

Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale d'Innate Pharma (extrait du rapport de gestion)

Contexte

En raison de caractéristiques liées à son histoire, son activité et son implantation, Innate Pharma a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de ses salariés et son territoire. A la suite de l'évolution du cadre réglementaire, mais aussi de la discussion avec certaines parties prenantes, notamment ses investisseurs, la Société s'est engagée dans la formalisation de sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale (« RSE ») depuis 2012. En 2012, un groupe de pilotage de l'action RSE de la Société a été constitué. Il a été décidé de procéder dès cette première année à une vérification de certaines informations sélectionnées par le cabinet Deloitte, qui a donné lieu à l'émission d'un rapport d'assurance modérée en 2012 et 2013.

Ce rapport a fait l'objet d'une revue qui peut être consulté sur le site internet de la Société (www.innate-pharma.com, Section Finances / Centre de documentation).

Il est précisé que les informations des paragraphes suivants de la section VII, concernent uniquement Innate Pharma SA et non ses filiales¹.

1. Emploi et responsabilité sociale

Engagements et objectifs

Innate Pharma est une société de recherche et développement de médicaments. A ce titre, elle vise à produire de la propriété intellectuelle et son personnel est considéré comme sa principale ressource. La Société identifie comme un axe majeur de développement sa capacité à attirer, retenir et motiver ses collaborateurs.

a. Emploi

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs chiffrés retenus pour décrire l'emploi chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge | | | |
| Effectif (en « têtes ») | 80 | 82 | 84 |
| Répartition du personnel H/F (%) | 37/63 | 37/63 | 37/63 |
| Age moyen (ans) | 36 | 37 | 38 |
| Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus (salariés, %) | 20 | 21 | 23 |
| Les embauches et les licenciements | | | |
| Nombre de créations nettes d'emplois | 0 | 2 | 2 |
| Taux de départs (%) | 7,36 | Néant | 2,41 |

¹ Le reporting RSE s'applique à la Société Innate Pharma SA. Celle-ci a des participations dans deux filiales :

- Platine Pharma Services, détenue à 33,26 % (capital et droits de vote), localisée à Lyon et abritant des activités de services externalisées de la Société en 2009 – Platine Pharma Services peut agir comme fournisseur d'Innate Pharma ;
- Innate Pharma, Inc., une société de droit américain détenue à 100 %, ayant vocation à héberger les activités de représentation de la Société aux Etats-Unis. Aujourd'hui, cette filiale n'a pas d'activité.

En raison, pour l'une de l'absence d'activité et pour l'autre, d'une détention non majoritaire, ces deux filiales sont exclues du périmètre de cette procédure.

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|--------|--------|--------|
| Les rémunérations et leur évolution | | | |
| Rémunération moyenne (rémunération brute moyenne annuelle, primes comprises, Comité exécutif Compris, en euros) | 55 874 | 51 753 | 54 625 |
| Pourcentage d'augmentation collective annuelle | 1,8% | 2,5% | 2,5 % |

- L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge

L'effectif d'Innate Pharma SA est en légère augmentation depuis 2011.

L'ensemble du personnel de la Société est regroupé en un site unique à Marseille, Luminy.

La répartition Hommes / Femmes et l'âge moyen du personnel sont stables.

La part de personnel de 45 ans ou plus est en légère augmentation et répond aux objectifs du plan Seniors de l'entreprise (entre 20 et 25 % de personnel, voir la section « Egalité de traitement »). Par ailleurs, plusieurs personnes « seniors » interviennent pour Innate Pharma en qualité de consultant et ne sont donc pas comptabilisées dans l'effectif.

L'évolution de l'effectif s'inscrit dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

- La Société s'attache à estimer régulièrement les besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques, lors des réunions de préparation des budgets et au cours des réunions du Comité exécutif. Le personnel est amené à changer d'équipe, de fonction ou à avoir de nouvelles responsabilités, selon les évolutions des projets de l'entreprise, des fluctuations d'activité, des compétences et attentes des salariés en termes de développement ou de réorientation. Les réaffectations et la mobilité interne sont pilotées par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Elles permettent aux collaborateurs d'élargir leur champ d'activité et de développer de nouvelles compétences.

