

CHAPITRE 4. RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE DE LA SOCIETE

Depuis près de 20 ans, Innate Pharma conçoit et développe des anticorps thérapeutiques innovants dans le but d'améliorer la prise en charge des cancers et le bénéfice clinique pour les patients. En raison de ses activités de recherche et développement en lien avec la lutte contre le cancer, Innate Pharma a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de la société.

Le présent chapitre décrit les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux de la Société pour l'année 2017. Le reporting de ces indicateurs se réfère aux exigences du décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle II. Innate Pharma pratique une communication transparente, précise et pertinente à destination de ses différentes parties prenantes. Ce rapport a fait l'objet d'une revue par le cabinet Deloitte 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 présentes dans ce chapitre concernent uniquement la Société et non sa filiale¹ pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017.

4.1. RESPONSABILITE SOCIALE

Innate Pharma est une société de biotechnologie. A ce titre, elle vise à produire de la propriété intellectuelle et son personnel est considéré comme sa principale ressource. La Société porte une attention particulière aux enjeux de responsabilité sociale et identifie comme un axe majeur de développement sa capacité à attirer, retenir et motiver ses collaborateurs.

4.1.1. 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 :

	2015	2016	2017
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge			
Effectif (par tête « headcount »)	118	154	188
Effectif en équivalent temps plein (ETP ²)	114	151	183
Part du personnel en CDI	92%	94%	96%
Répartition du personnel H/F (%)	31/69	35/65	34/66
Âge moyen	37	36	37
Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus	21%	19%	19%
Les embauches et les licenciements			
Nombre de créations nettes d'emplois	19	36	34
Nombre d'embauches de jeunes diplômés	6	8	10
Taux de départs ³	3,6%	5,2%	2,3%

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 Equivalent temps plein = effectif proratisé en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

³ Calculé sur l'effectif moyen

Les rémunérations et leur évolution

Rémunération moyenne (rémunération brute moyenne annuelle, primes comprises, Comité exécutif compris)	59 661€	57 392€	60 180€
Pourcentage d'augmentation collective annuelle	1,8%	1,5%	1,5%

4.1.1.1.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 2017 (+22%).

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

- La mise en place des nouveaux parcours individuels de développement pour le personnel prévue pour 2017 s'est effectuée 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 ont été créés.
- La Société s'attache à estimer régulièrement les besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques. La mobilité interne est pilotée par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Par ces mobilités, les collaborateurs peuvent élargir leur champ d'activité et développer de nouvelles compétences. En 2017, la structuration des activités d'Innate Pharma en mode Programme/Projets a été renforcée, notamment par le regroupement des Directeurs de Programme au sein d'une même équipe. Le personnel de management a été formé à la conduite des entretiens professionnels et annuels. Les formats de ces derniers ont été revus. Ils incluent désormais un paragraphe sur le thème du développement de carrière de manière à identifier le plus tôt possible les souhaits d'évolution des salariés et leur adéquation avec les besoins de la Société et à faciliter leur mise en œuvre par des plans de développement personnalisés.

La part de personnel de 45 ans ou plus est stable ; elle est au niveau de l'objectif du plan Seniors de la Société (20 à 25% du personnel). Cela s'explique par le nombre important de recrutements de salariés de moins de 45 ans en 2017.

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification : les cadres représentent 65% de l'effectif. L'effectif comprend 50 salariés titulaires d'un doctorat en science, médecine ou pharmacie, soit 27% du personnel total.

Au 31 décembre 2017, 77% de l'effectif hors Comité Exécutif est dédié aux activités de R&D. Ce chiffre reste stable entre 2016 et 2017.

