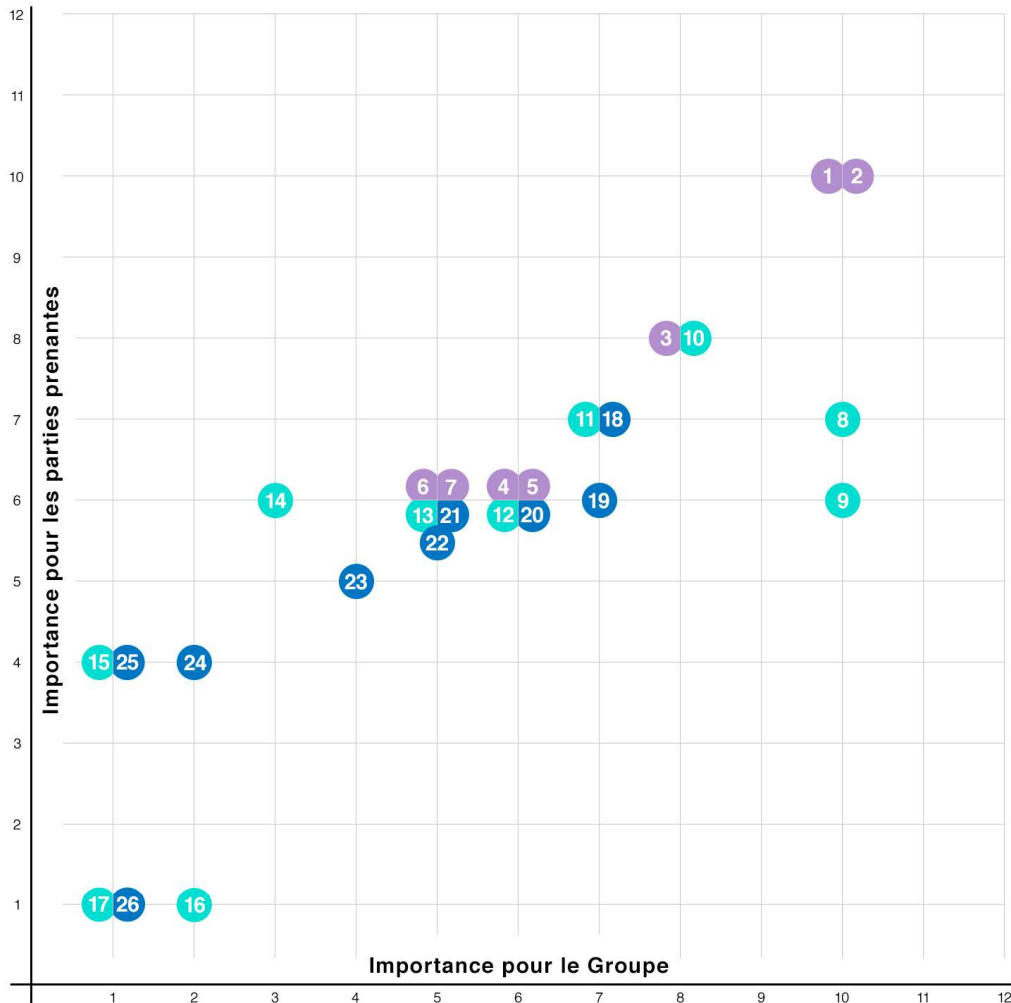
Le processus cible sera progressivement déployé dans l'ensemble des organisations à partir de 2019.

2.1 Analyse de matérialité des enjeux extra financiers

En préalable à l'identification de ses principaux risques, le Groupe CNIM a souhaité établir une analyse de matérialité de ses enjeux extra financiers. Cette étape avait pour objectif :

1. De s'assurer que l'intégralité des informations extra-financières telles que prévues par la loi sont bien analysées ;
2. De les prioriser au regard des activités du Groupe, de son environnement économique et extra financier, et de ses parties prenantes.

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



Social

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

Environnemental

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

13. Consommation d'eau

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

Sociétal

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

A l'issue de cette analyse, les enjeux extra financiers majeurs du Groupe CNIM qui feront l'objet d'un suivi comme attendu à l'article L.225-102-1, sont les suivants (par ordre d'importance) :

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

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

Les conséquences de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit sur le changement climatique sont abordés aux chapitres 3.3, 3.4 et 3.6.

Il est à souligner que certains sujets très importants pour le Groupe ne constituent pas des risques principaux, car ils font l'objet d'un bon niveau de maîtrise. On peut citer à ce titre les relations sociales, la certification environnementale, énergétique ou portant sur la santé et la sécurité, et la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

2.2 Démarche de gestion globale des risques

La démarche de gestion globale des risques repose sur un processus d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation des risques.

- L'identification a été réalisée sur la base des résultats de questionnaires et d'entretiens individuels auprès des membres du Directoire, du Comité des Directeurs du Groupe et des principales filiales. A chaque risque majeur identifié correspond une fiche de risque comprenant une description :
 - Du risque,
 - De la ou les cause(s) principale(s),
 - Des dispositifs de gestion des risques existants,
 - De l'identification des principales vulnérabilités / axes d'amélioration,
 - Des retour d'expérience,
 - D'un scénario de survenance.
- L'évaluation et la hiérarchisation des risques ont été effectuées sur la base de 3 critères cumulatifs :
 - L'impact financier ou humain,
 - La probabilité de survenance à 5 ans,
 - La marge d'amélioration de la maîtrise du risque.

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

Cette méthodologie a permis de déterminer les principaux facteurs de risques du Groupe, et de mettre en place un plan d'actions spécifique en face de chaque risque majeur.

Pour chacun d'eux, un membre du Comité des Directeurs Groupe est responsable de :

- Définir et superviser le plan d'actions,
- Définir les indicateurs de risques et de performance associés,
- Désigner un pilote dédié.

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

A l'issue du processus d'évaluation de la criticité (gravité et récurrence), seuls les risques principaux font l'objet d'un plan d'actions suivi par le Comité des Directeurs du Groupe.

Risques externes	Opportunités externes
<ul style="list-style-type: none"> • Risques pays • Ruptures technologiques • Réglementation et certification 	<ul style="list-style-type: none"> • Réglementation et certification • Partenaires • Innovations technologiques

Risques internes			Opportunités internes	
Stratégiques			Stratégiques	
<ul style="list-style-type: none"> • Importance de certains marchés dans le portefeuille d'activités • Taille critique sur certains marchés 			<ul style="list-style-type: none"> • Marchés de haute technologie • Diversification des activités • Développement international • Stratégie de R&D 	
Opérationnels	Capital humain	Conformité	Opérationnelles	Capital humain
<ul style="list-style-type: none"> • Dérive projets • Produits ou services défectueux • Atteinte à l'environnement • Accident industriel 	<ul style="list-style-type: none"> • Santé & sécurité • Recrutement et compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromission 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance des produits et services • Marché de l'efficacité énergétique • Marché de la valorisation de déchets 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation • Edification des hommes
	Systèmes d'information	Gouvernance et intégrité		Finances
	<ul style="list-style-type: none"> • Intrusion et malveillance • Défaillance critique des SI 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraude et corruption • Maîtrise de la supply chain 		<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats et co-entreprises
	Finances			
	<ul style="list-style-type: none"> • Défaillance de partenaires, fournisseurs et sous-traitants 			