- Le plan de recrutement et le plan de formation sont établis en fonction des compétences attendues. Les fiches de définition de fonction sont régulièrement mises à jour, pour prendre en compte les évolutions des missions.

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification : les cadres représentent 68% de l'effectif. L'effectif comprend 26 salariés titulaires d'un doctorat en science, médecine ou pharmacie, soit 31% du personnel total. En 2013, deux salariés ont présenté leur thèse et un candidat titulaire d'un doctorat a été embauché, à l'issue de période de stage doctoral. Depuis trois ans, les ressources R&D ont été renforcées (développement de la plate-forme Anticorps et de nouvelles cibles). Au 31 décembre 2013, sur l'effectif hors Comité exécutif, 76% du personnel est dédié aux activités de recherche et développement.

- Les embauches et les licenciements

En 2013, deux postes ont été créés en Recherche et Développement pour le développement de nouvelles cibles thérapeutiques. Cinq nouveaux salariés ont intégré l'entreprise sous différents contrats : 3 contrats à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée pour surcroit temporaire d'activité et un contrat de professionnalisation en alternance. Deux salariés déjà sous contrats à durée déterminée en 2012 sont passés en contrat à durée indéterminée en 2013.

Innate Pharma a eu également recours à des contrats temporaires pour des surcroûts temporaires d'activité de courte durée ou des remplacements.

Un des salariés embauchés en 2013 est un jeune diplômé.

Comme chaque année, Innate Pharma a accueilli des stagiaires dans le cadre de stages de moyenne ou longue durée, et pour des stages de « découverte de l'entreprise » de jeunes collégiens. Toutes les personnes qui suivent un stage d'un mois minimum perçoivent une indemnisation et peuvent bénéficier, à leur demande, de tickets-restaurant. Les stagiaires présents au moins 3 mois bénéficient également des avantages du Comité d'Entreprise.

Les périodes de stage sont prises en compte dans l'ancienneté, pour les stagiaires embauchés à l'issue de leur stage. Deux stagiaires ont été embauchés à l'issue de leur stage (sous contrat CDD de remplacement de congé maternité).

Deux salariés en CDI ont quitté l'entreprise au cours de l'année (l'un dans le cadre d'une démission pour motif personnel et l'autre dans le cadre d'une rupture conventionnelle). Deux contrats CDD liés à un surcroît temporaire de l'activité n'ont pas été renouvelés (l'un suite à la fin du projet, l'autre à la demande du salarié).

- Les rémunérations et leur évolution

La Société privilégie un système de rémunération valorisant les performances collectives. Un bonus collectif calculé sur la base d'un mois de salaire, au prorata du temps de présence, est attribué au personnel en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs. Au titre de l'année 2013, un premier versement à hauteur de 60 % a eu lieu en décembre 2013. Il pourra être complété en fonction de la décision du Comité des rémunérations et des nominations qui se réunira au premier trimestre 2014. A titre d'information, le bonus collectif s'est élevé à 83 % au titre de 2012.

Le personnel de Direction bénéficie également d'un bonus individuel lié à l'atteinte d'objectifs spécifiques.

La moyenne annuelle brute des rémunérations a connu un pic en 2011, en liaison avec le versement d'une prime exceptionnelle à l'occasion de la signature d'un partenariat avec le laboratoire pharmaceutique Bristol-Myers-Squibb.

En 2013, 40% du personnel a bénéficié de mesures salariales individuelles liées à une évolution professionnelle (qui viennent en complément de l'augmentation collective des salaires de 2,5 % intervenue en janvier 2013)

Le personnel sous contrat à durée déterminée a bénéficié du versement de la prime de précarité à l'occasion du renouvellement de leur contrat (à durée déterminée ou indéterminée).

b. Organisation du travail

L'accord sur l'aménagement du temps de travail conclu le 14 avril 2003 (à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2002) fixe l'horaire hebdomadaire de référence à 37,5 heures et permet aux salariés de bénéficier de journées de récupération du temps de travail (RTT). Cet accord est toujours en vigueur. Un avenant a été déposé en 2007 et porte essentiellement sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps. Un accord d'entreprise sur l'organisation du travail a été signé en Décembre 2013 ; il apporte une souplesse sur les horaires de travail, la libération des journées de Compte-Epargne-Temps pour motif personnel et sur le télétravail.