4.1.1.2.Les embauches et les licenciements

A fin décembre 2017, la création nette d'emplois représente trente-quatre postes. D'autres salariés ont rejoint la Société dans le cadre de contrats non comptabilisés à l'effectif (contrats en alternance par exemple). Six personnes entrées en CDD en 2016 et en 2017 ont vu leur poste pérennisé par un CDI en 2017. Dix des salariés embauchés en 2017 sont des jeunes diplômés à leur entrée dans l'effectif de la Société. Deux étudiants travaillent sous contrat en alternance. A fin décembre 2017, six salariés sont en CDD de surcroît temporaire d'activité.

La Société a accueilli seize stagiaires en 2017. 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.

Quatre salariés en CDI ont quitté la Société au cours de l'année 2017, ce qui explique le faible taux de départ sur l'année 2017.

4.1.1.3.Les rémunérations et leur évolution

En 2017, en lien avec le développement de ses activités, la Société a recruté plusieurs profils expérimentés, dont son Président du Directoire⁴, entraînant une hausse du salaire moyen.

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

4 Le Président du Directoire n'est pas rémunéré au titre d'un contrat de travail, mais de son mandat social. Sa rémunération est prise en compte pour le calcul de la rémunération moyenne annuelle.

l'atteinte d'objectifs collectifs. Pour 2017, un bonus collectif, équivalent à 90,5% d'un mois de salaire a été versé en février 2018.

Le Comité Exécutif est éligible à un bonus individuel lié à l'atteinte d'objectifs spécifiques et la direction intermédiaire est éligible à un bonus individuel.

Par ailleurs, plusieurs mesures salariales d'ordre collectif liées à la performance de la Société ont eu lieu en 2017 : une augmentation collective de 1,5% et un bonus collectif de 120% versés en janvier 2017 au titre des performances collectives de l'année 2016 et une prime exceptionnelle de 500 euros versée avec le salaire de juillet 2017 pour récompenser une performance collective sur le premier semestre 2017.

En 2017, les calendriers de définition des objectifs et d'évaluation de la performance ont été alignés avec le calendrier du budget. Ainsi, l'évaluation de la performance individuelle, habituellement organisée en milieu d'année, a été décalée en fin d'année 2017. Aussi, seulement 2% du personnel (hors Comité Exécutif) a bénéficié de mesures salariales individuelles en 2017, essentiellement de remise à niveau salariale.

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).

4.1.2. Organisation du travail

L'accord sur l'aménagement du temps de travail conclu le 14 avril 2003 (à effet rétroactif au 1er 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 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 au sein de la Société sur les trois dernières années :

	2015	2016	2017
L'organisation du temps de travail			
Taux de salariés à temps partiel	17%	12%	13%
L'absentéisme			
Taux d'absentéisme	2,7%	2,1%	1,6%

La part de personnel à temps partiel est stable. A fin décembre 2017, sept salariés travaillent à temps partiel à 90%, quinze salariés à 80%, et deux salariés à 50%.

Le taux d'absentéisme a diminué en 2017 ; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absences pour maladie (84%). 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.

4.1.3. Relations sociales

4.1.3.1. 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 (DUP) et des membres du CHSCT a pris fin début 2017 et de nouvelles élections ont été organisées le 23 mars 2017. Les trois syndicats présents dans la Société sont à nouveau représentés. Les membres de la DUP nouvellement élue ont désigné les membres du nouveau CHSCT. 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 (NAO) ont été menées sur la base d'un plan élaboré en concertation entre la Direction et les Organisations Syndicales autour d'une thématique Qualité de Vie au Travail ou « Great Place to Work » :