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

	SOCIETE	SITES / ACTIVITES	CERTIFICAT				CERTIFICAT		
			QUALITE	SANTÉ & SECURITE			ENVIRONNEMENT		
				ISO 9001	OHSAS 18001	MASE	Autres	ISO 14001	ISO 50001
SECTEUR ENVIRONNEMENT	CNIM SA division EPC	Paris, La Seyne sur mer, Saint Aubin	o	o			o		
	CNIM SA E&E Services	Paris, La Seyne sur mer	o	o			o		
	CNIM SA E&E Services CNIM Babcock Services	La Plaine Saint Denis		o	o	CEFRI			
		Gardanne, Villepinte		o	o				
		La Plaine Saint Denis, Gardanne, Villepinte, Saint Herblain, Saint Avoird, Le Barp, Illzach, Maromme, Chassieu, Wattrelos		o					
	LAB SA	Lyon, La Seyne sur mer	o	o	o		o		
	CNIM THIVERVAL GRIGNON	Centre de valorisation des déchets			o		o	o	
		Centre de tri de Thivalval Grignon			o		o		
	CNIM OUEST ARMOR	Centre de valorisation des déchets de Pluzunet			o		o	o	
		Centre de compostage des déchets et de traitement des algues vertes de Lantic			o		o		
	CNIM CENTRE France	Centre de valorisation des déchets de Saint Pantaléon de Larche			o		o	o	
	CNIM TERRE ATLANTIQUE	Centre de valorisation des déchets de Plouharnel			o		o	o	
	MES ENVIRONMENTAL LTD	Centre de valorisation des déchets de Dudley		o	o		o		
		Centre de valorisation des déchets de Stoke on Trent		o	o		o		
		Centre de valorisation des déchets de Wolverhampton		o	o		o		
CNIM AZ	Centre de valorisation des déchets de Baku			o		o			
SUNCNIM	La Seyne sur mer		o						
SECTEUR INNOVATION ET SYSTEMES	CNIM SA	La Seyne sur mer	o	o		CEFRI			
		Paris							
	CNIM Transport Equipment	Foshan (Chine)	o	o			o		
	CNIM Singapour	Singapour	o	o			o		
	BERTIN TECHNOLOGIES	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos, Thiron Gardais, Saint Aubin		o	o			o	
Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais, Montbonnot						CEFRI			
	Energie Process Environnement - Tarnos		o	o	o		o	OPQIBI	

*Nota : le fond jaune permet de visualiser les nouvelles certifications acquises en 2018

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

3.1 Ressources humaines : attirer et conserver les talents

3.1.1 Politique de Ressources Humaines

Politique Emploi :

Notre volonté est d'être le partenaire de nos managers et collaborateurs au quotidien en permettant à chacun de se développer répondant aux attentes de chacun, en anticipant les projets d'avenir et en assurant l'adéquation entre les ressources et les besoins du business.

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

Le recrutement est un enjeu de premier rang pour accompagner la croissance du Groupe, élargir les qualifications de nos collaborateurs vers de nouveaux métiers et préparer l'avenir par un transfert des compétences anticipé.

Le Groupe CNIM cherche également à recruter les jeunes talents en entretenant des relations privilégiées avec les organismes de formation en lien avec nos métiers.

L'attractivité du Groupe CNIM repose sur des atouts spécifiques : sa dimension qui lui confère une grande agilité, son indépendance, ses capacités d'autofinancement au service de la créativité, de l'innovation et de 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.

La mobilité

De par son histoire et la continuité qui caractérise CNIM dans ses domaines d'activité et l'étendue de notre implantation géographique, les collaborateurs peuvent se projeter dans l'avenir et bâtir leur parcours professionnel. Notre 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 plus accessible.

La diversité en actes

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

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

La Direction de CNIM et les organisations syndicales représentatives de CNIM SA se sont réunies à plusieurs reprises depuis 2016 afin d'échanger sur les constats, enjeux et actions permettant de confirmer l'engagement de CNIM à veiller à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires de l'accord ont souhaité que les efforts se poursuivent afin de promouvoir la mixité professionnelle, notamment dans le cadre de l'accès à l'emploi et de l'articulation vie professionnelle-vie privée, et de veiller à éviter tout écart injustifié en matière de rémunération, de promotion professionnelle et d'accès à la formation professionnelle (à fonction égale, compétences, âge et ancienneté équivalents). Des indicateurs précis ont été arrêtés. Ils font l'objet d'un suivi annuel, en sus du rapport de situation comparée entre hommes et femmes qui est présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise (CCE).

Lutte contre les discriminations

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

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

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

3.1.2 Diligences raisonnables

La mobilité

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

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

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

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

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

Le développement international

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

Le guide de la Mobilité internationale est mis à disposition des collaborateurs partant à l'étranger. Les conditions de mobilité internationale sont déterminées en fonction de la nature du déplacement et adaptées au pays de destination.

Le Groupe a par ailleurs mis en place des mesures de sûreté en vue de prévenir la santé et la sécurité des salariés.

Cohésion et animation managériale du Groupe

Le Groupe organise chaque année le CNIM DAY, matinée pendant laquelle le Directoire partage avec tous les collaborateurs le projet du Groupe, son ambition et sa stratégie. Les 2000 salariés localisés sur les 25 sites français du Groupe assistent (en présentiel devant le Directoire, ou via webinaire) à la première session, et une deuxième session est dédiée aux 400 salariés localisés dans les sites du Groupe à l'étranger. Les salariés adressent en direct leurs questions au Directoire pendant ces webinaires.

La Direction des Ressources Humaines a également constitué la Communauté Managériale du Groupe, dénommée WeCNIM, formée des 160 top leaders et managers, selon des critères homogènes de niveaux de compétences et de responsabilités pour l'ensemble des entités du Groupe. Cette Communauté partage avec la Direction sur la stratégie et la conduite du Groupe, relaie et entraîne les équipes pour l'amélioration continue des performances et la collaboration transversale, s'investit dans l'intégration des nouveaux managers et dans les projets transverses Groupe.

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 pouvoir effectuer les démarches nécessaires auprès de l'administration pour obtenir sa reconnaissance de travailleur handicapé.

Ce dernier peut bénéficier d'une :

- D'une adaptation à son poste de travail
- D'une attention particulière concernant ses horaires de travail

- D'une retraite anticipée, à la condition de justifier d'un certain taux de handicap, et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

3.1.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Indicateurs de performance :

Nos KPI :

- Taux de rotation du personnel¹ : inférieur ou égal à 15% d'ici 2023

Le périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI 401-1.

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

Le périmètre : Groupe.

Où en sommes-nous en 2018 :

- Taux de rotation du personnel : 23,7 %.
- Taux de mobilité interne : s'agissant d'un nouvel indicateur clé de performance, il n'est pas encore possible d'établir le résultat pour l'année 2018.

Il y a eu 105 mobilités internes entre les sociétés du Groupe en 2018, ce qui représente un taux de mobilité inter sociétés de 4,3%. En revanche, il n'a pas été possible de mesurer de manière fiable les mobilités intra sociétés : les moyens sont mis en œuvre pour qu'elles puissent être identifiées de manière fiable à partir de 2019.

Résultat en termes d'écart de rémunération hommes / femmes

	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	788	787	599	NS	509	-	775	775
25-29 ans	897	898	694	646	539	NS	846	853
30-34 ans	1 034	1 010	741	648	587	NS	887	959
35-39 ans	1 171	1 182	801	642	528	NS	967	1 047
40-44 ans	1 349	1 159	758	742	493	NS	1 035	1 008
45-49 ans	1 450	1 294	809	751	641	-	1 092	1 046
50-54 ans	1 498	1 186	851	775	640	-	1 104	865
55-59 ans	1 693	1 581	859	682	730	-	1 100	861
≥ 60 ans	1 814	1 536	912	677	839	-	1 493	982
TOTAL	1 236	1 081	767	702	605	100	963	928

La valeur 100 est la plus faible des médianes par catégorie et par sexe.

La différence entre les hommes et les femmes ouvriers est importante, du fait que pour les femmes la base 100 se situe en Azerbaïdjan, alors que pour les hommes la médiane est en France. Il s'agit donc d'un écart de rémunération entre l'Azerbaïdjan et la France, et non d'un écart entre les hommes et les femmes.

L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes s'élève à 3,8 %. Ce taux est à comparer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui est de 16 % dans l'Union Européenne (données 2016, source OIT).

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

Afin de prévenir la discrimination entre les hommes et les femmes, le Groupe participe chaque année à des enquêtes de rémunération. Elles permettent de positionner les rémunérations du Groupe par rapport au marché, afin de

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

s'assurer de leur équité pour un même niveau de responsabilité, sans aucune distinction de sexe. Un plan d'action sur ce sujet est également inséré dans les accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signés avec les partenaires sociaux en France.

