

III. Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale de la Société

Contexte

En raison de caractéristiques liées à son histoire, son activité et son implantation, la Société a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de ses salariés et de son territoire. La Société s'est engagée dans la formalisation de sa démarche de responsabilité sociale, environnementale et sociétale (« RSE ») depuis 2012. Le présent rapport fait état des pratiques en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale mises en place par la Société pour l'année 2016, conformément aux exigences du décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle II.

Ce rapport a fait l'objet d'une revue qui peut être consultée sur le site internet de la Société (www.innate-pharma.com, Section Investisseurs / Information réglementée et publications / Responsabilité Sociétale et Environnementale).

Il est précisé que les informations des paragraphes suivants de la section VII, concernent uniquement la Société et non sa filiale¹.

1. Emploi et responsabilité sociale

Engagements et objectifs

La Société est une société de biotechnologie. L'activité de recherche et développement de la Société consiste à concevoir et développer des anticorps thérapeutiques dans l'objectif d'améliorer la prise en charge des cancers. 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

L'effectif (tel que défini selon le Code du travail) comprend les personnes physiques liées par un contrat de travail et présentes dans l'effectif au 31 décembre, hors salariés et intérimaires en contrat CDD de remplacement, stagiaires non-salariés (rémunérés ou non) et contrats d'alternance (professionnalisation).

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs chiffrés retenus pour décrire l'emploi au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge			
Effectif (par tête « headcount »)	99	118	154
Effectif en équivalent temps plein (FTE ²)	96	114	151

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

- Innate Pharma, Inc., 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. Pour cette raison, cette filiale est exclue du périmètre de la procédure.

² FTE (Full Time Employee) = ETP : équivalent temps plein = effectif proratisé en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Part du personnel en CDI (%)	94	92	94
Répartition du personnel H/F (%)	34/66	31/69	35/65
Age moyen (ans)	37	37	36
Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus (salariés, %)	21	21	19

Les embauches et les licenciements

Nombre de créations nettes d'emplois	15	19	36
Nombre d'embauches de jeunes diplômés	7	6	8
Taux de départs ³ (%)	3,3	3,6	5,2

Les rémunérations et leur évolution

Rémunération moyenne (rémunération brute moyenne annuelle, primes comprises, Comité exécutif compris, en euros)	57 804	59 661	57 392
Pourcentage d'augmentation collective annuelle (%)	2,0	1,8	1,5

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

La progression significative des activités de la Société (augmentation du nombre de candidat-médicaments cliniques et précliniques, augmentation du nombre d'essais cliniques, augmentation de l'activité des opérations pharmaceutiques, etc.) est un facteur clef de l'accroissement de l'effectif de la Société en 2016 (+31%).

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. Les évolutions des projets et activités de l'entreprise et des compétences et attentes des salariés en termes de développement ou de réorientation peuvent amener le personnel à changer d'équipe, de fonction ou à avoir de nouvelles responsabilités, suite à son accord. 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. En 2016, plusieurs équipes de recherche et développement (R&D) ont été scindées pour permettre un meilleur management de proximité à la suite de l'augmentation significative du nombre de collaborateurs dans ces équipes. Certains postes de manager d'équipe ont été pourvus en interne et d'autres par recrutement externe. Le personnel de management est formé aux pratiques de l'entreprise. En 2016, il a aussi été formé à la conduite des entretiens professionnels.

- Une réflexion a été menée afin de mettre en place de nouveaux parcours individuels de développement pour le personnel et lui offrir de nouvelles perspectives d'évolution vers des fonctions de management. Ces parcours sont conçus autour de trois axes : le management d'équipe, le management de projet et l'expertise technique et scientifique. A cette occasion, de nouvelles positions et de nouveaux métiers vont être créés. Le déploiement s'effectuera en 2017.
- 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

³ Calculé sur l'effectif en CDI

à jour pour prendre en compte les évolutions des missions. Des entretiens professionnels ont été réalisés en fin d'année 2016 et se poursuivront l'année prochaine. L'objectif principal est la définition et le suivi du projet professionnel, en s'appuyant sur un plan d'actions à moyen terme.

La répartition hommes/femmes et l'âge moyen du personnel sont stables.

La part de personnel de 45 ans ou plus est relativement stable, elle est légèrement inférieure aux objectifs du plan Seniors de l'entreprise (entre 20 et 25% de personnel). Cela s'explique par le nombre important de recrutements de personnel âgé de moins de 45 ans en 2016.