- Afin de renforcer l'engagement des salariés, une réflexion a été initiée sur les pratiques de rémunération dans les secteurs privés et publics de la Recherche, tout en continuant à associer le personnel au capital, par le biais d'attribution d'actions gratuites et de performances.
- Les négociations sur la rémunération et les avantages sociaux ont abouti à l'application d'une augmentation générale des salaires de 1,24 % en janvier 2018 et à une revalorisation des titres restaurant de l'ordre de 25%.
- Une réflexion est également menée concernant la flexibilité du temps de travail et sera poursuivie en 2018.
- Le plan prévoit également le renforcement des initiatives solidaires dans la Société. Il s'agit de coordonner et développer les actions existantes, mises en place par des salariés, pour marquer l'ancrage territorial d'Innate Pharma et renforcer la culture de solidarité de la Société.
- Au niveau de la protection sociale, un avenant à l'accord d'entreprise Frais de Santé a été signé le 21 novembre 2017 pour la mise en place d'un nouveau contrat dit « responsable » entré en vigueur le 1er janvier 2018.
- Les actions initiées au cours des négociations annuelles 2017 seront poursuivies en 2018.

4.1.3.2. Communication interne

Les salariés sont régulièrement informés des actualités, de la stratégie et de l'évolution de la Société par l'intermédiaire de réunions d'information générales et la réception de l'ensemble des communiqués de presse émis par la Société.

Avec l'augmentation des effectifs, une communication interne structurée est devenue nécessaire. Une enquête interne a été menée auprès de l'ensemble des salariés en octobre 2017 pour faire remonter les besoins en matière de communication. A la suite de cette enquête, un plan de communication interne a été élaboré et sera mis en œuvre en 2018.

4.1.3.3. Œuvres sociales et autres avantages sociaux

Les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise pour l'exercice 2017 ont été augmentées de plus de 30%. Elles s'élèvent à 92 milliers d'euros (contre 70 milliers d'euros en 2016). Ces sommes sont supérieures aux obligations légales. Dans la continuité de l'année 2016, le budget est en augmentation afin de tenir compte de l'augmentation 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 est aussi de réaliser davantage d'évènements facilitant l'intégration des nouveaux embauchés, la cohésion et les échanges (en moyenne, un évènement tous les deux mois).

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 2017, 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 la Société avec l'organisation de plusieurs évènements conviviaux annuels, afin de faciliter l'intégration des nouveaux salariés et la cohésion de groupe. Pour faciliter la conciliation vie familiale/vie professionnelle, la Société propose des CESU (Chèque Emploi Service Universel) cofinancés et a réservé deux berceaux supplémentaires dans la crèche inter-entreprises de Luminy. Le personnel a ainsi désormais accès à quatre berceaux.

Afin d'élargir les solutions de restauration, le Comité d'Entreprise a proposé l'accueil de « food-trucks » sur le parking de la Société à Luminy. Ce mode de restauration a été développé en 2017. Actuellement, plusieurs food-trucks se relaient pour offrir une restauration diversifiée, deux à trois fois par semaine.

4.1.4. Santé et sécurité – Conditions de travail

Définitions :

Distinction entre « Accident du travail » et « Incident du travail » : en cas d' « 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 :

	2015	2016	2017
Les conditions de santé et de sécurité au travail			
Nombre d'actions de prévention planifiées	30 (33 dont 3 non nécessaires)	29 (32 dont 3 non nécessaires)	30
Nombre d'actions de prévention réalisées	20	21	23
Taux de réalisation des actions de prévention prévues au Programme Annuel de Prévention	66,7%	72,4%	76,7%
Nombre d'actions de formation Hygiène & Sécurité (« H&S ») planifiées	7 (8 dont 1 non nécessaire)	8 (10 dont 2 non nécessaires)	7 (8 dont 1 non nécessaire)
Nombre d'actions de formation H&S réalisées	4	6	5
Taux de réalisation des actions de formation H&S prévues au Programme Annuel de Prévention	57,1%	75,0%	71,4%
	2015	2016	2017
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	4	3	5
Taux de fréquence* des accidents du travail avec arrêt	22,54	14,12	17,77
Taux de gravité** des accidents du travail	0,82	0,44	0,18
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	2	4	4
Taux de fréquence* des accidents du travail sans arrêt	11,27	18,82	14,22
Nombre d'incidents	9	4	6
Taux de fréquence* des incidents	50,72	18,82	21,32
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 théoriques annuelles)

4.1.4.1. Politiques santé et sécurité

La sécurité du personnel et la gestion des conditions de travail sont des éléments fondamentaux pour le développement durable de la Société.