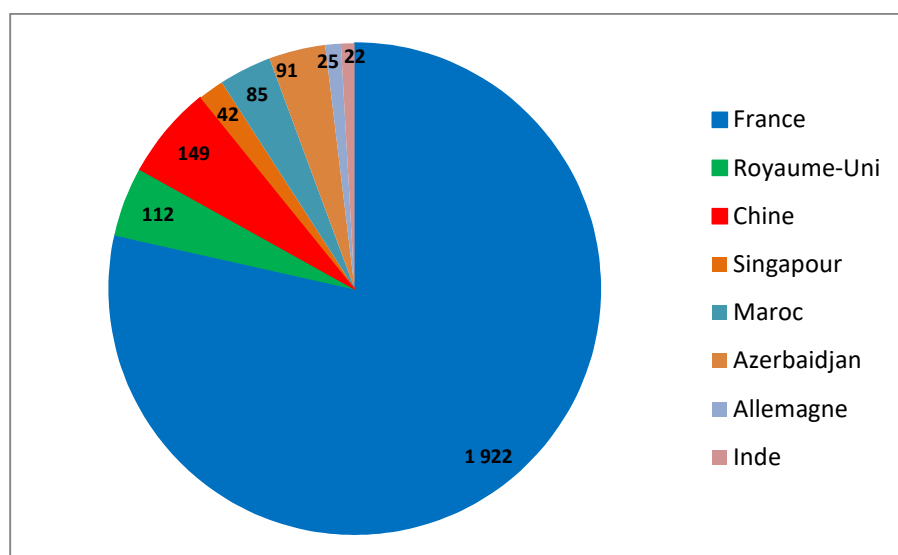
3.1.4 Les hommes et les femmes du Groupe CNIM

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

	Hommes	Femmes	Total	
BERTIN IT	76%	24%	90	4%
BERTIN Technologies	68%	32%	446	18%
CBM	90%	10%	85	3%
CNIM AZERBAIDJAN	91%	9%	91	4%
CNIM CENTRE France	100%	0%	22	1%
CNIM Insertion	64%	36%	31	1%
CNIM OUEST ARMOR	95%	5%	32	1%
CNIM SA	80%	20%	1143	47%
CNIM Singapour	87%	13%	42	2%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%	16	1%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	89%	11%	18	1%
LAB SA	76%	24%	96	4%
MES Environmental Ltd	90%	10%	112	5%
SUNCNIM	86%	14%	29	1%
CNIM Transport Equipment	91%	9%	149	6%
CNIM INDIA	87%	13%	22	1%
BERTIN GMBH	78%	22%	25	1%
Total général	80%	20%	2448	100%

A périmètre constant par rapport à 2017, les effectifs sont en hausse de 6% :

- Plus de 93% de l'effectif du Groupe est couvert par la DPEF ;
- 78% des collaborateurs du périmètre de consolidation sont situés en France, le solde étant réparti entre le Royaume-Uni, l'Asie, le Maroc et l'Azerbaïdjan ;
- 20% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, mais il est à noter que cette moyenne est abaissée du fait des filiales qui exploitent les sites de valorisation de déchets.



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 IT	91%	9%	0%
BERTIN Technologies	70%	30%	0%
CNIM Babcock Maroc	16%	30%	54%
CNIM AZERBAIDJAN	38%	15%	47%
CNIM CENTRE France	19%	38%	43%
CNIM Insertion	3%	0%	97%
CNIM OUEST ARMOR	19%	59%	23%
CNIM SA	61%	25%	14%
CNIM Singapour	16%	13%	70%
CNIM Terre Atlantique	13%	0%	87%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	16%	50%	34%
LAB SA	85%	15%	0%
MES Environmental Ltd	13%	10%	78%
SUNCNIM	69%	18%	13%
CNIM Transport Equipment	24%	19%	56%
CNIM INDIA	47%	44%	8%
BERTIN GMBH	31%	62%	7%
Total général	55%	24%	21%

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

- Certaines filiales sont des sociétés d'ingénierie, telles que Lab SA, Bertin IT, Bertin Technologie, SUNCNIM, et ont donc à ce titre une proportion très élevée d'ingénieurs et cadres.
- Les filiales dont l'objet est l'exploitation d'un centre de valorisation de déchets sont composées majoritairement d'ouvriers et d'agents de maîtrise.
- Les filiales qui font de la production, comme CNIM Babcock Maroc et CNIM Transport Equipment, ont également près de 80% d'ouvriers et d'agents de maîtrise. Il est à noter que près de 1 collaborateur sur 5 est un ouvrier, ce qui démontre l'importance des réalisations industrielles dans le Groupe.

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

	Type de contrat	
	A durée déterminée	A durée indéterminée
BERTIN IT	10%	90%
BERTIN Technologies	7%	93%
CBM	1%	99%
CNIM AZERBAIDJAN	8%	92%
CNIM CENTRE France	5%	95%
CNIM Insertion	97%	3%
CNIM OUEST ARMOR	12%	88%
CNIM SA	5%	95%
CNIM Singapour	0%	100%
CNIM Terre Atlantique	0%	100%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	21%	79%
LAB SA	6%	94%
MES Environmental Ltd	2%	98%
SUNCNIM	14%	86%
CNIM Transport Equipment	64%	36%
CNIM INDIA	0%	100%
BERTIN GMBH	4%	96%
Total général	10%	90%

10% des effectifs sont embauchés en contrat à durée déterminée au sein du Groupe CNIM. Il est à noter que ce taux est principalement imputable à CNIM Insertion, dont l'objet social est de proposer des contrats à durée déterminée d'insertion, ainsi qu'à CNIM Transport Equipment.

Répartition des contrats : temps plein et temps partiel

	Temps plein	Temps partiel
BERTIN IT	93%	7%
BERTIN Technologies	94%	6%
CBM	100%	0%
CNIM AZERBAIDJAN	100%	0%
CNIM CENTRE France	100%	0%
CNIM Insertion	100%	0%
CNIM OUEST ARMOR	97%	3%
CNIM SA	97%	3%
CNIM Singapour	100%	0%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	100%	0%
LAB SA	95%	5%
MES Environmental Ltd	91%	9%
SUNCNIM	91%	9%
CNIM Transport Equipment	100%	0%
CNIM INDIA	100%	0%
BERTIN GMBH	92%	8%
Total général	96%	4%

4% des collaborateurs du Groupe sont engagés à temps partiel. 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	12%	4%	101	16%
25-29 ans	13%	6%	121	19%
30-34 ans	11%	4%	96	15%
35-39 ans	13%	2%	97	15%
40-44 ans	11%	3%	84	13%
45-49 ans	6%	2%	52	8%
50-54 ans	6%	2%	48	8%
55-59 ans	3%	0%	20	3%
≥ 60 ans	2%	0%	12	2%
TOTAL	77%	23%	631	100%

Plus de la moitié des recrutements concernent des collaborateurs de moins de 35 ans, et près de 1 recrutement sur 5 est féminin. Par ailleurs, il est à noter que le Groupe est attentif aux compétences et ne pratique pas de discrimination par rapport à l'âge : plus de 1 collaborateur recruté sur 10 en 2017 avait cinquante ans ou plus.

Départs :

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
< 25 ans	7%	2%	54	9%	2%
25-29 ans	14%	9%	132	23%	5%
30-34 ans	13%	4%	100	17%	4%
35-39 ans	12%	3%	88	15%	4%
40-44 ans	6%	2%	49	8%	2%
45-49 ans	6%	2%	49	8%	2%
50-54 ans	5%	1%	38	7%	2%
55-59 ans	4%	0%	25	4%	1%
≥ 60 ans	7%	1%	45	8%	2%
Total	74%	26%	580	100%	24%

Motifs des départs :

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
Départs involontaires	9%	2%	52	11%	2%
Départs volontaires	38%	11%	234	49%	10%
Retraite	7%	0%	34	7%	1%
Fin de contrat	25%	8%	157	33%	6%
Total	78%	22%	477	100%	19%

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

Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2018, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 18 sociétés, est de 164,1 millions d'euros. À périmètre constant, la masse salariale annuelle évolue de +3,7 % entre 2017 et 2018, hausse qui s'explique notamment par l'augmentation des effectifs.