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification : les cadres représentent 66% de l'effectif. L'effectif comprend 46 salariés titulaires d'un doctorat en science, médecine ou pharmacie, soit 30% du personnel total.

Au 31 décembre 2016, 77% de l'effectif hors Comité exécutif est dédié aux activités de R&D.

L'ensemble du personnel de la Société est regroupé sur Marseille, Luminy. Une partie du personnel est installée dans des locaux loués, à proximité immédiate du bâtiment principal (Zone Luminy Biotech).

- Les embauches et les licenciements

A fin décembre 2016, la création nette d'emplois représente trente-six postes. D'autres salariés ont rejoint l'entreprise dans le cadre de contrats non comptabilisés à l'effectif (contrats en alternance par exemple). Sept personnes entrées en CDD en 2015 et en 2016 ont vu leur poste pérennisé par un CDI en 2016. Huit des salariés embauchés en 2016 sont des jeunes diplômés à leur entrée dans l'effectif de l'entreprise. Trois étudiants travaillent sous contrat en alternance. A fin décembre 2016, sept salariés sont en CDD de surcroît temporaire d'activité.

La Société a accueilli 18 stagiaires en 2016. Toutes les personnes qui suivent un stage d'un mois ou plus perçoivent une indemnisation et peuvent bénéficier, à leur demande, de tickets restaurant. Les périodes de stage sont prises en compte dans l'ancienneté pour les stagiaires embauchés à l'issue de leur stage.

Sept salariés en CDI ont quitté l'entreprise au cours de l'année 2016.

- 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. Pour 2016, le Comité de rémunérations a voulu reconnaître la performance exceptionnelle, notamment liée aux résultats cliniques obtenus avec le programme IPH41, qui permet d'envisager une transition vers le développement de candidat-médicaments en stade avancé. Ainsi, un bonus collectif, équivalent à 130% d'un mois de salaire a été versé en janvier 2017.

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

La baisse du salaire moyen entre 2015 et 2016 s'explique par la rémunération exceptionnelle versée en 2015. Les salariés avaient en effet bénéficié de deux versements de bonus collectif, dont un bonus collectif exceptionnel. Ce bonus exceptionnel était équivalent à

un mois de salaire, et avait été versé en juillet 2015 aux salariés présents à la date de la signature du contrat de co-développement et de commercialisation avec AstraZeneca.

En 2016, 77% du personnel (hors Comité exécutif) a bénéficié de mesures salariales individuelles (qui viennent en complément de l'augmentation collective des salaires de 1,5% intervenue en janvier 2016).

La prime de précarité est versée au personnel sous contrat à durée déterminée, 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 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 *pro rata temporis* aux salariés à temps partiel (50%, 80% ou 90%). Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'organisation du travail au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
L'organisation du temps de travail			
Taux de salariés à temps partiel	14%	17%	12%
L'absentéisme			
Taux d'absentéisme	2,7%	2,7%	2,1%

La part de personnel à temps partiel a légèrement diminué. Cela s'explique par la reprise à temps plein de certains salariés à l'issue du congé parental ou d'une période à temps partiel. A fin décembre 2016, six salariés travaillent à temps partiel à 90%, onze salariés à 80%, et un salarié à 50% dans le cadre d'un aménagement de poste lié à une situation d'invalidité.

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel au sein de la Société : 103 heures supplémentaires ont été effectuées en 2016 (contre 81 heures en 2015). Ces heures supplémentaires ont été effectuées essentiellement le week-end, sur la base du volontariat, pour la réalisation de travaux concernant le bâtiment ou le système informatique, afin d'éviter de perturber l'activité de l'entreprise, ou dans le cadre d'interventions d'astreintes.

Le taux d'absentéisme a légèrement diminué en 2016 ; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absences pour maladie (79%). Le taux d'absentéisme se calcule sur le nombre total des jours ouvrés d'absence durant l'exercice pour les salariés comptabilisés dans l'effectif au cours de la période. Il ne tient pas compte des congés maternité, paternité ou parentaux.

c. Relations sociales

○ Relations avec les Instances Représentatives du Personnel

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.

Le mandat des membres actuels de la Délégation Unique du Personnel et des membres du CHSCT prend fin début 2017 et de nouvelles élections seront organisées. Trois syndicats sont représentés. 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 n'ont pas donné lieu à la mise en place de nouveaux accords.