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. Le Médecin du travail continue le suivi médical. Un dispositif d'alerte est 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 2017.

4.1.4.2. 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 76,7%). 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 2018.

Le plan de formation lié à l'Hygiène et à la Sécurité prévu pour 2017 a été réalisé à hauteur de 71,4%.

Les incidents et accidents survenus au cours de l'année 2017 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 hausse en 2017. Les accidents de travail ayant entraîné des arrêts de travail sont pour la plupart d'entre eux des accidents de trajet ; ceux-ci sont au nombre de trois. Les deux autres accidents de travail avec arrêt ont fait suite au malaise d'un salarié d'une part et à une blessure sans gravité pendant une activité sportive de team-building. Les accidents de travail sans arrêt sont des accidents de trajet ainsi que des blessures légères, telles que des contusions ou des coupures survenues lors de manipulations en laboratoire.

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

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

A la suite de l'accroissement des effectifs et depuis fin septembre 2017, le personnel de la Société est désormais installé sur deux sites à Marseille. Les fonctions dites tertiaires (fonctions support, une partie du développement préclinique et le développement clinique) ont été regroupées dans des bureaux loués dans le centre-ville. Le bâtiment principal abrite depuis les activités de R&D et notamment de laboratoire.

Dans le cadre du budget voté pour les investissements et l'amélioration du bâtiment et des conditions de travail, la Société a effectué des réaménagements de laboratoires en 2017 pour accueillir de nouveaux équipements sur le site de Luminy.

Une ligne de bus directe permet de relier les deux sites. En parallèle, les études pour le projet d'agrandissement des locaux se sont poursuivies pour permettre l'accueil des prochains salariés et faire face au besoin de développement de la Société. Un permis de construire a été obtenu le 6 mars 2017 pour la construction d'un bâtiment sur un terrain d'une superficie d'un hectare environ, voisin du site principal de la Société, lequel terrain a été acquis par la Société en décembre 2017 et un autre permis de construire a été obtenu le 12 octobre 2017 pour la construction d'un bâtiment de 750 m² sur la propriété actuelle. Ces projets prennent en considération les enjeux environnementaux et intègrent une réflexion relative à la minimisation de l'impact environnemental de la Société.

4.1.5. Formation

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

	2015	2016	2017
Le nombre total d'heures de formation			
Nombre total d'heures de formation réalisées	2 105	3 698	2 974
Volume d'heures moyen de formation/salarié/an	18,8	27,6	16,8

	2015	2016	2017
Taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation	90%	103% ⁵	85%
Taux de personnel senior de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'actions de formation	80%	97%	75%

4.1.5.1. Les politiques mises en œuvre en matière de formation

Les axes prioritaires et la politique formation de la Société sont restés inchangés pour l'année 2017. Plusieurs actions de formation, telles que l'apprentissage des langues, les techniques scientifiques et professionnelles, les formations réglementaires en hygiène et sécurité, sont renouvelées chaque année. Ces formations visent à renforcer les compétences et ainsi permettre aux salariés est une meilleure maîtrise du métier et de son évolution.

Le taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation a diminué de 18% en 2017. Cette baisse est due au nombre important de salariés recrutés qui viennent augmenter les effectifs. Ces nouveaux salariés doivent être intégrés et formés en interne, sur la prise en main de leur poste, au fonctionnement interne de la Société et aux différents outils. Cet ensemble d'actions qui représente un volume significatif n'est pas comptabilisé dans le volume global de formation. La part de personnel de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'une formation est de 75% ; la baisse s'explique par le recrutement significatif de nouveaux salariés sur cette catégorie et par l'attention particulière portée à leur formation interne pendant la période d'intégration.