3.2 Santé et sécurité

3.2.1 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, en veillant à la réciprocité de ces engagements ;
- Mettre en œuvre un ou plusieurs systèmes de management concourant à l'amélioration continue de ses performances en matière de HSE ;
- Impliquer l'ensemble du personnel, dans l'identification et le traitement efficace des incidents, en particuliers sur ses risques majeurs.

Organisation :

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

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

3.2.2 Diligences raisonnables

Coordination HSE Groupe

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

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

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

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

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

Formations et Bonnes Pratiques HSE

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

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

Roadmap 2023

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

Par le traitement des presque accidents et déviations sur nos bonnes pratiques HSE, nous visons d'ici cinq ans le zéro accident.

3.2.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Nos KPI :

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

Le périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI 403-2².

Où en sommes-nous en 2018 :

- Taux de fréquence : 15,59

En illustration de la priorité donnée par le Directoire à la santé et la sécurité des collaborateurs, le taux de fréquence des accidents du travail continue d'être en nette amélioration par rapport à 2017 et 2016. Ce résultat est le fruit d'un investissement quotidien de l'ensemble des acteurs en matière de prévention des accidents, depuis de nombreuses années.

- Taux de gravité : 0,29

Ce taux est là encore en nette amélioration par rapport à 2017, dans un contexte où une proportion significative de collaborateurs travaille en usine, ou de manière itinérante sur chantiers, ou en intervention chez des clients.

Nota : jusqu'à cette année, les indicateurs prennent en compte les accidents de trajet. A ce titre, ils ne peuvent être mis en perspective des objectifs fixés pour 2024, qui sont établis sur la base d'un nouveau standard de reporting.

Résultat en termes de maladies professionnelles

Maladies professionnelles reconnues en 2018 : 1.

(Déclarations de maladies professionnelles pour des salariés présents à l'effectif sur la période).

Résultat en termes de dépenses de santé et sécurité

Le Groupe CNIM investit pour la sécurité de ses collaborateurs. Ces investissements sont de trois ordres :

- Assurer aux collaborateurs la fiabilité et la sécurité des équipements et outils de fabrication utilisés ;
- Leur fournir les équipements de protection individuelle nécessaires ;
- Leur dispenser les formations professionnelles nécessaires à leur sécurité.

Cet investissement se fait en concertation avec les comités mixtes direction et salariés d'hygiène et de sécurité, dans les sociétés qui en disposent.

À ce titre, la somme des dépenses de sécurité engagées est de plus de 2,5 millions d'euros en 2018, soit plus de 1025 euros par collaborateur. Ce montant très élevé, en augmentation permanente depuis 2014, est le reflet de l'importance donnée par l'entreprise à la sécurité de ses collaborateurs.

² A partir de 2019, le KPI et les résultats ne prendront plus en compte les accidents de trajet

3.3 Consommation d'énergie et efficacité énergétique

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

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

Engagements :

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

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

Objectifs :

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

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

Ressources :

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

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

3.3.2 Diligences raisonnables

Afin d'atteindre les objectifs à 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.

Audits énergétiques

Conformément à la directive européenne 2012/27/UE et à la norme EN 16 247, des audits énergétiques sont déployés depuis 2015 dans les différentes sociétés du Groupe qui y sont soumises. Cette démarche vise à inciter les entreprises

répondant à certains critères de taille ou de chiffre d'affaires à mettre en place une stratégie d'efficacité énergétique de leurs activités. Le recours à cette approche structurée permet d'identifier les opportunités d'amélioration en termes d'efficacité énergétique, les investissements qui seraient nécessaires pour les mettre en œuvre, et de quantifier les temps de retour sur investissement. Ces audits ont permis de confirmer que des démarches en vue de maîtriser les consommations énergétiques avaient déjà été engagées depuis plusieurs années sur les principaux sites.

3.3.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Nos KPI :

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

Où en sommes-nous en 2018 :

- 100% des sites de valorisation énergétique en France sont certifiés ISO 50 001 depuis 2018.
- Pas de site de valorisation énergétique à l'étranger certifié ISO 50 001 à ce jour.
- Taux de disponibilité des installations : 90%.

Tableau des consommations d'énergie 2018 pour l'ensemble des sites détenus ou exploités par le Groupe CNIM :

Donnée	Unité	Quantité
Gaz de ville chauffage et procédés	kWh	64 178 698
Fuel Ordinaire Domestique (FOD)	L	676 286
Carburant diesel sources mobiles (VL/PL)	L	451 927
Gazole non routier (GNR)	L	15 503 541
Carburant essence sources mobiles	L	52 643
Gaz chariots élévateurs (Propane)	kg	4 238
Gaz procédés (Acétylène)	m ³	1 934
Électricité	kWh	82 132 330
Réseau de chaleur	kWh	231 000

Modernisation du site de valorisation de déchets de Thiverval-Grignon (France)

CNIM a remporté en fin d'année 2016 un contrat de type CREM (Conception-Réalisation-Exploitation-Maintenance) pour l'optimisation énergétique du Centre de Valorisation des Déchets de Thiverval-Grignon. Le projet consistait à optimiser le CVD pour répondre aux enjeux suivants :

- Augmenter la valorisation énergétique issue de l'incinération des déchets ;
- Améliorer la performance énergétique afin d'atteindre le seuil du critère R1 (Recovery One) européen ;
- Améliorer le traitement des fumées de la ligne existante conservée, avec le remplacement du traitement actuel par voie humide en traitement par voie sèche, avec suppression du panache et réduction de la teneur en Nox ;
- Réaliser un circuit pédagogique de visite.

La livraison a été réalisée fin 2018, conformément au planning. Les travaux de mise en conformité de la dernière ligne de traitement des fumées ont démarré fin 2018 et doivent s'achever fin 2019.

SUNCNIM poursuit la construction de la centrale solaire à concentration de Llo

En 2018, SUNCNIM a poursuivi la construction de la centrale solaire à concentration de Llo dans les Pyrénées-Orientales. Elle sera exploitée par SUNCNIM à partir de 2019. Il s'agira de la première centrale solaire

thermodynamique Fresnel au monde disposant d'un stockage de plusieurs heures. D'une puissance de 9 MWe avec stockage de l'énergie thermique, soit la consommation en électricité de plus de 6 000 ménages, la centrale solaire de Llo produira une électricité renouvelable qui sera exportée sur le réseau EDF. Eco-conçue avec 100% de composants recyclables ou réutilisables, elle utilisera la technologie SUNCNIM des miroirs de Fresnel qui s'appuie sur la récupération de l'énergie thermique au travers de miroirs manœuvrés mécaniquement et qui renvoient le rayonnement solaire sur un récepteur, la chaudière solaire. Cette énergie thermique peut être stockée ou convertie en électricité au travers d'un cycle de production de vapeur.

Construction et rénovation des bâtiments sur le site de La Seyne sur mer :

Le principal établissement du Groupe, basé à La Seyne sur mer, fait l'objet d'un important plan d'investissement, qui conduit à la construction ou à la rénovation de bâtiments tertiaires et industriels. Pour chacun de ces bâtiments, des études sont menées en vue d'optimiser l'efficacité énergétique.

3.4 Valorisation des déchets

3.4.1 Politique relative à la valorisation des déchets

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

Engagements :

CNIM EPC vise à proposer des installations de valorisation énergétique de déchets ou de biomasse 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, les principes suivants sont mis en œuvre :

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

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

Organisation :

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

3.4.2 Diligences raisonnables

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 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 ou de biomasse, le Groupe CNIM recense l'intégralité des déchets de ses activités et met en œuvre toutes les diligences nécessaires pour que ces déchets soient triés, réutilisés, recyclés ou récupérés afin de permettre leur valorisation.

3.4.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Indicateurs de performance :

Notre KPI :

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

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

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

- Activités de tri et de valorisation des déchets :
 - 1 275 598 T de déchets entrants ont été traités,
 - générant 332 444 T de déchets sortants,
 - dont 83% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.
- Les activités des sites industriels ont généré 2892 T de déchets, dont 68% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.
- Les activités de construction ont généré 1075 T de déchets, dont 92% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.
- Les activités tertiaires ont généré 23 T de déchets, dont 91% ont fait l'objet de recyclage, de récupération de matériaux ou de valorisation énergétique.