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée a été menée et a permis des avancées significatives :

1) Les principes d'un intéressement en fonction des performances de la Société, et en s'appuyant sur l'actionnariat salarié, a été discuté avec les représentants syndicaux et le Comité de rémunérations de la Société :

- il est envisagé d'opérer chaque année (comme en 2016), une distribution d'actions gratuites indexée sur l'atteinte des objectifs annuels ;
- il est prévu de proposer à l'Assemblée générale le renouvellement régulier du dispositif d'attribution d'actions gratuites de préférence donnant droit, à l'issue d'une période de trois ans, à des actions ordinaires, selon le principe de celles attribuées en 2016 : le nombre d'actions ordinaires attribué *in fine* dépend de l'atteinte de critères de performance prédéfinis par l'Assemblée générale en juin 2016, constatée après trois ans soit au 21 octobre 2019. Il s'agit d'un système de rémunération de la performance de long terme.

2) Le personnel pourra désormais affecter des jours de compte-épargne issus des RTT sur le nouveau Contrat de Retraite « Article 83 », mis en place début 2016.

○ Communication interne

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

- la participation des équipes aux réunions de revue de projets ;
- la participation du personnel à des groupes de travail (sur la base du volontariat) ;
- des réunions d'informations générales régulières :
 - réunions Politiques et Objectifs animées par le Président du Directoire ;
 - rendez-vous 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.

En 2016, des réunions d'information, animées par l'expert-comptable de la Société et la Directrice juridique, ont eu lieu à l'occasion de l'attribution d'outils de participation au capital notamment pour expliquer aux salariés le fonctionnement et la fiscalité des dispositifs attribués.

Des réunions d'information sur le nouveau contrat de retraite collective à cotisations définies (Contrat de Retraite « Article 83 ») et ses avantages, animée par le représentant de l'organisme, ont eu lieu en fin d'année 2016.

- o Œuvres sociales et autres avantages sociaux

Les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise pour l'exercice 2016 ont été augmentées de 60% environ. Elles s'élèvent à 70 milliers d'euros (contre 44 milliers d'euros en 2015). Ces sommes sont supérieures aux obligations légales. Pour 2016, le budget était en nette augmentation afin de tenir compte de l'augmentation significative de l'effectif, tout en maintenant le même niveau d'avantages et en développant les activités centrées sur la culture et le sport. L'objectif était aussi de réaliser davantage d'évènements facilitant l'intégration des nouveaux embauchés, la cohésion et les échanges.

Le Comité d'Entreprise propose 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. En 2016, le Comité d'Entreprise a organisé des sorties culturelles (théâtre). Il a contribué aussi, sur la base d'un forfait et sur présentation de justificatifs, aux activités culturelles et sportives du personnel. Les stagiaires présents dans la Société bénéficient également des avantages du Comité d'Entreprise.

La Société et le Comité d'Entreprise portent une attention particulière à la vie interne de l'entreprise avec l'organisation de plusieurs évènements conviviaux annuels. Des journées « découverte » ont lieu et permettent aux salariés de se familiariser avec les différentes activités (métiers / projets). Dans cet esprit, une après-midi « tables rondes » a eu lieu en janvier 2016 : plusieurs collaborateurs ont présenté leur métier et ont échangé avec leurs collègues autour de différentes thématiques.

En complément, l'entreprise a organisé et/ou-cofinancé des soirées (soirée d'été et soirée de fin d'année).

Pour faciliter la conciliation vie familiale/vie professionnelle, la Société propose des CESU (Chèque Emploi Service Universel) cofinancés et a réservé deux berceaux dans la crèche inter-entreprises de Luminy.

Afin d'élargir les solutions de restauration, le Comité d'Entreprise a proposé l'accueil de « food-trucks » sur le parking de la Société. Après une phase de tests qui s'est révélée être une réussite, ce mode de restauration a été développé. Actuellement, plusieurs food-trucks se relaient pour offrir une restauration diversifiée, deux ou trois fois par semaine.

d. Santé et sécurité – Conditions de travail

Santé & Sécurité

Définitions :

Distinction entre « Accident du travail » et « Incident du travail » : dans le cas d'un « accident du travail », des soins médicaux sont nécessaires et réalisés au niveau de la lésion occasionnée. Les accidents sont systématiquement déclarés auprès de la Sécurité Sociale. Les

« incidents du travail » concernent des lésions légères ne nécessitant pas de soins médicaux. Ceux-ci ne font pas l'objet d'une déclaration auprès de la Sécurité Sociale.