L'organisation du temps de travail en 2013 dans la Société en application de l'accord RTT, prévoit un temps de travail effectif pour les salariés à temps plein, à 1 600 heures annuelles. Ces modalités s'appliquent prorata temporis aux salariés à temps partiel (50 %, 80 % ou 90 %).

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'organisation du travail chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|--------|--------|--------|
| L'organisation du temps de travail | | | |
| Taux de salariés à temps partiel | 15 % | 16 % | 14 % |
| L'absentéisme | | | |
| Taux d'absentéisme | 1,61 % | 2,27 % | 2,17 % |

La part de personnel à temps partiel est stable. Deux salariés ont repris à temps plein à l'issue de leur congé parental et un nouveau salarié est passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Il s'agit uniquement de temps partiel choisi, par du personnel exerçant une responsabilité familiale.

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel au sein de la Société : 203 heures supplémentaires ont été effectuées au sein de la Société (contre 193 heures en 2012, soit stable rapporté à l'effectif).

Le taux d'absentéisme² (hors congés maternité, paternité ou parentaux) est stable; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absences pour maladie (94 %) et des jours « enfants malades ». Aucune absence n'est liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

c. Relations sociales

Les relations sociales s'articulent autour des Instances Représentatives de la Société : Comité d'Entreprise (« CE »), Délégués du Personnel, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (« CHSCT ») et partenaires sociaux. Les membres actuels de la Délégation Unique du Personnel ont été élus en janvier 2011. Un syndicat est représenté.

Les membres du CHSCT ont été désignés au premier trimestre 2011. Les réunions du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du CHSCT se tiennent régulièrement, selon les modalités légales. Les procès-verbaux sont diffusés au fur et à mesure au personnel et aux différentes instances (Inspection du Travail, Médecine du travail, etc.).

Les Négociations Annuelles Obligatoires ont été clôturées le 19 Décembre 2013.

Les conclusions des Négociations sont les suivantes :

1- Salaires et durée du travail

Un Accord d'entreprise sur les salaires et la politique salariale a été signé le 25/05/2013 ; Un Accord d'entreprise sur l'organisation du travail a été signé le 18/12/2013.

² Le mode de calcul de l'absentéisme a changé depuis 2012. Le taux d'absentéisme est désormais défini comme le pourcentage du nombre total de jours ouvrés perdus divisé par le nombre de jours travaillés théoriques annuels (auparavant les jours calendaires d'absence étaient pris en compte au lieu des jours ouvrés). Ce nouveau mode de calcul n'a pas été appliqué à titre rétrospectif aux indicateurs ; son impact estimé est modéré (inférieur à une unité).

2- Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes

Un accord d'entreprise sur la mise en œuvre des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 03/07/2012.

3- Régime de prévoyance maladie

Il a été décidé de maintenir l'accord d'entreprise en place et de ne pas organiser cette année de mise en concurrence.

4- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale

La négociation d'un accord d'intéressement couplée à des dispositifs d'épargnes salariales a été initiée mais n'est pas été terminée. Ces négociations se poursuivront lors de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire.

5- Les Travailleurs Handicapés

Un Plan d'Actions Handicap a été signé pour 2013.

6- Le personnel Senior

Le Plan d'Actions Seniors n'a pas été renouvelé car ce n'est plus une obligation pour les entreprises (dispositif remplacé par le Contrat de génération).

7- Prévention des risques

Concernant la pénibilité, la mise en place d'un accord ne s'impose pas vu que le nombre de salariés exposés aux facteurs de pénibilités est inférieur à 50% de l'effectif.

Il est prévu de négocier un accord sur le recours à la médiation lors de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire.