En 2017, la Société a continué à soutenir des actions de développement ou de projet personnel. Elle a également participé financièrement à des formations qualifiantes et diplômantes.

4.1.6. 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 :

	2015	2016	2017
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes			
Taux de femmes dans le management ⁶	61%	59%	66%
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	0,9%	1,3%	1,6%

4.1.6.1. 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.

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. Le personnel a également bénéficié de la flexibilité accordée sur la libération de jours de Compte Epargne Temps pour motif familial. En 2017, quatre salariés ont eu accès aux berceaux réservés par la Société au sein de la crèche d'entreprises du quartier de Luminy.

⁵ Le taux 2016 est supérieur à 100% car le taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation est calculé sur l'effectif moyen.

⁶ Le taux inclut les femmes qui assurent une responsabilité de management (au niveau d'une équipe et/ou d'une activité) par rapport à l'effectif Management. En 2017, il inclut également les femmes qui assurent une responsabilité de management au niveau d'un budget.

4.1.6.2. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion de personnel en situation de handicap

Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap a encore augmenté au cours de l'année 2017 et ceci est d'autant plus marquant que l'effectif est en nette progression. Pour permettre à l'équipe Hand'Innate (créée en 2016 et composée de trois salariés, qui occupent des fonctions au sein d'activités différentes de la Société) de continuer à œuvrer pour la sensibilisation du personnel et des managers aux questions du handicap, la Direction a octroyé un budget de 3 000€ en 2017.

Cette année, l'équipe Hand'Innate a rencontré l'équipe TSA (Trouble du Spectre Autistique) Défi Pro, service médico-social expérimental qui propose un accompagnement d'insertion professionnelle en milieu ordinaire pour soutenir et développer l'autonomie des personnes présentant un TSA.

Elle a également organisé la semaine du handicap qui a permis de faire bénéficier à trente-huit salariés, sur les deux sites, de massages réalisés par l'équipe de l'association Assamma, qui offre à des personnes déficientes visuelles la possibilité de développer leur talent dans les métiers du toucher.

4.1.7. 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.

4.2. ENVIRONNEMENT

4.2.1. 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 présent rapport. Néanmoins, puisque les employés se restaurent majoritairement sur place des denrées qu'ils ont apportées, il est probable que le gaspillage soit limité.

Le site sur lequel est installée Innate Pharma à Luminy est proche du 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 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).

Les bureaux du site du Prado sont loués dans un bâtiment neuf, certifié Breeam (=Building Research Establishment Environmental Assessment Method, équivalent du référentiel Haute Qualité Environnementale –HQE– en France). Le système de chauffage/climatisation est alimenté par la boucle de chaleur mise en place avec la station d'épuration voisine. Il est facilement accessible par les transports en commun.

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

4.2.2. Utilisation durable des ressources

La consommation électrique annuelle et le volume d'eau consommé annuellement sont rapportés pour le bâtiment principal (Luminy) de la Société. Les consommations des locaux supplémentaires loués (Prado) sont suivies par les gestionnaires respectifs et ne sont donc pas inclus.

4.2.2.1. 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 :

	2015	2016	2017
Consommation	1 299 857 kWh	1 261 520 kWh	1 374 821 kWh

La consommation annuelle en kWh est en augmentation par rapport à 2017. L'augmentation des équipements et de l'effectif, sont à l'origine de cette hausse. A titre d'information, 1 374 821 kWh consommés en 2017 correspondent à 45,52 tonnes équivalent CO2 (contre 33,14 tonnes en 2016).

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. Suite à l'audit énergétique réalisé sur 12 mois (en 2015 et 2016), la Société a effectué un « recommissioning » (remise à niveau) de son réseau en 2017. Des actions seront mises en place en 2018 pour améliorer la performance des installations, sur la base du rapport de « recommissioning ».