3.5 Ressources humaines : formation et compétences

3.5.1 Politique de formation et de gestion des compétences

Engagements :

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

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

- Les formations dites « techniques ou métiers » visent à accompagner le développement et le maintien des compétences techniques des collaborateurs du Groupe dans leur métier. A titre d'exemple, il peut s'agir de formations sur un secteur d'activité (défense, nucléaire...), ou de formations relatives à un métier précis. Des formations "supports opérationnels" sont également mises en œuvre, sur les thématiques des achats, du juridique, de la comptabilité ou encore de la qualité.
- Les formations sécurité visent à renforcer la prévention en termes de santé et de sécurité. Enjeu majeur pour le Groupe, ces formations peuvent représenter jusqu'à un quart de l'investissement formation du Groupe.
- Les formations dites « Corporate » visent à développer les compétences des managers, Chefs de projets et commerciaux. Le programme Management comprend 5 journées de formation par personne, déclinées en 4 modules, dont la moitié est dispensée par des formateurs internes. 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. A noter qu'en 2018 un module ayant vocation à présenter les valeurs et l'ambition du Groupe a été déployé.

En termes d'organisation, des approches pédagogiques variées sont mises en œuvre, avec notamment du "blended learning", c'est à dire des formations en présentiel couplées à des modules suivis à distance en e-learning ou en webinar.

La Démarche Compétences

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

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

Organisation :

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

La Direction des Ressources Humaines du Groupe est en charge de la gestion des compétences, ainsi que des programmes de formation et de développement des managers. Elle anime le réseau des Responsables des Ressources Humaines, en vue de s'assurer de la cohérence des plans de formation avec la stratégie de développement du Groupe.

3.5.2 Diligences raisonnables

Processus de recueil et validation des besoins de formation :

Dans un premier temps, les collaborateurs émettent leurs besoins individuels, pondérés par la validation de leurs managers qui y expriment également des besoins identifiés. Dans un deuxième temps, les Responsables des

Ressources Humaines procèdent aux arbitrages en lien avec les managers, conformément aux priorités stratégiques de l'entreprise. Les collaborateurs et leurs managers en sont ensuite informés au moment des entretiens annuels.

En septembre chaque entité du groupe détermine ses priorités de formation. En octobre et novembre les collaborateurs avec la validation de leurs managers émettent leurs besoins individuels. Au mois de décembre les ressources humaines font un arbitrage qui est communiqué dans l'entretien annuel d'évaluation aux collaborateurs.

Un groupe de travail pluri-entités a été lancé en fin d'année notamment afin d'impliquer davantage les managers dans la définition des plans de formation, conformément aux enjeux et priorités stratégiques du groupe CNIM.

Périmètre : sociétés du Groupe en France.

Optimisation des plans de formations 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 formation 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 personnes qui maîtrisent une compétence et/ou un savoir-faire, et qui sont volontaires pour le transmettre à d'autres collaborateurs du groupe. Le Groupe CNIM met un point d'honneur à développer ses propres modules de formation, adaptés à la spécificité de ses marchés et de ses métiers, en animant et accompagnant les formateurs internes sur le plan pédagogique, ainsi qu'en leur mettant à disposition des outils digitaux.

Afin de renforcer l'accompagnement des formateurs internes, nous avons comme objectif de nous doter en 2019 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 d'évaluation. 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.

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

3.5.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Nos KPI :

- En moyenne, 28 heures de formation par collaborateur.
Le périmètre : Groupe.
Standard de reporting : GRI 404-1.
- 80 % du nombre total de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année.
- 98 % du nombre total de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année.

Le périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI 404-3.

Où en sommes-nous en 2018 :

- En moyenne, 22 heures de formation par collaborateur.
- 74% du nombre total de collaborateurs a bénéficié d'au moins une formation dans l'année.
- 97% du nombre total de collaborateurs a bénéficié d'un entretien annuel de performance et d'évaluation de carrière dans l'année.

Résultats 2018 en termes de formation :

- 222 managers ont suivi le programme Management.
- 46 formateurs internes ont dispensé une formation en 2018, avec un nombre d'heures de formations internes en forte augmentation par rapport à 2017.

Par ailleurs, afin d'accompagner les collaborateurs qui partent à la retraite, CNIM a mis en place en 2018 une formation « préparation à la retraite » qui, sur la base du volontariat, a pour objectif d'élaborer un projet de vie individuel et de se préparer psychologiquement à ce changement de vie. Cette action sera poursuivie dans les années à venir.

3.6 Pollution : prévention et réduction des rejets atmosphériques

3.6.1 Politique de prévention et de réduction des rejets atmosphériques

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

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

Politique, engagements et organisation de Lab SA :

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

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

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

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

La préoccupation de l'impact environnemental est l'essence même des activités de Lab. A ce titre, pour atteindre ses objectifs en termes de qualité, l'entreprise est certifiée ISO 9001, OHSAS 18001 et MASE, afin de pouvoir s'engager au plus haut niveau de performance attendu par le marché et 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.

La conception, la construction, la mise en service et nos activités de services ayant un impact environnemental, Lab s'engage à utiliser son expertise et ses meilleures pratiques pour atteindre les exigences de ses clients comme de ses parties prenantes, et de s'engager dans 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 de cultiver un état d'esprit d'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 bien sûr par les projets réalisés au bénéfice des clients et de l'environnement.

3.6.2 Diligences raisonnables

Pour atteindre nos objectifs, l'amélioration permanente de nos technologies est un impératif. Il est essentiel d'une part de rester leader d'un point de vue technologique, et en parallèle que la fourniture de nos systèmes de réduction des émissions soit elle aussi au meilleur niveau d'exécution. Toutes les actions nécessaires à l'atteinte de ces objectifs font partie de nos processus de travail et de notre business plan à long terme.

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

- Mener nos activités de recherche et développement pour conserver le leadership sur nos technologies actuelles, et développer de nouvelles solutions en phase avec les attentes des clients et les nécessités de l'environnement.
- Etre à la pointe de l'excellence opérationnelle en optimisant en permanence nos processus, et en apportant le soutien nécessaire à nos clients pour assurer la meilleure efficacité possible de nos systèmes.
- Développer les talents et les équipes pour conserver une organisation toujours en apprentissage, prête pour les nouveaux challenges à venir et pour atteindre nos objectifs communs avec le plus haut niveau de satisfaction.

Par la mise en œuvre de ce plan d'actions, Lab s'assure de rester en ligne avec les objectifs élevés à venir, de la même façon qu'elle a pu atteindre ses objectifs par le passé.

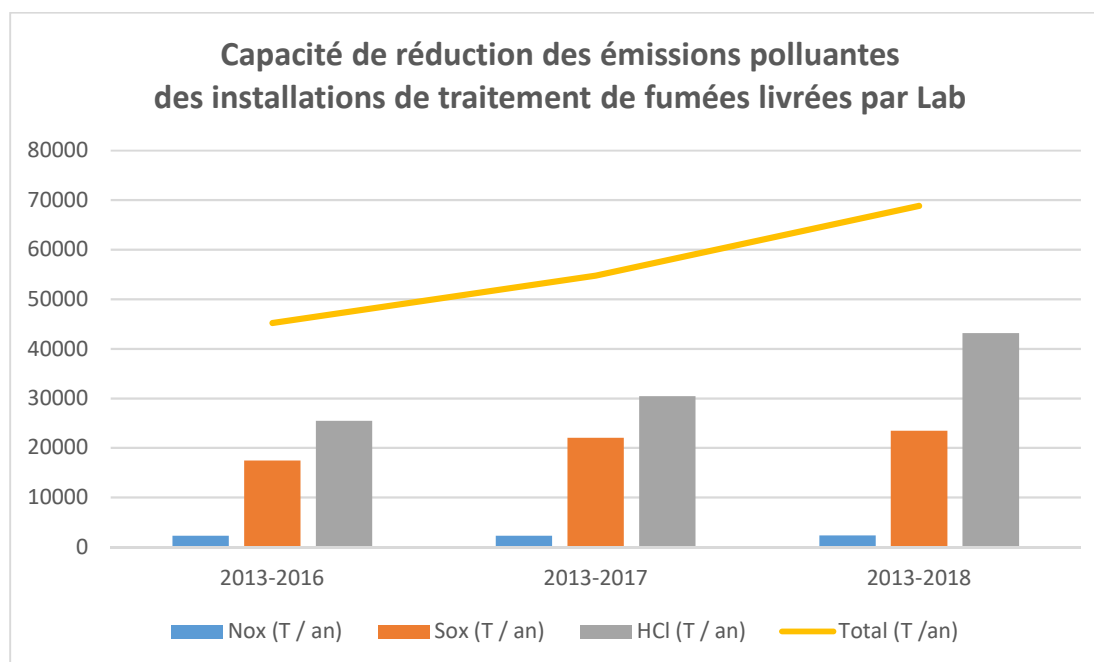
3.6.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Pour les activités de Lab :