8- Gestion Prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques

Ces négociations n'ont pas été initiées, faute de temps. Elles seront effectuées lors de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire.

o Communication interne

La vie de l'entreprise repose sur une communication interne riche et un management participatif qui favorisent la participation des salariés à la définition des objectifs et aux décisions concernant les projets et la vie de la collectivité. Ceci se traduit notamment par :

- La participation des équipes aux réunions de revues de projet ;
- La participation du personnel à des groupes de travail (sur la base du volontariat) ;
- Des réunions d'informations générales organisées régulièrement :
 - réunions Politiques et Objectifs animées par le Président du Directoire ;
 - rendez-vous trimestriels présentant les évolutions de l'organisation, les actions et projets en cours au niveau social, conditions de travail et environnement territorial.
 - assemblées du CE ou du CHSCT avec les salariés ;

Des consultations sous forme de sondages sont organisées pour recueillir l'avis des salariés sur un projet collectif (action collective, nouvel avantage social, changement d'outil informatique par exemple). Au cours de l'année 2013, des sondages ont été effectués auprès du management dans le cadre de la réflexion sur le télétravail. Des groupes de test et des enquêtes de satisfaction ont été réalisées par le service informatique avant et après la mise en place de nouveaux outils.

○ Œuvres sociales et autres avantages sociaux

Les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise pour l'exercice 2013 ont été légèrement augmentées et s'élèvent à 33 milliers d'euros (contre 31,5 milliers d'euros en 2012). Ces sommes sont supérieures aux obligations légales.

Plusieurs évènements sociaux, organisés par la Direction et le Comité d'Entreprise ont ponctué l'année ; par exemple, cocktail célébrant l'augmentation de capital réalisée sur le marché financier américain en Décembre 2013, Fête de Noël.

Le Comité d'Entreprise a proposé aux salariés de nombreux avantages tels que chèques-vacances, tickets culture, chèques-cadeaux pour les évènements familiaux, ou encore mise à disposition d'un compte social.

d. Santé et sécurité – Conditions de travail

Santé & Sécurité

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour suivre la santé et la sécurité chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <u>Les conditions de santé et de sécurité au travail</u> | | | |
| Nombre d'actions de prévention planifiées | 33 | 32 | 34 (37 dont 3 non nécessaires) |
| Nombre d'actions de prévention réalisées | 25 | 26 | 25 |
| Taux de réalisation des actions de prévention prévues au Programme Annuel de Prévention | 75,76% | 81,25% | 73,53% |
| Nombre d'actions de formation Hygiène & Sécurité (« H&S) planifiées | 7 (8 dont 1 non applicable) | 7 (10 dont 3 non applicables) | 10 (12 dont 2 non nécessaires) |
| Nombre d'actions de formation H&S réalisées | 5 | 3,5 | 7 |
| Taux de réalisation des actions de formation H&S prévues au Programme Annuel de Prévention | 71,43% | 50,00% | 70,00% |

Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| Nombre d'accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail | 0 | 0 | 0 |
| Taux de fréquence* des accidents du travail avec arrêt | 0 | 0 | 0 |
| Taux de gravité** des accidents du travail | 0 | 0 | 0 |
| Nombre d'accidents du travail sans arrêt | 1 | 1 | 2 |
| Taux de fréquence* des accidents du travail sans arrêt | 7,92 | 7,75 | 15,18 |
| Nombre d'incidents | 4 | 6 | 2 |
| Taux de fréquence* des incidents | 31,66 | 46,47 | 15,18 |
| Nombre d'accidents de trajet | 1 | 0 | 1 |
| Taux de fréquence des accidents de trajet | 7,92 | 0,00 | 7,59 |
| Nombre de maladies professionnelles | 0 | 0 | 0 |

* Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt = (Nombre d'accidents avec arrêt de travail) x 1.000.000 / (Nombre d'heures travaillées théoriques annuelles)

** Taux de gravité = (Nombre de jours d'arrêt liés à des accidents du travail) x 1.000 / (Nombre d'heures travaillées)

Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail est présenté au paragraphe « Relations sociales ». La sécurité du personnel et la gestion des conditions de travail sont des éléments fondamentaux pour le développement durable de l'entreprise.

La Société a effectué les déclarations obligatoires pour ses installations et dispose des agréments pour l'exercice de ses activités. Les contrôles et vérifications techniques des installations sont effectués selon la législation en vigueur. Le personnel dispose des habilitations et formations nécessaires à l'utilisation des équipements, et à l'Hygiène et la Sécurité. Il fait l'objet d'un suivi médical par le Médecin du travail (renforcé lorsque nécessaire), avec qui un dispositif d'alerte a été mis en place concernant les risques psychosociaux. Les registres sont tenus à jour.