4.2.2.2. 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 :

	2015	2016	2017
Consommation	1 358 m3	1 732 m3	2 999 m3

L'augmentation globale de la consommation d'eau s'explique principalement par l'accroissement significatif de l'effectif et de l'activité de laboratoire. Les travaux d'aménagement de nouveaux laboratoires terminés au deuxième semestre 2016 et les nouveaux aménagements réalisés en 2017 ont augmenté les surfaces de laboratoires et ont

permis d'accueillir de nouveaux équipements, consommateurs d'eau. De plus, le changement d'autoclaves et de machines à laver pour du matériel de plus grande capacité a généré une augmentation de la consommation en eau. Par ailleurs, afin d'assurer le fonctionnement d'un équipement en laverie et conformément à son mode d'utilisation, un refroidissement en continu du générateur de vapeur doit être assuré par l'écoulement d'un filet d'eau et engendre aussi une augmentation de la consommation d'eau. Enfin, l'augmentation d'effectif a aussi eu un effet sur l'utilisation de l'eau sanitaire (notamment utilisation des douches par le personnel pratiquant régulièrement une activité sportive à Luminy).

4.2.3. Pollution et gestion de déchets

4.2.3.1. 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 :

	2015	2016	2017
Quantité	1 21 680 litres	1 32 430 litres	204 520 litres

L'augmentation significative de l'activité en laboratoires a eu une incidence directe sur le volume de déchets générés.

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 activement à la réduction des déchets en recyclant papiers, cartons et plastique non souillé 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.

4.2.3.2. 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 :

	2015	2016	2017
Tonnes équivalent CO2	699	807	662

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.

On note une diminution importante des émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels. Cela reflète d'une part les efforts de la Société visant à limiter les déplacements et d'autre part l'optimisation de ces derniers.

4.3. ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

4.3.1. Impact territorial, économique et social de la Société

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 dotée d'infrastructures hospitalières de premier plan en oncologie (Institut Paoli Calmettes – 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 active 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.
- Dans le cadre de son action sociale et solidaire, Innate Pharma accueille depuis cette année des élèves de troisième issus de collèges du Réseau d'Education Prioritaire + pour leur stage en entreprise. Ces élèves au nombre de 4 en 2017 ont ainsi eu l'occasion de se familiariser concrètement avec le milieu professionnel et plus particulièrement avec un environnement de haute technicité.
- En 2017, la Société a mis en place un partenariat avec l'Ecole KEDGE Business School de Luminy. Innate Pharma et l'école, convaincue des gisements de professionnalisation et d'innovation que constituent les relations écoles/entreprises, ont signé une convention de partenariat. Ainsi depuis septembre 2017, Innate Pharma parraine la promotion du Mastère Spécialisé en Management des Structures et activités Innovantes en Santé – dit Parcours MSIS. Ce Mastère créé à la demande des industries de la santé et de la prise en charge, a pour ambition de former les managers aux enjeux de l'innovation dans l'écosystème de la santé. Ce partenariat permet d'apporter à la Société les capacités de collaboration innovantes d'un établissement dont la qualité de formation est reconnue et réciproquement de faire bénéficier à KEDGE Business School et à ses étudiants de l'environnement et du savoir-faire d'Innate Pharma. Ce partenariat a permis d'accueillir une étudiante en « stage alterné » pour une mission de six mois, au sein de l'équipe des Opérations Pharmaceutiques et de confier une mission de travail aux étudiants autour de la thématique Great Place to Work.
- Par ailleurs, Innate Pharma a été associée à la réflexion sur l'évolution du programme de Master Immunologie proposé par Aix-Marseille Université. La participation des entreprises du territoire est attendue pour l'accueil de stagiaires (stage-ouvrier en première année de Licence, et stage de fin d'études en année de Master 2), pour la réalisation de cours dans le cadre de certaines Unités d'Enseignement (UE) et la mise en place de travaux pratiques au sein de leurs laboratoires. Des partenariats à l'échelle européenne sont également envisagés dans le cadre de ce Master.