L'objectif de Lab est de fournir les systèmes de réduction des émissions dans l'air les plus efficaces en s'appuyant sur les technologies les plus modernes, afin de réduire l'impact environnemental des systèmes de combustion. Pour atteindre cet objectif, Lab conçoit et construit des systèmes de nettoyage des gaz de combustion à partir de Meilleures Techniques Disponibles conformes aux besoins des clients.

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

Le graphique ci-dessus montre en cumul 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 sur le plan de la qualité et des impacts environnementaux, ont permis d'augmenter significativement la réduction des rejets atmosphériques. A ce titre, Lab est un contributeur important pour améliorer l'empreinte environnementale et les conditions de vie des parties prenantes.

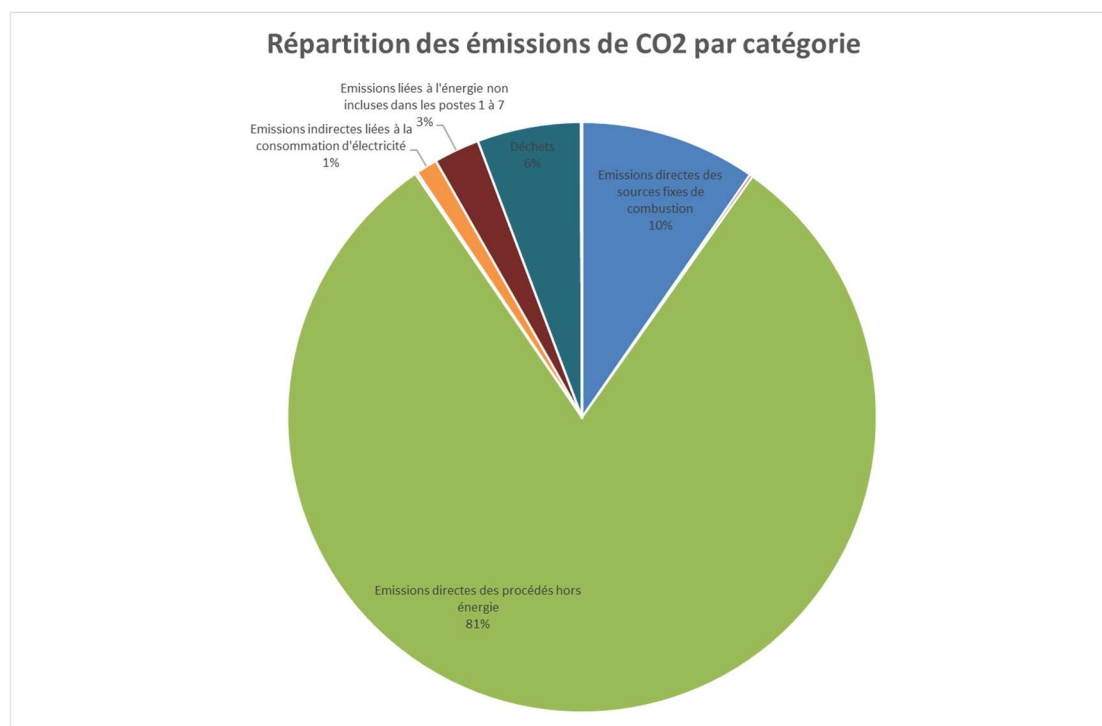


Une illustration des réalisations de Lab sur l'année 2018 est le projet mené sur le site de Solvay Tavaux. Pour cette usine, Lab a construit une installation de traitement des fumées en mettant en œuvre la technologie hautement performante SecoLab. A la suite de la mise en service, les mesures réalisées en termes d'émissions polluantes ont démontré que le niveau atteint est inférieur au niveau attendu et garanti. A titre d'exemple, alors que le niveau d'émissions de SOx attendu était de 150 mg/Nm3, le niveau constaté est de 125 mg/Nm3.

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

En 2018 les émissions de gaz à effet de serre consolidées pour le Groupe CNIM sur les scopes 1 et 2 se sont élevées à 547 239 t CO2e, avec une incertitude de près de 39%.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Valeurs calculées							Emissions évitées de GES Total (t CO2e)
			Emissions de GES						Incertitude (t CO2e)	
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)		
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	52 308	53	462	0	52 824	2 211	3 803	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	912	1	8	0	921	124	25	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	405 745	9	0	170	441 117	0	204 388	172 090
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	725	725	0	217	34 272
	5	Emissions issues de la biomasse (sois et forêts)	0	0	0	0	0	0	0	0
		Sous total	458 966	62	470	895	495 586	2 335	204 424	206 362
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	6 450	0	0	0	6 450	0	255	0
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chak	26	0	0	0	26	0	8	0
		Sous total	6 477	0	0	0	6 477	0	263	0
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	11 589	1 686	467	0	13 722	-2 356	988	0
	9	Achats de produits ou services	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Immobilisations de biens	0	0	0	0	0	0	4	0
	11	Déchets	30 938	0	199	0	31 137	9	9 613	140
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	318	0	0	0	318	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
			Sous total	42 845	1 686	665	0	45 177	-2 348	9 664
TOTAUX			508 288	1 729	1 136	895	547 239	-12	214 343	206 502



Résultat en termes d'émissions évitées du Groupe CNIM :

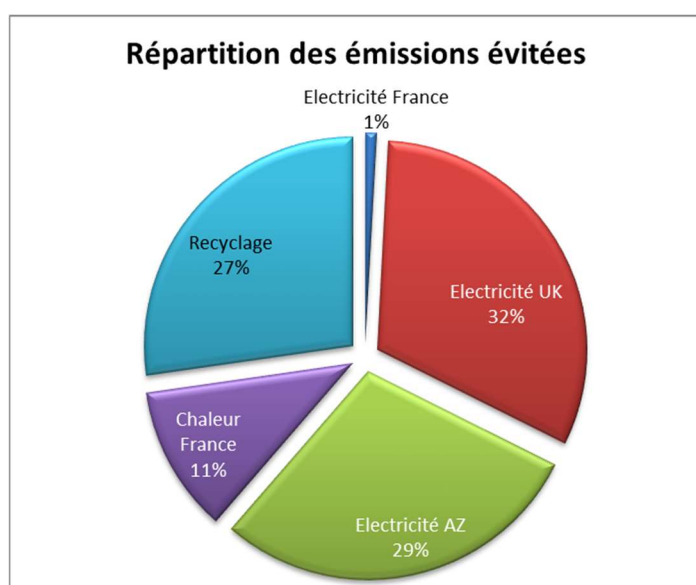
La méthode Bilan Carbone permet d'estimer les émissions évitées par une activité. Dans le cas de CNIM, il s'agit de la valorisation énergétique de déchets et du recyclage de matériaux.

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

En 2018, les sites du Groupe CNIM ont permis des émissions évitées de 206 362 t CO₂e, soit 38% du total des émissions émises.