Le programme annuel de prévention a été établi et suivi au cours de l'année lors des réunions trimestrielles du CHSCT, auxquelles a majoritairement participé le Médecin du Travail. Chaque réunion fait l'objet d'un Procès-Verbal diffusé à l'ensemble du personnel, à la Médecine du Travail ainsi qu'à l'Inspection du Travail.

Le Document Unique a été entièrement revu au cours de l'année 2013. Au cours de cette revue, les risques identifiés à tous les postes de travail ont été réévalués et de nouvelles actions préventives ont été identifiées et intégrées au Programme Annuel de Prévention.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, la réévaluation annuelle du taux de personnel exposé à des facteurs de pénibilité a été réalisée et la part du personnel exposé reste en deçà de 50 %. L'équipe Hygiène et Sécurité a assuré la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention (programme réalisé à hauteur de 74 %). Toutes les actions partiellement réalisées ou non réalisées seront reportées au Programme Annuel de Prévention 2014.

Le plan de formation lié à l'Hygiène et à la Sécurité prévu pour 2013 a été réalisé à hauteur de 70 %.

Les incidents et accidents survenus au cours de l'année 2013 ont été analysés lors de leur enregistrement et au cours des réunions du CHSCT, et les actions correctives et préventives nécessaires ont été définies et mises en œuvre. Les accidents et incidents enregistrés au cours de l'année 2013 sont survenus pour la majeure partie lors de manipulation en laboratoire et il s'agit de manière générale de blessures légères telles que des coupures ou des piqûres.

Un rapport annuel de prévention est rédigé annuellement faisant état du bilan détaillé de tous ces éléments.

Conditions de travail

La Société est installée sur un terrain arboré dont elle est propriétaire, dans un bâtiment datant de 1969 et réaménagé en 2008, avant l'installation d'Innate Pharma dans ses nouveaux locaux.

Le personnel dispose d'un espace de travail agréable : surface de 3 000 m² dont deux tiers sont dédiés aux activités de Recherche et Développement et un tiers de la surface dédiée aux bureaux. Tous les salariés bénéficient d'un poste de travail complet (bureau, poste informatique) et de lumière naturelle dans leurs bureaux. Les équipements de laboratoires et équipements informatiques sont du matériel de pointe.

Tous les ans sont votés un budget investissement et un budget d'amélioration du bâtiment et des conditions de travail.

En 2013, la Société a créé deux nouveaux laboratoires de culture cellulaire (développement de l'activité de la plateforme anticorps) et fait l'acquisition de plusieurs équipements scientifiques servant le développement des technologies liées au développement d'anticorps. Les bureaux ont également fait l'objet d'aménagements en fonction des besoins : meilleure isolation, amélioration de l'éclairage, répartition dans les bureaux revue pour permettre le regroupement des personnels des équipes suite aux récents recrutements.

Des reprises de peinture ont été réalisées sur les façades et les cloisons du bâtiment.

Le personnel dispose d'un parking privé et d'un accès à la ligne de bus à proximité.

e. Formation

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire la formation chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Le nombre total d'heures de formation | | | |
| Nombre total d'heures de formation | 2 359 | 1 714 | 1 902 |
| Volume d'heures moyen de formation/salarié/an | 29,6 | 21,1 | 22,9 |
| Proportion de personnel senior de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'actions de formation (%) | 50 | 71 | 63 |

- Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'entreprise poursuit sa politique de formation dans une perspective de long terme, sur la base d'actions visant à renforcer les compétences collectives et individuelles. Le volume de formation est maintenu au-delà des obligations légales.

La formation continue s'articule autour des orientations suivantes : communication en anglais, développement des compétences transversales, formation aux nouveaux outils, veille réglementaire. Chaque année, les salariés bénéficient de formations internes animées par un intervenant externe ou interne sur une thématique intéressant tout ou partie de la collectivité (ex : nouveaux équipements).