Tous les « Accidents du travail » et « Incidents du travail » sont consignés en interne dans un registre spécifique.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour suivre la santé et la sécurité au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
<u>Les conditions de santé et de sécurité au travail</u>			
Nombre d'actions de prévention planifiées	31 (33 dont 2 non nécessaires)	30 (33 dont 3 non nécessaires)	29 (32 dont 3 non nécessaires)
Nombre d'actions de prévention réalisées	24	20	21
Taux de réalisation des actions de prévention prévues au Programme Annuel de Prévention	77,42%	66,67%	72,41%
Nombre d'actions de formation Hygiène & Sécurité (« H&S ») planifiées	8 (9 dont 1 non nécessaire)	7 (8 dont 1 non nécessaire)	8 (10 dont 2 non nécessaires)
Nombre d'actions de formation H&S réalisées	5	4	6
Taux de réalisation des actions de formation H&S prévues au Programme Annuel de Prévention	62,50%	57,14%	75,00%

	2014	2015	2016
<u>Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles</u>			
Nombre d'accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail	0	4	3
Taux de fréquence* des accidents du travail avec arrêt	0	22,54	14,12
Taux de gravité** des accidents du travail	0	0,82	0,44
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	5	2	4
Taux de fréquence* des accidents du travail sans arrêt	34,42	11,27	18,82
Nombre d'incidents	4	9	4
Taux de fréquence* des incidents	27,54	50,72	18,82
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

* Taux de fréquence = (Nombre d'événements) 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)

o Politiques santé et sécurité

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.

Les Négociations Annuelles Obligatoires n'ont pas donné lieu à la mise en place de nouveaux accords concernant la santé et la sécurité en 2016.

- Programme Annuel de Prévention

Le Programme Annuel de Prévention a été établi et suivi au cours de l'année lors des réunions trimestrielles du CHSCT auxquelles a systématiquement 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.

L'équipe Hygiène et Sécurité a assuré la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention (programme réalisé à hauteur de 72%). Toutes les actions réglementaires et obligatoires ont été réalisées ; seules les actions supplémentaires d'amélioration à l'initiative de la Société n'ont pu être entièrement menées. Néanmoins, toutes les actions partiellement réalisées ou non réalisées seront reportées au Programme Annuel de Prévention 2017.

Le plan de formation lié à l'Hygiène et à la Sécurité prévu pour 2016 a été réalisé à hauteur de 75%.

Les incidents et accidents survenus au cours de l'année 2016 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 du travail avec arrêt sont en baisse en 2016. L'un d'eux est un accident de trajet et les deux autres sont survenus sur le site : une chute dans des escaliers et une coupure profonde au doigt survenue lors d'une opération de maintenance sur les installations techniques. Les accidents de travail sans arrêt sont tous des accidents de trajet. Enfin, les incidents du travail sont des blessures légères, telles que des projections ou brûlures superficielles survenues lors de manipulations en laboratoire.

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

Tous les ans sont votés un budget investissement et un budget d'amélioration du bâtiment et des conditions de travail. En 2016, la Société a effectué des réaménagements significatifs pour permettre d'accueillir les nouveaux salariés et de réorganiser les espaces de laboratoires et de bureaux en fonction des nouvelles équipes créées. Les travaux de réaménagement ont été conduits en concertation avec les utilisateurs et a représenté un budget d'un million d'euros environ.

Par ailleurs, en 2016 la Société a loué et aménagé des locaux supplémentaires dans un bâtiment installé sur la zone Luminy Biotech du Parc Scientifique de Luminy, à proximité du bâtiment principal.

En parallèle, des études ont été menées pour un projet d'agrandissement des locaux pour permettre d'accueillir les prochains salariés. Un permis de construire a été déposé en 2016

pour la construction d'un bâtiment sur un terrain voisin du site principal de la Société. Ce projet prend en considération les enjeux environnementaux et intègre une réflexion relative à la minimisation de l'impact environnemental de la Société.

e. Formation

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire la formation au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
Le nombre total d'heures de formation			
Nombre total d'heures de formation (heures engagées)	1 527	2 105	3 698
Volume d'heures moyen de formation/salarié/an	16,7	18,8	27,6
Taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation (en %)	72	90	103
Taux de personnel senior de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'actions de formation (%)	52	80	97

o 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. Les heures de formations engagées en 2016 ont toutes été réalisées.