	Facteur d'émission	Emissions évitées
	kgCO ₂ e/MWh	t. CO ₂ e
Électricité vendue en Grande-Bretagne	457	65 128
Électricité vendue en Azerbaïdjan	473	59 829
Électricité vendue en France	40*	1 712
Chaleur vendue en France	279	23 438
Recyclage des matériaux		56 255

*Le facteur d'émission de la base carbone est de 57kgCO₂e/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 40kgCO₂e/MWh. Cette valeur très basse par rapport à la Grande-Bretagne ou à l'Azerbaïdjan s'explique par la part très importante du nucléaire dans le mix énergétique français.



3.7 Ethique et lutte contre la corruption

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

Engagements :

Dans le cadre de la conduite de ses affaires, CNIM promet :

- 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 ;
- Le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes.

Depuis 2013, le Groupe CNIM a engagé une démarche de sensibilisation du personnel au risque de fraude. Tout d'abord destinée aux managers, elle a ensuite été élargie aux acheteurs et donneurs d'ordre, et depuis 2015 a été intégrée au programme de formation Management. En cumulé, ce sont plus de 500 collaborateurs qui ont été formés ou sensibilisés. 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 politique, 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.

Les principaux éléments structurant ce dispositif sont constitués par :

- La **Charte Ethique** ;
- Le **Code de conduite anti-corruption** ;
- Le **Code de déontologie des Achats** ;
- Une **procédure de sélection et de suivi des Agents Commerciaux** ;
- Une **procédure de gestion du risque de corruption dans les Partenariats (potentiels)** ;
- Une **procédure de gestion des cadeaux et privilèges** ;
- Une **charte des « Ressources Humaines »** ;
- Une **procédure relative aux règles de recueil des signalements et de traitement des alertes.**

Organisation :

L'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.

Au niveau du Groupe :

- Mise en place d'un comité de Pilotage « Compliance » :
 - Composé du Directeur Financier Groupe, du Directeur Juridique Groupe, du Directeur des Ressources Humaines Groupe, du Responsable Conformité Anti-Corruption CNIM ;
 - Devant se réunir à minima tous les deux mois, et ayant vocation à adresser l'ensemble des sujets de conformité Groupe.

Au niveau de CNIM :

- Nomination d'un Responsable Conformité Anti-Corruption, investi des missions suivantes :
 - Elaboration et actualisation périodique de la cartographie des risques de corruption ;
 - Définition et actualisation périodique des règles et procédures internes, d'application Groupe ;
 - Coordination et contrôle des actions de sensibilisation et de formation relatives au Programme de Conformité Anti-Corruption Groupe ;
 - Appui opérationnel aux Responsables Conformité Anti-Corruption locaux ;
 - Définition et animation du dispositif de contrôle et d'évaluation interne des procédures de gestion mises en place ;
 - Réalisation, documentation et archivage des vérifications requises par les procédures applicables aux Agents Commerciaux et Partenaires.

Au niveau des principales filiales de CNIM :

- Nomination de Responsables Conformité Anti-Corruption locaux, dont les missions principales, pour leurs périmètres de responsabilité respectifs, sont les suivantes :
 - Pilotage du déploiement, de la mise en œuvre et de l'évaluation et de l'évaluation du Programme de Conformité Anti-Corruption Groupe,
 - Réalisation, documentation et archivage des vérifications requises par les procédures applicables aux Agents Commerciaux et Partenaires.

3.7.2 Diligences raisonnables

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 principalement les fonctions suivantes : Responsables Commerciaux, Responsables Conformité, Directeurs de Secteurs, Divisions et Lignes d'activité, Directions Financières et Juridiques.

L'évaluation des agents se fonde systématiquement sur :

- L'analyse de questionnaires de due-diligence ;
- L'exploitation de bases de données spécialisées ;
- L'examen des conclusions de due-diligences externes.

Evaluation des Partenaires

La **procédure de gestion du risque de corruption dans les Partenariats (potentiels)** 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 responsables d'identifier, sélectionner, agréer et suivre les Partenaires (potentiels), dont les Responsables Conformité ; les collaborateurs chargés de rédiger, négocier et approuver les accords de Partenariat ; ainsi que les collaborateurs représentant les intérêts de CNIM ou d'une de ses filiales en tant que membres d'une instance décisionnelle dans un Partenariat.

L'évaluation des Partenaires se fonde :

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

Gestion des cadeaux et privilèges

La **procédure de gestion des « cadeaux et privilèges »** définit les conditions d'acceptabilité et d'enregistrement des cadeaux et autres avantages reçus ou donnés.

Sensibilisation des collaborateurs et formation des personnes exposées

La communication et la formation constituent le fondement de la sensibilisation interne et externe, et de la capacité à lutter contre la corruption.

A ce titre, dans la continuité des actions de formation et de sensibilisation engagées depuis 2013, un nouveau plan de sensibilisation et de formation sera engagé à partir de 2019.

3.7.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Indicateurs de performance :

Nos KPI :

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

Roadmap 2019 :

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

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

Roadmap 2020 :

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

Standard de reporting : GRI 205-2.

Résultat en termes de cas avérés de corruption :

Au cours de l'exercice 2018 et aux bornes du Groupe CNIM :

- Aucun cas avéré de corruption n'a été identifié ;
- Aucun employé n'a été renvoyé ou a fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption ;
- Aucun contrat n'a été résilié ou non renouvelé en raison de violations liées à la corruption ;
- Aucune action en justice pour des faits de corruption n'a été intentée contre CNIM ou l'une de ses filiales ou contre des collaborateurs du Groupe.

Standard de reporting : GRI 205-3.

3.8 Sous-traitance et fournisseurs

3.8.1 Politique Achats

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

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

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

Engagements des équipes Achats :

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

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

Organisation :

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

La direction des Achats Corporate du Groupe est en charge des achats hors production et des prestations transverses à l'ensemble des activités. Elle assure pour le métier achat la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information, et organise les formations spécifiques au métier achat en vue de diffuser les bonnes pratiques et de renforcer les compétences.

3.8.2 Diligences raisonnables

Qualification des nouveaux fournisseurs :

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

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

- Qualité => capacité technique du fournisseur à délivrer le produit ou le service attendu
- Coût => robustesse de l'offre, capacité à respecter les engagements économiques

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

Politique d'évaluation des fournisseurs :

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

Pratiques d'achat :

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

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

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

Compétences et formation des acheteurs :

Compte tenu du poids des achats dans les activités du Groupe, la formation et les compétences des acheteurs ont été identifiés comme un facteur de réussite important. A l'initiative du Comité des Directeurs du Groupe, un groupe de travail portant sur ce sujet réunit la communauté des Directeurs et Responsables Achat des principales sociétés du Groupe en France. L'un des objectifs attendus est d'établir pour le métier achat une cartographie des compétences, et de mettre en place un programme de formations spécifique au métier achat qui sera déployé dans l'ensemble de ces sociétés.

3.8.3 Indicateurs de performance et résultats des politiques

Qualification des nouveaux fournisseurs :

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

Standard de reporting : GRI 308-1 et 414-1.

Le périmètre :

- 2018 : CNIM SA, soit 60% du chiffre d'affaires Achat du Groupe
- Sera progressivement étendu aux autres sociétés du Groupe, avec pour objectif de couvrir 80% du chiffre d'affaires Achat du Groupe en 2022.

Où en sommes-nous en 2018 :

- Pourcentage du chiffre d'affaires Achat Groupe couvert : 60%
- Pourcentage de fournisseurs analysés > 80%*

*Ce résultat a été obtenu par sondage ; le développement d'un moyen de mesure informatisé est en cours sur 2019.

Compétences et formation des acheteurs :

Nos KPI :

- A minima une formation métier Achat organisée chaque année
- 80% des acheteurs ont assisté à une formation Achat dans l'année

Périmètre : sociétés du Groupe en France, couvrant 86% du chiffre d'affaires Achat du Groupe.

Nos résultats en 2018 :

- 1 formation métier Achat organisée
- Pourcentage d'acheteurs ayant assisté à une formation Achat dans l'année : 64%

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

L'objectif est d'évaluer chaque année a minima 15 fournisseurs, sélectionnés à partir de critères de risques pays, de criticité (fournisseur stratégique), ou de risque santé et sécurité des personnes.