Lors des entretiens annuels sont définies des actions de formations individuelles permettant à chacun de développer ses compétences. La Société et les représentants du personnel ont également mis en place des accords pour faciliter les formations à l'initiative des salariés (réalisation de thèses de doctorat, de formations qualifiantes, de bilans de compétences, de validation des acquis), en partage entre le temps de travail et le temps personnel. Le Droit Individuel à la Formation (DIF) peut être utilisé dans ce cadre ou pour des formations plus courtes.

En 2013, les salariés ont bénéficié en moyenne de 22,9 heures de formation. Le volume de formation correspond aux objectifs fixés avec les représentants du personnel (moyenne de 20 h par an par salarié). Au niveau des formations qualifiantes, la situation est la suivante : 2 salariés ont présenté une thèse, un salarié a débuté une démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience, un salarié s'est engagé dans la préparation d'un Diplôme Universitaire. Deux formations qualifiantes initiées avant 2013 sont toujours en cours.

Au cours de l'année 2013, 4 % du personnel a utilisé tout ou partie de ses droits individuels à la formation (DIF)

Tous les salariés nouvellement embauchés reçoivent une formation spécifique visant à faciliter leur intégration dans la Société.

La part de personnel de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'une formation est au-delà de l'objectif du plan Seniors de l'entreprise, fixé à 50 %.

f. Egalité de traitement

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'égalité de traitement chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes | | | |
| Taux de femmes dans le management | 45 % | 46 % | 46 % |
| Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées | | | |
| Pourcentage de personnes ayant la reconnaissance | 2,50 % | 2,44 % | 2,38 % |
| Travailleur Handicapé dans l'effectif | | | |

- Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement Hommes/Femmes

Les salariés ont recours de plus en plus souvent aux mesures mises en œuvre depuis 2012 : aménagement d'horaires le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'évènement lié aux enfants, chèques emplois service universels (CESU) et temps partiel à 90 %. Le personnel a également bénéficié de la flexibilité accordée sur la libération de jours de Compte-Epargne-Temps pour motif familial.

Le Comité exécutif, le management et la Direction des Ressources Humaines sont attentifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors des discussions d'augmentations individuelles et d'évolution professionnelle.

- Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion de personnel handicapé

Les mesures sont répertoriées dans le plan d'actions Handicap (voir paragraphe « Relations Sociales »).

Tous les recrutements sont ouverts au personnel Handicapé ; peu de candidatures sont présentées (problème d'adéquation des compétences au profil du poste). Aucun recrutement de personnel ayant une reconnaissance RQTH n'a eu lieu en 2013.

g. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, à l'abolition effective du travail des enfants

Tous les salariés d'Innate Pharma sont basés en France. La Société se conforme aux réglementations en vigueur.

2. Environnement

Préambule

Du fait de son activité (recherche et développement de candidat-médicaments), la Société considère que son impact environnemental est faible. L'essentiel des activités de recherche est réalisé dans ses laboratoires tandis que les activités de développement sont majoritairement confiées à des prestataires.

Ces activités ne comprennent ni production industrielle ni distribution, donc ni utilisation de matière première, ni rejets significatifs dans l'environnement ou de gaz à effet de serre. Les activités de la Société ne nécessitent pas l'emploi de gaz de ville, mais de gaz spéciaux en très faibles quantités. Elles ne génèrent aucune nuisance sonore particulière pour le personnel ou les personnes riveraines.

Par ailleurs, la Société opère pour ses recherches dans un cadre réglementaire extrêmement contraint, auquel elle se conforme. La Société dispose de tous les agréments nécessaires à la conduite de ses activités.

Dans ce cadre, seuls les indicateurs suivants ont été retenus comme pertinents :

- Utilisation durable des ressources :
 - Consommation énergétique ;
 - Volume d'eau consommé annuellement ;
- Pollution et gestion de déchets :
 - Quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion ;
- Politique générale en matière environnementale.

a. Utilisation durable des ressources

- Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

La seule source d'énergie consommée par Innate Pharma, outre un générateur de secours fonctionnant au fuel, est l'énergie électrique. Le tableau suivant donne l'évolution de la consommation électrique annuelle d'Innate Pharma depuis son entrée dans ses nouveaux locaux en janvier 2009 :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Consommation en kWh | 1 147 825 | 1 273 742 | 1 268 102 |

A titre d'information, 1 268 102 kWh consommés en 2013 correspondent à 52 tonnes équivalent CO2.

Datant de la fin des années 60, le bâtiment dans lequel Innate Pharma opère a subi des travaux de rénovation à l'installation de la Société. Chaque année des travaux portant sur l'amélioration de la performance énergétique, sont réalisés. En 2013, ces travaux ont porté sur l'isolation des bureaux.

- Volume d'eau consommé annuellement

Hormis l'eau chaude sanitaire, la consommation d'eau du bâtiment correspond principalement à des activités de laboratoire. L'eau rejetée après utilisation est une eau issue essentiellement des machines à laver et des éviers installés dans les différents laboratoires.

Le tableau suivant donne le comparatif annuel de la consommation d'eau depuis l'entrée de la Société dans ses nouveaux locaux:

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Consommation en m ³ | 1 028 | 1 072 | 1 205 |

L'augmentation de la consommation d'eau est due à un développement des activités de laboratoire et équipements opérationnels, avec, en 2013, la mise en service d'un nouveau laboratoire.

b. Pollution et gestion de déchets :

- Quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion ;

Le tableau suivant donne le comparatif annuel de la quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion :

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| Quantité en litres | 95 700 | 90 860 | 94 110 |

Les déchets issus de la recherche sont traités par une filière spécialisée qui assure leurs enlèvements du site de production vers un centre d'incinération. Leur volume évolue en fonction des types d'activités de laboratoire.

c. Politique générale en matière environnementale

Malgré un impact environnemental jugé faible, la Société et son personnel sont impliqués dans le développement durable au quotidien : réduction de la consommation de papier, utilisation de papier recyclé, recyclage des consommables bureautiques, tri sélectif et réduction des déchets ménagers.

Le site dans lequel est installé Innate Pharma est proche du nouveau Parc National des Calanques. Les bâtiments de la Société, achetés par Innate Pharma en 2008 et rénovés, représentent 3 000 m², au sein d'un terrain de 10 650m² (accueillant un parking de 100 places). Les espaces verts sont entretenus selon la réglementation en vigueur (notamment pour le risque incendie).

3. Engagements sociétaux en faveur du développement durable

a. Impact territorial, économique et social de l'activité de l'entreprise

L'implantation d'Innate Pharma dans le territoire marseillais a pour origine ses fondements scientifiques. La Société est en effet issue notamment de la recherche académique locale, en particulier du Centre d'immunologie Marseille-Luminy (CIML), l'un des plus importants centres d'immunologie à l'échelle européenne et l'un des contributeurs remarquables de la science sur laquelle la Société s'est développée. De plus, outre son environnement industriel et un bassin de formation en sciences de la vie, Marseille possède un centre de lutte contre le cancer permettant le développement d'une recherche translationnelle de haut niveau.

Afin de continuer à bénéficier de cet environnement, l'un des axes majeurs de développement d'Innate Pharma est la construction, la consolidation et la valorisation du tissu économique et scientifique local.

Dans ce cadre, Innate Pharma s'efforce d'être présent au sein du territoire à plusieurs échelles :

- Locale, en participant activement à la stratégie de développement du campus de Luminy avec des actions en matière d'aménagement d'infrastructures (services, sport, transport), de bourse d'emploi, de formations ou encore de mutualisation de services aux entreprises (avec l'Association Grand Luminy Technopole) ; la Société entretient un lien régulier avec les Ecoles du territoire marseillais pour contribuer à la formation des jeunes et étudiants, afin de les aider dans leur parcours d'apprentissage (journées métiers, accueil de stagiaires) ;

- Métropolitaine, en travaillant étroitement avec la métropole, le pôle d'immunologie de Marseille (« Marseille Immunopôle »), et l'université Aix-Marseille Université pour faciliter la mise en réseau des entreprises innovantes et des universités. Monté en 2010, le Programme d'Investissement d'Avenir CIMTECH (« Centre d'immunotechnologie », aujourd'hui dénommé MI-mAbs « Marseille Immunopôle monoclonal antibodies ») associe industriels et laboratoires publics dans le domaine du développement d'anticorps³ au sein du Technopôle de Luminy;