Le taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation a augmenté de 14% en 2016. Le taux 2016 est supérieur à 100% car il est calculé sur l'effectif moyen. La part de personnel de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'une formation atteint 97% ; il a augmenté de 21% et se situe au-delà de l'objectif du plan Seniors de l'entreprise, fixé à 50%.

Ces taux plus élevés, d'année en année, montrent l'investissement de la Société dans l'accompagnement des salariés pour faciliter l'intégration des nouveaux embauchés dans leur poste et le développement en continu des compétences du personnel dans son ensemble.

La formation continue s'articule autour des orientations suivantes : communication en anglais, développement des compétences transversales, formation aux nouveaux outils, veille réglementaire.

Une formation en immunologie est inscrite au Plan de formation de la Société depuis quelques années. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur d'avoir une compréhension de base ou avancée en immunologie et, ainsi, de mieux comprendre son environnement de travail. En 2016, la Société a construit un programme personnalisé avec l'Université d'Aix-Marseille. Deux actions ont déjà été déployées : « Initiation à l'immunologie » pour le personnel sans formation scientifique et « Les bases de l'immunologie » qui s'adresse en priorité au personnel de laboratoire. Ces deux programmes ayant rencontré un vif succès, les actions de formation seront renouvelées sur 2017. Une troisième action destinée à un personnel scientifique qui souhaite approfondir ses connaissances en immunologie sera mise en œuvre début 2017.

f. Egalité de traitement

La Société s'engage à appliquer le principe de non-discrimination dans ses recrutements. Ce principe vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus quels que soient la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. La Société est particulièrement impliquée dans l'emploi des jeunes, l'emploi des personnes handicapées, le maintien dans l'emploi des seniors et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'égalité de traitement au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes			
Taux de femmes dans le management	50%	61%	59%
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées			
Taux de personnes ayant la reconnaissance Travailleur Handicapé dans l'effectif	1,01%	0,85%	1,30%

o Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

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.

Le taux de femmes dans le management est stable. Plusieurs femmes ont évolué vers des fonctions de managers d'équipe et une salariée occupant des fonctions de Direction a intégré le Comité exécutif cette année.

En 2016, la part des recrutements hommes/femmes est équilibrée.

Les salariés ont recours de plus en plus souvent aux mesures suivantes : aménagement d'horaires le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'évènement lié aux enfants 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. En 2016, trois salariés (dont un nouvel embauché) ont eu accès aux deux berceaux réservés par la Société au sein de la crèche d'entreprises sur le site de Luminy. La crèche d'entreprises offre également le service Flexi-crèches, permettant un accueil d'urgence des enfants du personnel de la Société, notamment en cas de défaillance du mode de garde traditionnel.

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

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés a légèrement augmenté au cours de l'année 2016. Un salarié présent dans l'entreprise a obtenu la reconnaissance Travailleur Handicapé en 2016, et son poste a été maintenu.

Une équipe « Hand'Innate » a été créée autour du correspondant handicap existant depuis 2015. Cette équipe est composée de trois salariés, qui occupent des fonctions au sein d'activités différentes de l'entreprise. Elle a permis de développer les actions prévues au Plan Handicap 2016, notamment sur le plan de la sensibilisation par le biais de communications

régulières (séances d'information, newsletters etc.) auprès des salariés, des managers et de la Direction.

L'équipe s'est également mise en relation avec la représentante HandiEM de la branche professionnelle (les Entreprises du Médicament) afin de développer les actions adaptées à l'environnement de l'entreprise. Les actions ont été partagées avec les Instances Représentatives du Personnel.

g. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) 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 de la Société sont basés en France. La Société se conforme aux réglementations en vigueur.

La France a par ailleurs ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. L'OIT a qualifié de "conventions fondamentales" les conventions portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Société partage ces principes qui se traduisent à travers les relations sociales de la Société, sa politique en matière de recrutement et d'égalité des chances.

2. Environnement

a. Politique générale en matière environnementale

Du fait de son activité (recherche et développement de candidat-médicaments), la Société juge son impact environnemental 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 de recherche et développement ne comprennent ni production industrielle ni distribution et par conséquent 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. Aussi, compte tenu de ces activités, l'adaptation aux conséquences du changement climatique n'est pas un enjeu pour la Société à ce stade. Les activités de la Société ne génèrent aucune nuisance sonore particulière pour le personnel ou les personnes riveraines.

La Société ne dispose pas de restaurant d'entreprise proposant une restauration collective sur site. Elle n'a donc pas de capacité de maîtrise du potentiel gaspillage alimentaire au sein de la Société et cet indicateur est exclu du reporting. Néanmoins, compte tenu du fait que les employés mangent majoritairement sur place des denrées qu'ils ont amenés, il est probable que le gaspillage soit limité.

Le site sur lequel est installée Innate Pharma est proche du nouveau Parc National des Calanques. Les activités de recherche et développement de la Société ont un impact limité sur la biodiversité. Cependant, afin de protéger les animaux du secteur, l'enceinte de la Société dispose notamment d'une clôture. Les bâtiments de la Société, achetés par Innate Pharma en 2008 et rénovés, représentent 3 000 m², au sein d'un terrain de 10 650 m² (accueillant un

parking de 100 places). Les bâtiments étant déjà existants lors de l'entrée de la Société dans ses locaux, l'utilisation des sols n'était pas un indicateur pertinent pour la Société jusqu'en 2016. Cependant, avec l'accroissement de l'effectif, des extensions de locaux sont envisagées et les études seront réalisées selon les obligations en vigueur (sols, biodiversité etc.). Les espaces verts sont entretenus selon la réglementation en vigueur (notamment pour le risque incendie).

Compte tenu de son secteur d'activité, la Société n'a pas mis en place d'actions de prévention des risques environnementaux et des pollutions ni de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, non pertinents à ce stade.

Par ailleurs, la Société opère pour ses recherches dans un cadre réglementaire extrêmement contraignant, 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 afin de rendre compte de l'impact environnemental de la Société :

- 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
 - Déplacements professionnels

Malgré un impact jugé faible, la Société et son personnel sont impliqués dans le développement durable au quotidien grâce à la mise en place d'actions concrètes menées en matière d'environnement, notamment en ce qui concerne le bâtiment principal et son impact écologique. Des notes d'information internes concernant l'environnement sont transmises aux salariés notamment par le biais des messageries électroniques.

b. Utilisation durable des ressources

La consommation électrique annuelle et le volume d'eau consommé annuellement sont rapportés pour le bâtiment principal de la Société. Les consommations des locaux supplémentaires loués et situés dans un bâtiment de la zone Luminy Biotech sont gérées par le Parc Scientifique de Luminy et ne sont donc pas inclus.

- Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

La seule source d'énergie consommée par la Société, outre un générateur de secours fonctionnant au fuel, est l'énergie électrique. Le tableau suivant donne l'évolution de la consommation électrique annuelle de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
Consommation en kWh	1 237 366	1 299 857	1 261 520

La consommation annuelle en kWh est en recul par rapport à 2015. Un hiver doux, l'aménagement d'une partie des espaces de bureaux en laboratoires et les travaux d'amélioration du bâti, notamment en termes d'isolation, sont à l'origine de cette baisse. A

titre d'information, 1 261 520 kWh consommés en 2016 correspondent à 33,14 tonnes équivalent CO₂ (contre 25 tonnes en 2015).

Datant de la fin des années 60, le bâtiment dans lequel la Société 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. Un audit énergétique a été initié en mars 2015. Après plus d'un an d'observation, les conclusions ont été présentées au groupe RSE en octobre 2016 et ont permis :

- d'identifier les points forts et les faiblesses du bâtiment relatifs à sa consommation énergétique globale et son incidence sur le confort des usagers ;
- de mettre en évidence les axes d'amélioration en matière énergétique des locaux et les solutions durables de réduction des émissions de CO₂.

Tenant compte des préconisations de l'auditeur, plusieurs actions seront programmées sur l'année 2017 afin de réaliser des économies d'énergie. D'autre part, les nombreux travaux effectués à l'occasion des nouveaux aménagements de laboratoires ont pu occasionner un déséquilibre du réseau hydraulique (chauffage, climatisation). La Société va évaluer la possibilité d'effectuer un « recommissioning » (remise à niveau) de son réseau en 2017.

○ 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 de la Société sur les trois dernières années :

	2014	2015	2016
Consommation en m ³	1 119	1 358	1 732

L'augmentation globale de la consommation d'eau s'explique principalement par un développement dense de l'activité de laboratoire et des lavages.

c. 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 :

	2014	2015	2016
Quantité en litres	102 820	121 680	132 430

Les déchets issus de la recherche sont traités par une filière spécialisée qui assure leur enlèvement du site de production vers un centre d'incinération. Leur volume augmente régulièrement du fait de l'augmentation des activités de laboratoire.

Les collaborateurs participent toujours à la réduction des déchets en recyclant papiers et cartons dans des poubelles de tri disposées à cet effet. Un système de collecte des capsules à café en aluminium a également été mis en place. Les salariés peuvent y déposer leurs capsules professionnelles usagées mais aussi domestiques.

○ Déplacements professionnels

Dans le cadre de ses activités internationales, les salariés de la Société utilisent, dans la mesure du possible, le système de téléconférence. Lorsque le déplacement professionnel s'avère nécessaire, la Société privilégie les déplacements en train, dont les émissions de CO2 sont inférieures à celles des avions. Cependant, de nombreux interlocuteurs de la Société sont implantés aux États-Unis (agences réglementaires, investigateurs médicaux, investisseurs, partenaires industriels, congrès scientifiques...), ne laissant que peu d'opportunités pour réduire les émissions de CO2 en dehors des téléconférences.

Le tableau ci-dessous donne l'évolution annuelle de la quantité de CO2 émise lors des déplacements professionnels effectués en train ou en avion :

	2014	2015	2016
Tonnes équivalent CO2	N/A	699	807

Les émissions de CO2 sont calculées et mises à la disposition de la Société par l'agence de voyage. La Société ne dispose pas d'éléments suffisants pour évaluer la quantité de CO2 émise lors des déplacements professionnels effectués en voiture.

3. Engagements sociétaux en faveur du développement durable

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

L'implantation de la Société 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. Sur le plan clinique, Marseille est doté d'infrastructures hospitalières de premier plan en cancérologie (Institut Paoli Calmette – IPC, et APHM – Hôpitaux de Marseille) qui sont actifs en immuno-oncologie aussi bien dans le domaine des tumeurs solides qu'en hématologie. La métropole d'Aix-Marseille constitue enfin un bassin de formation en sciences de la vie, à tous niveaux (techniciens, ingénieurs, chercheurs).

Afin de continuer à bénéficier de cet environnement, l'un des axes majeurs de développement de la Société est la consolidation et la valorisation de son écosystème d'innovation.

Dans ce cadre, la Société est actif à plusieurs niveaux :

- La Société participe activement à l'animation et au développement du technopole de Luminy au travers des programmes d'aménagement et 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 et le Comité Plan Campus d'Aix - Marseille Université - AMU). La Société fait régulièrement valoir auprès des acteurs institutionnels et des collectivités territoriales des problématiques importantes pour l'attractivité du territoire, comme la question de la scolarisation à Marseille des enfants de familles anglophones, qui est un facteur limitant pour les recrutements et les échanges internationaux.
- En lien avec les instances de formation du territoire (lycées, écoles et universités), la Société contribue à la formation des jeunes et étudiants (journées métiers, accueil de

stagiaires, présentations des métiers et parcours aux étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire, participation aux enseignements universitaires, contribution à la structuration de l'offre de formation initiale et permanente en immunologie). La Société est un laboratoire d'accueil de l'Ecole Doctorale des Sciences de la Vie d'Aix-Marseille-Université. En 2016, la Société a renforcé son partenariat avec l'Ecole d'Ingénieurs Polytech de Luminy, par la participation à des actions croisées (réunions et échanges au sein de l'Ecole, visites des locaux de la Société, accueil de stagiaires).

- Dans son domaine d'activité, la Société joue un rôle moteur dans la structuration de l'écosystème de recherche et d'innovation en immunologie « Marseille-Immupole » composante du pôle de compétitivité Eurobiomed animée par le Professeur Eric Vivier (CIML) et par Monsieur Hervé Brailly, Président du Directoire de la Société jusqu'en décembre 2016. La Société a été à l'origine avec AMU (porteur du projet), l'IPC, le CNRS et l'INSERM du projet d'institut CIMTECH (aujourd'hui dénommé MI-mAbs « Marseille Immupole monoclonal Antibodies »), plateforme partenariale dédiée aux anticorps monoclonaux pour le traitement des cancers et des maladies inflammatoires. La Société fait aujourd'hui partie de la gouvernance du consortium pilotant MI-mAbs. La Société a mis à disposition ressources et personnel pour la coordination générale et technique du projet d'aménagement du laboratoire MI-mAbs implanté au voisinage immédiat des locaux de la Société. MI-mAbs est le premier projet structurant de Marseille-Immupôle.

b. Sous-traitance et fournisseurs

Une partie non négligeable des activités de la Société est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérant d'un point de vue réglementaire des agréments particuliers : Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF)⁴ et Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL)⁵ par exemple. Les prestataires auxquels la Société a recours fournissent principalement des prestations intellectuelles et de service. Il s'agit notamment de « CROs » (des organismes gérant les essais cliniques ou précliniques réglementaires) et de prestataires en charge de la production et du contrôle de nos candidat-médicaments, majoritairement implantés en Europe de l'Ouest et aux États-Unis. 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.

Une sélection rigoureuse des fournisseurs et sous-traitants de la Société est réalisée sur la base d'une évaluation multicritères, d'une mise en concurrence et d'un audit de qualification lorsque nécessaire. Tous les prestataires sélectionnés doivent se conformer aux exigences réglementaires applicables et aux attentes de la Société au niveau opérationnel et en termes de qualité. Par ailleurs, les inspections réalisées par les autorités compétentes dans le cadre de la délivrance des agréments constituent une assurance supplémentaire.

Annuellement, la Société réévalue l'ensemble de ses fournisseurs et prestataires critiques, conduit de manière périodique des audits de suivi et s'assure du maintien de leurs agréments.

⁴ EUDRALEX *The rules governing Medicinal Products in the EU vol. 4 - EU guidelines to GMP Medicinal Products for Human and Veterinary Use*

⁵ Directive européenne 2004/10/CE

c. Loyauté des pratiques

○ Corruption

- 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
 - Mise en application des obligations légales relatives à la transparence des liens (Loi Bertrand)

La Société procède 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 supérieure à 60. L'exercice a porté sur 9 fournisseurs représentant 52,6% des paiements effectués par la Société en 2016. 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 la Société a contracté).

○ Expérimentation animale

Dans le cadre de ses 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 relatives à la protection des animaux utilisés à des fins scientifiques, la Société a mis en place un Comité d'Éthique pour l'Expérimentation Animale affilié depuis 2012 au Comité National d'Éthique. 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, la Société 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.

d. 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 d'éthique comprenant une équipe médicale ainsi que des représentants de patients.

e. Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme

- Mesures prises en faveur de la sécurité du patient

La Société conçoit et développe des candidat-médicaments dans l'objectif de traiter des maladies en fort besoin médical. La Société s'engage à respecter les patients participant à ses essais cliniques.

Nos pratiques visant à produire des données fiables, pertinentes et traçables sont maîtrisées au travers de notre système qualité, qui en irrigue l'ensemble depuis la recherche exploratoire jusqu'au développement clinique. L'ensemble de nos activités sont encadrées par la Charte Qualité de la Société.

La fiabilité des produits est contrôlée tout au long du processus de développement du candidat-médicament et la Société s'engage à maintenir les plus hauts niveaux d'exigences en matière de qualité :

- Au travers de ses prestataires, en s'assurant du respect des exigences réglementaires en vigueur ;
- En interne, par la mise en place des procédures fondées sur des standards de qualité pour contrôler la fiabilité des données, notamment au travers d'audits internes permettant de vérifier leur traçabilité et leur fiabilité.

Dans le cadre des essais cliniques, la Société se conforme aux Bonnes Pratiques Cliniques : les recherches cliniques ne sont réalisées qu'après autorisation par les autorités compétentes et avis favorable d'un Comité d'Ethique Indépendant. L'inclusion du patient dans l'essai clinique fait suite à son consentement éclairé et signé. Les collaborateurs de la Société s'engagent à traiter l'information médicale individuelle de manière confidentielle et protégée contre des usages répréhensibles en conformité avec la réglementation en vigueur.

Le corolaire de ces engagements est la transparence, notamment vis-à-vis des patients : la publication des données scientifiques et surtout cliniques est une pratique partagée par l'ensemble des acteurs de l'industrie, notamment à travers des présentations lors de congrès spécialisés, de publication sur des sites dédiés (par exemple, clinicaltrials.gov) et d'articles dans des revues à comité de lecture.