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 Immunopôle » composant du pôle de compétitivité Eurobiomed animée par le Professeur Eric Vivier (ex-Directeur du CIML, nommé Directeur Scientifique d'Innate Pharma au 1er janvier 2018) et par Monsieur Hervé Brailly (Président du Conseil de Surveillance de la Société). Le cluster Marseille Immunopôle se consacre exclusivement à la recherche et au développement des anticorps d'immunothérapies et des thérapies cellulaires. Au croisement des talents, des technologies et des domaines d'applications, plus 2 000 chercheurs, cliniciens, ingénieurs et industriels travaillent main dans la main pour accélérer la mise au point de ces traitements, faciliter l'accès des patients à ces innovations et positionner la métropole au cœur de la compétition mondiale.

À l'initiative de Marseille Immunopôle, Aix-Marseille Université (AMU), l'Inserm et le CNRS, cinq de leurs centres de recherche (CIML, CRCM, CRO2) et de technologies (CIPHE, MI-mAbs), l'Assistance Publique Hôpitaux de Marseille, le Centre Léon-Bérard de Lyon, l'Oncopôle de Toulouse, la société de biotechnologie ImCheck Therapeutics, le spécialiste des essais cliniques in silico Novadiscovery, Innate Pharma (thérapeutique) et HalioDx (diagnostic) et l'un

des leaders mondiaux du domaine, le groupe biopharmaceutique AstraZeneca, ont uni leurs forces pour étudier la résistance aux inhibiteurs du point de contrôle immunitaire PD-1 (L1), principal défi actuel de l'immuno-oncologie. Lauréat du 3e appel à projets Recherche Hospitalo-Universitaire en Santé du programme Investissements d'Avenir, le projet baptisé PIONEER (Precision Immuno-Oncology for advanced Non-Small Cell Lung Cancer Patients with PD-(L)1 ICI Resistance), est dirigé par Fabrice Barlesi, Professeur de Médecine à AMU, Chef du service d'oncologie multidisciplinaire et d'innovations thérapeutiques de l'AP-HM, Coordinateur du centre d'essais précoces en cancérologie de Marseille CLIP2 et co-fondateur de Marseille Immunopôle.

Mené sur 5 ans, le projet s'articule autour de 3 axes :

- Un programme d'essais cliniques exploratoires pour évaluer l'efficacité et la sécurité de nouvelles associations de molécules immuno-modulatrices ciblant simultanément plusieurs points de contrôle et cellules impliqués dans la réponse immunitaire anti-tumorale.
- L'analyse comparée d'échantillons biologiques de patients (sang et biopsies) pour identifier et valider des biomarqueurs prédictifs de la réponse aux traitements d'immunothérapie et développer des tests diagnostiques associés.
- La validation d'anticorps immuno-modulateurs de nouvelle génération sur des modèles in vivo et in silico de la maladie.

4.3.2. 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) et Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL) 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. 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.

4.3.3. Loyauté des pratiques

4.3.3.1. Lutte anti-corruption

Plusieurs actions pour prévenir la corruption au sein de la Société sont en place afin d'aider les collaborateurs à travailler selon les normes de comportement applicables aux activités d'Innate Pharma. La Société exige de ses salariés une attitude intègre dans ses pratiques de gestion et commerciales ainsi que dans ses relations avec ses parties-prenantes (prestataires, partenaires, patients, autorités réglementaires etc.). La Société ne tolère pas la corruption. Chaque collaborateur s'engage à ne pas influencer une prise de décision en contrepartie de faveurs obtenues d'un tiers et inversement à ne pas se soumettre à une forme de corruption pouvant favoriser la Société auprès de tiers.

- **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)

4.3.3.2. 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’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, 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 de la Recherche et de l’Innovation, 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.

4.3.4. 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.

4.3.5. 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.