³ CIMTECH : Institut pour la recherche amont et la valorisation précoce de cibles d'anticorps contre le cancer et l'inflammation, porté par Aix-Marseille Université et sa filiale PROTISVALOR. Ses contributeurs sont multiples : des industriels (dont Innate Pharma), des acteurs académiques scientifiques et médicaux (le Centre d'Immunologie Marseille-Luminy - CIML, le Centre d'Immunophénomique - CIPHE, l'institut Paoli Calmettes, le Centre de Recherche contre le Cancer, l'INSERM, le CNRS), le pôle de compétitivité

· Régionale: Innate Pharma est membre du pôle de compétitivité Eurobiomed regroupant les régions Provence Alpes Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon. Marseille Immunopôle est une structure intégrée à Eurobiomed.

b. Sous-traitance et fournisseurs

Une partie non négligeable des activités d’Innate Pharma est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérants d’un point de vue réglementaire des agréments particuliers (Bonnes Pratiques de Fabrication et Bonnes Pratiques de Laboratoire par exemple). Les prestataires auxquels Innate Pharma a recours fournissent principalement des prestations intellectuelles. Il s’agit notamment de « CROs » (des organismes gérant les essais cliniques ou pré-cliniques réglementaires). Parmi les principaux fournisseurs figurent également des organismes financiers auprès desquels la Société a contracté des crédits-baux relatifs notamment à l’acquisition de son siège social, ainsi que des fournisseurs de matériels de laboratoire.

Au vu de sa taille et de l’enjeu social et environnemental perçu, la Société ne conduit pas d’audit de ses fournisseurs sur les thèmes RSE. Elle a cette année procédé à un inventaire de la localisation géographique de ses principaux fournisseurs afin de déterminer le pourcentage de ses prestataires situés dans des pays dont la note au Corruption Perceptions Index (« CPI ») est supérieur à 60. L’exercice a porté sur 23 fournisseurs représentant 50% des paiements effectués par la Société en 2013. Il en ressort que la totalité de ces prestataires (100%) sont situés dans des pays dont la note au CPI est supérieure à 60. Pour les fournisseurs dont la société mère est située dans un autre pays, les deux localisations ont été prises en compte (celle de la société mère et celle de la filiale avec laquelle Innate Pharma a contracté).

La Société envisage l’an prochain de faire figurer parmi ses critères de sélection une section RSE.

c. Lovauté des pratiques.

- Actions engagées pour prévenir la corruption :
 - Existence et diffusion d'un mémo anti-fraude
 - Existence et diffusion d'un code d'éthique
 - Politique d'acceptation de cadeaux ou cadeaux offerts
 - Existence et diffusion d'un code de déontologie boursière
 - Existence et information sur le contrôle et limitation des notes de frais
- Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Aucun des candidat-médicaments de la Société ne fait aujourd’hui l’objet d’une commercialisation ou d’une autorisation de mise sur le marché. Les plus avancés sont testés chez l’homme dans le cadre d’essais cliniques encadrés par une forte réglementation. Ils font notamment l’objet d’une autorisation préalable non seulement par les autorités réglementaires

mais aussi par des comités éthiques comprenant une équipe médicale ainsi que des représentants de patients.

Dans le cadre de ces activités de Recherche & Développement la Société met en œuvre des études précliniques réalisées dans un cadre réglementaire strict. Conformément à la Directive 2010/63/EU, la Société a mis en place un Comité d’Ethique pour l’Expérimentation Animale affilié depuis 2012 au Comité National d’Ethique. Il approuve tous les protocoles mis en œuvre en veillant à la pertinence scientifique des expérimentations réalisées et au bien-être animal. Pour les études confiées à des prestataires extérieurs, Innate Pharma veille à ce que ce même cadre réglementaire soit respecté. Pour les expérimentations utilisant des Organismes Génétiquement Modifiés, le cadre réglementaire impose une autorisation délivrée par le Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche, portant sur la pertinence scientifique des projets, la protection du personnel manipulant ainsi que sur les mesures empêchant toute dissémination de ces organismes par des procédures et équipements de confinement appropriés. La Société se conforme également à cette réglementation et met en œuvre toutes les mesures de protection du personnel et de l’environnement à ces égards.