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

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

Le périmètre : Groupe.

Standard de reporting : GRI 308-2 et 414-2.

4 AUTRES QUESTIONS PREVUES A L'ARTICLE L225-102

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

Réutilisation du matériel informatique

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

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

- Réduisant l'impact environnemental de l'entreprise par la réduction des déchets et des émissions de CO₂ associées ;
- Transformant nos déchets en ressources, limitant ainsi la consommation de matières premières ;
- Favorisant le réemploi.

En 2018, le partenariat portant sur la gestion de la fin de vie du matériel informatique du Groupe a permis de collecter 3,2 tonnes d'équipements, avec un taux de réemploi de plus de 70%. Compte tenu de la faible recyclabilité de ces équipements et de leur impact environnemental fort, le bilan de ce partenariat est très positif.

En 2018, les partenariats portant sur la collecte, le tri et le recyclage des déchets tertiaires ont été étendus : ils concernent désormais 7 sites et ont permis le recyclage de 17 tonnes de papiers et cartons collectés.

CNIM Insertion

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

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

En 2018, 53 personnes ont bénéficié d'un contrat au sein de CNIM Insertion. Neuf d'entre elles ont réussi leur insertion professionnelle par l'obtention d'un Contrat à durée indéterminée, d'un Contrat à durée déterminée de plus de six mois, ou d'une formation qualifiante.

Paris choisit CNIM pour son nouveau centre de tri des déchets intra-muros

Mandataire d'un groupement rassemblant plusieurs partenaires, CNIM s'est vu confier en 2015 la responsabilité de la conception, de la réalisation et de l'exploitation pendant deux ans du futur centre de tri de la ZAC Clichy-Batignolles. Il sera mis en service en 2019 et 80 personnes y seront employées dont 35 en insertion, soit presque deux fois plus qu'au centre de tri de Thiverval-Grignon. Le process intégrera les dernières technologies de tri automatique (tri optique des plastiques, tri optique des papiers, tri mécanique des différentes fractions, ...) afin de limiter les gestes manuels et orienter l'activité des agents vers le contrôle qualité. D'une capacité proche de 40 000 tonnes par an, le centre traitera « le propre et le sec » de 900 000 habitants.

4.2 Accords collectifs conclus dans l'entreprise

Accords collectifs conclus dans l'entreprise :

- Accords ayant un impact sur la rémunération du personnel :
 - Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires signé chez CNIM SA, Bertin Technologies, Lab SA, Suncnim et Cnim Centre France.
 - Accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise signé chez CNIM SA et Lab SA.
 - Accord relatif à la Participation signé chez CNIM SA.
- Accords ayant un impact sur les conditions de travail des collaborateurs :
 - Accord relatif à la méthode de télétravail signé chez Bertin Technologies.
 - Accord relatif aux astreintes signé chez Bertin IT.
 - Accord relatif au statut collectif de substitution fusion Bertin Pharma / Bertin Technologies
- Autres accords :
 - Accord relatif au Contrat de Génération signé chez Bertin Technologies.
 - Accord de prolongation des mandats des représentants du personnel signé chez CNIM SA.

4.3 Lutte contre le gaspillage alimentaire

Le Groupe CNIM n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires, et seules deux sociétés du Groupe disposent de leur propre restaurant d'entreprise. A ce titre :

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

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

4.4 Lutte contre l'évasion fiscale

Politique Fiscale

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

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

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

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

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

Engagements de la direction fiscale :

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

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

Organisation :

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

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

5 ÉLÉMENTS METHODOLOGIQUES SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE DU GROUPE CNIM EN 2018 ET AVIS EXTERNE SUR LA SINCERITE DES DONNEES

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.

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

- **Évolution du périmètre de consolidation :**

18 entités juridiques sont prises en compte pour le rapport 2018 :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BERTIN IT					o	o	o
BERTIN GmbH						o	o
BERTIN TECHNOLOGIES	o	o	o	o	o	o	o
CNIM AZERBAIJAN				o	o	o	o
CNIM Babcock Maroc				o	o	o	o
CNIM Centre France		o	o	o	o	o	o
CNIM Insertion			o	o	o	o	o
CNIM MARTIN Pvt. Ltd.							o
CNIM Ouest Armor	o	o	o	o	o	o	o
CNIM SA	o	o	o	o	o	o	o
CNIM Singapour			o	o	o	o	o
CNIM Terre Atlantique				o	o	o	o
CNIM Thiverval Grignon	o	o	o	o	o	o	o
CNIM Transport Equipment			o	o	o	o	o
Lab SA	o	o	o	o	o	o	o
Lab WASHINGTON*					o	o	o
MES Environmental Ltd		o	o	o	o	o	o
SUNCNIM					o	o	o

Nota : le fond blanc permet d'identifier chaque année l'extension du périmètre de consolidation.

*Pour la société Lab Washington, 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 95 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent 93 % des effectifs répartis sur 36 sites.

Certaines sociétés du Groupe n'ont pas été intégrées dans la consolidation pour les raisons suivantes :

- Effectif inférieur à 20 personnes ;
- Entité en cours d'intégration dans le Groupe suite à une acquisition récente ;
- Entité avec un impact environnemental faible (exemple : activité tertiaire).

La liste des entités entrant dans le périmètre du rapport RSE Groupe est proposée par le Responsable RSE Groupe, et validée par le Directoire et les directions générales des filiales concernées. Le responsable RSE Groupe est en charge de la collecte des données, de leur consolidation et de la rédaction du rapport.

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.

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

- Pour l'exercice 2018, pour assurer la livraison de l'ensemble des données attendues dans les délais impartis, des méthodes d'estimation ont été définies pour les données qui n'étaient pas disponibles. Les consommations d'eau et d'électricité non connues de certains sites tertiaires ont ainsi été estimées à partir des consommations de sites de taille similaire. Ces estimations représentent moins de 1% du total ;
- Soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe CNIM dispose d'indicateurs sur la valorisation de ses déchets. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établis par les réglementations locales ;
- Les émissions de CO₂ ont été calculées sur la base du 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 CO₂ moyen européen. Ainsi, la méthode utilise désormais les soldes importateurs et exportateurs, heure par heure et le contenu CO₂ européen de l'AIE (Agence Internationale de l'Energie) ;
- Compte tenu du fait que l'intégralité des transports en amont comme en aval des activités du Groupe CNIM est sous-traitée, et que les entreprises et commissionnaires de transport ne communiquent pas les émissions de CO₂ générées par ces prestations, le Groupe CNIM ne dispose pas de données suffisantes pour communiquer sur l'ensemble des « autres émissions indirectes de Gaz à Effet de Serre » (scope 3). Les seuls postes détaillés dans le scope 3 sont les déchets ultimes des centres de traitement et de valorisation de déchets, ainsi que les émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7 (émissions provenant de la chaîne entière de production d'énergie finale, comptabilisées pour toute utilisation de combustible, électricité ou vapeur).
- Pour les centres de tri ou de valorisation de déchets, les facteurs d'émissions utilisés sont de 326 kg eq. CO₂/tonne pour l'incinération des ordures ménagères (le transport n'est pas compté car il ne fait pas partie du périmètre), et de 128 kg eq. CO₂/tonne pour l'enfouissement des déchets ultimes ;
- L'acétylène est un gaz utilisé dans plusieurs entités ou filiales du Groupe. Non référencé dans la base carbone, il a été ajouté dans le bilan avec les caractéristiques suivantes : masse volumique 1,1 kg/m³, facteur d'émission 3,38 kg.CO₂/kg (basé sur les rapports stœchiométriques de la réaction) ;
- Méthode de calcul de l'incertitude : la majeure partie des émissions étant due à l'incinération d'ordures ménagères (OM), chacune de ces émissions dépend directement du facteur d'émission de l'incinération d'OM. Ces valeurs n'étant pas indépendantes, comme les années précédentes les incertitudes ont été sommées ;
- Le Groupe CNIM inclut dans ses émissions de GES directes, le CO₂ des véhicules possédés, en leasing ou loués par le Groupe et utilisés dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales.