

VII.- Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale d’Innate Pharma

Contexte

En raison de caractéristiques liées à son histoire, son activité et son implantation, Innate Pharma a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de ses salariés et de son territoire. A la suite de l'évolution du cadre réglementaire, mais aussi de la discussion avec certaines parties prenantes, notamment ses investisseurs, la Société s'est engagée dans la formalisation de sa démarche de responsabilité sociale, environnementale et sociétale (« RSE ») depuis 2012.

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 Finances / Centre de documentation).

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

1. Emploi et responsabilité sociale

Engagements et objectifs

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

a. Emploi

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

Définitions :

L'effectif (défini selon le Code du travail) comprend les personnes physiques 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 taux de départs est calculé uniquement sur les CDI.

	2013	2014	2015
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge			
Effectif (par tête/headcount)	84	99	118
Effectif en équivalent temps plein (FTE ²)	81,52	96	114,20
Part du personnel en CDI (%)	99	94	92
Répartition du personnel H/F (%)	37/63	34/66	31/69
Age moyen (ans)	38	37	37
Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus (salariés, %)	23	21	21
Les embauches et les licenciements			
Nombre de créations nettes d'emplois	2	15	19
Nombre d'embauches de jeunes diplômés	1	7	6
Taux de départs (%)	2,41	3,28	3,58

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

- Innate Pharma, Inc., une société de droit américain détenue à 100%, ayant vocation à héberger les activités de représentation de la Société aux Etats-Unis. Aujourd'hui, cette filiale n'a pas d'activité. 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.

Les rémunérations et leur évolution

Rémunération moyenne (rémunération brute moyenne annuelle, primes comprises, Comité exécutif compris, en euros)	54 625	57 804	59 661
Pourcentage d'augmentation collective annuelle	2,5%	2,0%	1.8%

Remarque : En 2015, une augmentation collective de 0,8% a été réalisée en janvier et une augmentation collective exceptionnelle de 1% a été versée au cours du mois de juillet 2015.

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

L'effectif d'Innate Pharma SA a connu un accroissement significatif (+19%) en 2015. Les équipes de recherche en laboratoire ont été renforcées dès le début d'année. Puis, compte tenu de la signature d'un accord de co-développement et de commercialisation avec le laboratoire AstraZeneca portant sur le développement d'un candidat clinique, plusieurs postes ont été créés dans les équipes de développement (opérations pharmaceutiques, affaires réglementaires, opérations cliniques et affaires médicales). Les fonctions support ont également été renforcées pour permettre d'assurer les activités transversales liées à l'accroissement de l'effectif.

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

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

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

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

- La Société s'attache à estimer régulièrement les besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques, lors des réunions de préparation des budgets et au cours des réunions du Comité exécutif. Le personnel est amené à changer d'équipe, de fonction ou à avoir de nouvelles responsabilités, selon les évolutions des projets de l'entreprise, des fluctuations d'activité, des compétences et attentes des salariés en termes de développement ou de réorientation. Les réaffectations et la mobilité interne sont pilotées par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Elles permettent aux collaborateurs d'élargir leur champ d'activité et de développer de nouvelles compétences. En 2015, une équipe de recherche et développement (R&D) a été scindée en deux (Quality Control et Bioanalytical, Immunoanalysis) pour permettre un meilleur management de proximité à la suite de l'augmentation significative des collaborateurs dans ces équipes. Un poste de manager d'équipe a été pourvu en interne et a permis à une salariée d'évoluer vers des fonctions managériales. Cette évolution a été accompagnée d'une formation en management.
- Le plan de recrutement et le plan de formation sont établis en fonction des compétences attendues. Les fiches de définition de fonction sont régulièrement mises à jour, pour prendre en compte les évolutions des missions. Une première campagne d'entretiens professionnels a été réalisée en 2015, visant, dans un premier temps, le personnel de Direction. L'objectif principal est la définition et le suivi du projet professionnel, en s'appuyant sur un plan d'actions à moyen terme.

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification : les cadres représentent 64% de l'effectif. L'effectif comprend 34 salariés titulaires d'un doctorat en science, médecine ou pharmacie, soit 29% du personnel total.

Au 31 décembre 2015, 75% de l'effectif hors Comité exécutif est dédié aux activités de R&D.

o Les embauches et les licenciements

En 2015, la création nette d'emplois représente dix-neuf postes. D'autres salariés ont rejoint l'entreprise dans le cadre de contrats non comptabilisés à l'effectif (contrats en alternance, CDD de remplacement).

Cinq personnes entrées sous CDD en 2014 et quatre personnes entrées sous CDD en 2015 ont vu leur poste pérennisé par un CDI en 2015.

Six des salariés embauchés en 2015 sont des jeunes diplômés à leur entrée dans l'effectif de l'entreprise ; deux d'entre eux ont été engagés à l'issue de leur stage à Innate Pharma. Trois étudiants travaillent sous contrat en alternance.

A fin décembre 2015 :

- sept salariés sont en CDD de surcroît temporaire d'activité,
- trois collaborateurs sont sous contrat d'interim pour un surcroît temporaire d'activité.

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 stagiaires présents bénéficient également des avantages du Comité d'Entreprise. Les périodes de stage sont prises en compte dans l'ancienneté pour les stagiaires embauchés à l'issue de leur stage.

Quatre salariés en CDI ont quitté l'entreprise au cours de l'année (un dans le cadre d'une démission pour motif personnel, un dans le cadre d'un licenciement et deux dans le cadre d'une rupture de période d'essai).

o Les rémunérations et leur évolution

La Société privilégie un système de rémunération valorisant les performances collectives. Un bonus collectif calculé sur la base d'un mois de salaire, au prorata du temps de présence, est attribué au personnel en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs.

Au titre de l'année 2014, un premier versement du bonus collectif a été effectué en décembre 2014 à hauteur de 50% et un complément à hauteur de 65% a eu lieu en février 2015, après décision du Comité de Rémunérations et du Conseil de Surveillance. Le bonus collectif au titre de 2014 s'est donc élevé au total à 115%.

Pour 2015, le Comité de Rémunérations a voulu reconnaître la performance collective exceptionnelle. Les salariés ont bénéficié de 2 versements de bonus collectif :

- Un bonus collectif exceptionnel, équivalent à un mois de salaire, versé en juillet 2015 pour les salariés présents à la date de la signature du contrat de co-développement et de commercialisation avec AstraZeneca ;
- Un bonus collectif, équivalent à un mois de salaire, versé en janvier 2016, dont les critères pré-spécifiés ont été jugés atteints à 100% par le Comité des Rémunérations.

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

En 2015, 58% du personnel (hors Comex) a bénéficié de mesures salariales individuelles (qui viennent en complément de l'augmentation collective des salaires de 1,8% intervenues en 2015).

Le personnel sous contrat à durée déterminée a bénéficié du versement de la prime de précarité en cas de renouvellement de contrat (à durée déterminée ou indéterminée).

b. Organisation du travail

Précision :

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.

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

L'organisation du temps de travail en 2015 dans la Société en application de l'accord RTT prévoit un temps de travail effectif pour les salariés à temps plein à 1 600 heures annuelles. Ces modalités s'appliquent prorata temporis aux salariés à temps partiel (50%, 80% ou 90%). Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'organisation du travail chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2013	2014	2015
L'organisation du temps de travail			
Taux de salariés à temps partiel	14%	14%	17%
L'absentéisme			
Taux d'absentéisme	2,17%	2,73%	2,73%

La part de personnel à temps partiel a légèrement augmenté. A fin décembre 2015, six salariés travaillent à temps partiel 90%, douze salariés à 80%, un intérimaire à 70% et un salarié à 50% dans le cadre d'une invalidité.

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel au sein de la Société : 81 heures supplémentaires ont été effectuées au sein de la Société (contre 86 heures en 2014). Le renforcement des équipes ainsi que le fait de favoriser la récupération ont contribué à la baisse du volume d'heures supplémentaires.

Le taux d'absentéisme est stable ; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absences pour maladie (57%).

c. Relations sociales

Les relations sociales s'articulent autour des Instances Représentatives de la Société : Comité d'Entreprise (« CE »), Délégués du Personnel, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (« CHSCT ») et partenaires sociaux.

Les membres actuels de la Délégation Unique du Personnel ont été élus en janvier 2015 pour un mandat de deux ans. Trois syndicats sont représentés. Le nombre de sièges est passé de 6 à 10, du fait de l'accroissement de l'effectif et afin de mieux refléter la répartition entre les différents collèges (cadres / non cadres).

Les membres du CHSCT ont été désignés en février 2015 pour un mandat de deux ans.

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

Les Négociations Annuelles Obligatoires ont été clôturées le 15 décembre 2015.

Les conclusions des Négociations sont les suivantes :

1. Salaires et durée du travail

1.1 Salaires

Aucun nouvel accord sur cette thématique n'a été négocié en 2015.

Une augmentation collective des salaires a été appliquée, après discussion avec le Comité d'Entreprise, en janvier 2015.

Une augmentation collective supplémentaire des salaires a été appliquée en juillet 2015, à l'initiative de la Direction.

La Base de Données Economiques et Sociales a été mise en ligne et permet aux représentants du personnel d'avoir accès à des informations sur la rémunération.

1.2 Durée du travail

Une commission de suivi des accords d'entreprise sur la durée du travail s'est réunie le 8 avril 2015. Elle a émis plusieurs propositions en matière d'horaires de travail, d'horaires de travail aménagés dans le cadre de temps partiels, et sur le Compte-Epargne temps.

Lors du CE du 11 septembre 2015, il a été identifié que les points principaux de discussion seront : les horaires de travail, le don de jours de repos, l'affectation de journées de CET sur le contrat article 83 et le fonctionnement de l'accord sur l'organisation du travail (flexibilité) et du télétravail.

Le CE et la RH ont constitué un groupe de travail. Le groupe de travail n'a pas encore remis ses conclusions.

En attendant que les négociations se poursuivent, il a été décidé de mettre en place un accord sur le don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade, accord qui a été signé le 15 décembre 2015. Cet accord s'appuie sur les dispositions de la loi du 9 mai 2014.

2. Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes

L'accord existant est caduc depuis fin juillet 2015. La Commission chargée du suivi de cet accord s'est réunie le 17 septembre 2015 et a émis de nouvelles propositions. Un nouvel accord a été mis en place en s'appuyant sur les conclusions de la Commission et en intégrant les dispositions de la loi sur le dialogue social du 17 août 2015 sur ce thème.

Le nouvel *accord d'entreprise sur la mise en œuvre des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* a été signé le 1^{er} décembre 2015.

3. Régimes de protection sociale (santé et prévoyance)

Aucune négociation n'était prévue sur ces thématiques en 2015 car les accords précédents ont été signés au 2^{ème} semestre 2014 : le 28 août 2014 (Frais de santé) et le 14 décembre 2014 (Prévoyance). Les parties souhaitent avoir un peu de recul avant d'initier de nouvelles négociations. En conséquence, aucun nouvel accord n'a été signé.

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

4.1 Intéressement

L'esprit d'un futur accord d'entreprise, ses objectifs et son calendrier de finalisation ont été clarifiés lors des différentes discussions. La Direction a affirmé sa volonté de s'appuyer sur cet accord d'intéressement pour accroître la participation des salariés au capital de la Société.

4.2 Participation

Aucun accord n'a été négocié. Il se pourrait qu'un accord de participation devienne obligatoire prochainement, si la société devient bénéficiaire.

4.3 Epargne salariale

Retraite supplémentaire article 83 :

Il a été décidé de renégocier le contrat de retraite supplémentaire Article 83. Le contrat avec le prestataire actuel a été résilié et un nouveau contrat a été signé auprès d'un autre prestataire. Il a pris effet le 1^{er} janvier 2016. Un *accord relatif à un dispositif de garanties collectives de retraite supplémentaire obligatoire à cotisations définies* a été signé le 2 novembre 2015.

5. Les Travailleurs Handicapés

Le *Plan d'Actions Handicap* a été reconduit pour 2015. Des horaires adaptés et des facilités d'absence ont été accordées au personnel parent d'enfants en situation de handicap l'ayant demandé.

Un correspondant Handicap a été nommé, sur la base du volontariat.

6. Prévention des risques

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

L'accord sur le recours à la médiation n'a pas été négocié.

7. Base de Données Economiques et Sociales

La Base de Données Economiques et Sociales a été mise en ligne en juin 2015. Un *accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales* a été signé le 2 novembre 2015.

○ Communication interne

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

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

Des consultations sous forme de sondages sont organisées pour recueillir l'avis des salariés sur des projets collectifs (action collective, nouvel avantage social, changement d'outils informatiques par exemple). Au cours de l'année 2015, plusieurs sondages portant sur la vie interne de l'entreprise ont été effectués auprès du personnel, par exemple sur de nouveaux horaires de travail.

○ Œuvres sociales et autres avantages sociaux

Les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise pour l'exercice 2015 ont été augmentées de 16% environ, compte tenu de l'augmentation de l'effectif ; elles s'élèvent à 44 milliers d'euros (contre 38 milliers d'euros en 2014). Ces sommes sont supérieures aux obligations légales.

Le Comité d'Entreprise a proposé aux salariés de nombreux avantages tels que chèques-vacances, tickets culture, chèques-cadeaux pour les événements familiaux, ou encore mise à disposition d'un compte social. Depuis 2012, la Société propose des CESU (Chèque Emploi Service Universel) et leur utilisation est en augmentation constante ; un peu plus de deux tiers du personnel en a utilisé en 2015.

La Société et le Comité d'Entreprise portent une attention particulière à la vie interne de l'entreprise avec l'organisation de plusieurs événements conviviaux annuels. Des journées « découverte » ont régulièrement 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.

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 » 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 chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2013	2014	2015
<u>Les conditions de santé et de sécurité au travail</u>			
Nombre d'actions de prévention planifiées	34 (37 dont 3 non nécessaires)	31 (33 dont 2 non nécessaires)	30 (33 dont 3 non nécessaires)
Nombre d'actions de prévention réalisées	25	24	20
Taux de réalisation des actions de prévention prévues au Programme Annuel de Prévention	73,53%	77,42%	66,67%
Nombre d'actions de formation Hygiène & Sécurité (« H&S ») planifiées	10 (12 dont 2 non nécessaires)	8 (9 dont 1 non nécessaire)	7 (8 dont 1 non nécessaire)
Nombre d'actions de formation H&S réalisées	7	5	4
Taux de réalisation des actions de formation H&S prévues au Programme Annuel de Prévention	70,00%	62,50%	57,14%

	2013	2014	2015
<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	0	4
Taux de fréquence* des accidents du travail avec arrêt	0	0	22,54
Taux de gravité** des accidents du travail	0	0	0,82
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	2	5	2
Taux de fréquence* des accidents du travail sans arrêt	15,18	34,42	11,27
Nombre d'incidents	2	4	9
Taux de fréquence* des incidents	15,18	27,54	50,72
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)

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

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

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

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, la réévaluation annuelle du taux de personnel exposé à des facteurs de pénibilité a été réalisée et la part du

personnel exposé reste en deçà de 50%. L'équipe Hygiène et Sécurité a assuré la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention (programme réalisé à hauteur de 67%). 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 2016.

Le plan de formation lié à l'Hygiène et à la Sécurité prévu pour 2015 a été réalisé à hauteur de 57%.

Les incidents et accidents survenus au cours de l'année 2015 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, en hausse en 2015, sont pour la majorité d'entre eux (3 sur 4) non inhérents à l'activité de la Société (accidents de trajet et chute de plain-pied). Les autres accidents et incidents du travail sont des blessures légères, telles que coupures ou piqûres survenues pour la majeure partie lors de manipulation 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.

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

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

En 2015, la Société a réaménagé plusieurs bureaux et laboratoires pour permettre d'accueillir les nouveaux salariés et de réorganiser les espaces en fonction des nouvelles équipes créées. Le projet de réaménagement a été conduit en interne en concertation avec les utilisateurs.

Les travaux d'amélioration de l'isolation des bureaux se sont poursuivis.

En parallèle, des discussions sont menées sur un projet d'agrandissement des locaux pour permettre d'accueillir les prochains salariés. 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 chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2013	2014	2015
Le nombre total d'heures de formation			
Nombre total d'heures de formation (heures engagées)	1 902	1 527	2105
Volume d'heures moyen de formation/salarié/an	22,9	16,7	18,8
Taux de personnel senior de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'actions de formation (%)	63	52	80
Taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation (en %)	81	72	90

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. La quasi-totalité des heures de formations engagées sont effectuées.

La formation continue s'articule autour des orientations suivantes : communication en anglais, développement des compétences transversales, formation aux nouveaux outils, veille réglementaire. Chaque année, les salariés bénéficient de formations internes animées par des intervenants externes ou internes sur des thématiques intéressantes tout ou partie de la collectivité (ex : nouveaux équipements). Le personnel participe régulièrement à des congrès et des conférences spécialisées, ce qui contribue au développement des compétences individuelles et collectives. Ces sessions ne sont pas comptabilisées dans le volume global de formations.

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

Le volume moyen de formation et le taux de personnel ayant bénéficié d'une formation sont en augmentation en 2015.

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

f. **Egalité de traitement**

Innate Pharma s'engage à appliquer le principe de non-discrimination dans les 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 s'engage 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 chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2013	2014	2015
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			
Taux de femmes dans le management	46%	50%	61%
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	2,38%	1,01%	0,85%

- 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 en augmentation. Cette tendance est essentiellement liée à des recrutements et, également à des évolutions de personnel féminin vers des fonctions de management. Ainsi, il se rapproche de la répartition hommes/femmes du personnel.

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, chèques emplois service universels (CESU) et temps partiel à 90%. Le personnel a également bénéficié de la flexibilité accordée sur la libération de jours de Compte-Epargne-Temps pour motif familial. En 2015, trois salariés ont pu bénéficier des deux berceaux réservés par Innate Pharma au sein de la crèche d'entreprises sur le site de Luminy. Le dispositif Flexi-crèches permet un accueil d'urgence des enfants du personnel de la Société, notamment en cas de défaillance du mode de garde traditionnel.

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

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés a baissé. Cela s'explique par l'augmentation significative de l'effectif et la difficulté à recruter du personnel ayant la reconnaissance RQTH, bien que tous les postes soient ouverts au public Travailleur Handicapé.

Deux salariés sont parents d'un enfant en situation de handicap. La Société leur permet des horaires adaptés et des facilités d'absence en fonction de leurs besoins.

Un correspondant handicap a été désigné afin de promouvoir des actions au sein de l'entreprise autour de ce sujet. Il a élaboré un livret d'informations qui est mis à disposition du personnel et distribué aux nouveaux arrivants.

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 d'Innate Pharma 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.

Innate Pharma 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

Préambule

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

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

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

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

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

a. Utilisation durable des ressources

- Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

La seule source d'énergie consommée par Innate Pharma, outre un générateur de secours fonctionnant au fuel, est l'énergie électrique. Le tableau suivant donne l'évolution de la consommation électrique annuelle d'Innate Pharma :

	2013	2014	2015
Consommation en kWh	1 268 102	1 237 366	1 299 857
Consommation en kWh/FTE	15 555,72	12 889,23	11 382,29

L'augmentation globale entre 2014 et 2015 correspond au nombre croissant de l'effectif et de l'activité. Cependant, rapporté à l'équivalent temps plein, la consommation annuelle en kWh est en recul, grâce aux différents travaux d'amélioration de la performance énergétique menés depuis l'installation de la Société dans les locaux.

A titre d'information, 1 299 857 kWh consommés en 2015 correspondent à 25 tonnes équivalent CO₂ (26 tonnes en 2014), soit 0,22 tonnes équivalent CO₂ / FTE (contre 0,27 en 2014).

Datant de la fin des années 60, le bâtiment dans lequel Innate Pharma opère a subi des travaux de rénovation à l'installation de la Société. Chaque année des travaux portant sur l'amélioration de la performance énergétique sont réalisés ponctuellement (par exemple, amélioration de l'isolation). Un audit énergétique a été initié courant 2015 ; les conclusions seront connues mi-2016 et permettront d'une part de mettre en évidence les axes d'amélioration en matière énergétique des locaux et d'autre part de mettre en place des solutions durables de réduction des émissions de CO₂.

○ Volume d'eau consommé annuellement

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

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

	2013	2014	2015
Consommation en m ³	1 205	1 119	1 358
Consommation en m ³ /FTE	14,78	11,66	11,89

L'augmentation globale de la consommation d'eau s'explique principalement par un développement dense de l'activité de laboratoire et de lavages. La consommation d'eau par équivalent temps plein est restée stable entre 2014 et 2015.

b. Pollution et gestion de déchets :

○ Quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion

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

	2013	2014	2015
Quantité en litres	94 110	102 820	121 680

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

○ Déplacements professionnels

Située à Marseille et de par ses activités internationales, la Société encourage la téléconférence. Lorsque le déplacement professionnel s'avère nécessaire, la Société privilégie dans la mesure du possible, 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, investisseurs partenaires industriels, meetings scientifiques...), ne laissant que peu d'opportunités pour réduire les émissions de CO₂ en dehors des téléconférences. Toutefois, et avec la volonté de réduire les

émissions de Gaz à Effet de Serre, certains membres du comité exécutif utilisent des voitures hybrides.

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

	2013	2014	2015
Tonnes équivalent CO ₂	N/A	N/A	699

Les émissions de CO₂ sont calculées et mise 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.

c. Politique générale en matière environnementale

Malgré un impact environnemental jugé faible, la Société et son personnel sont impliqués dans le développement durable au quotidien, notamment en ce qui concerne la gestion des déchets.

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

3. Engagements sociétaux en faveur du développement durable

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

L'implantation d'Innate Pharma dans le territoire marseillais a pour origine ses fondements scientifiques. La Société est en effet issue notamment de la recherche académique locale, en particulier du Centre d'immunologie Marseille-Luminy (CIML), l'un des plus importants centres d'immunologie à l'échelle européenne et l'un des contributeurs remarquables de la science sur laquelle la Société s'est développée. Sur le plan clinique, Marseille est doté d'infrastructures hospitalières de premier plan en cancérologie (Institut Paoli Calmette – IPC, et APHM) qui sont actifs en immuno-oncologie aussi bien dans le domaine des tumeurs solides qu'en hématologie. La métropole marseillaise 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 d'Innate Pharma est la consolidation et la valorisation de son écosystème d'innovation.

Dans ce cadre, Innate Pharma 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 a notamment porté un projet de crèche inter-entreprises sur le site de Luminy qui a été inaugurée en mai 2015. 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 (Lycée, Ecoles et Université), 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). Innate Pharma est un laboratoire d'accueil de l'Ecole Doctorale des Sciences de la Vie d'Aix-Marseille-Université. Depuis la rentrée scolaire 2015, un master Développement et Immunologie est proposé par Aix-Marseille-Université. Innate Pharma a apporté son concours à l'élaboration de son contenu pédagogique.
- 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-Immunopole » composante du pôle de compétitivité Eurobiomed animée par le Professeur Eric Vivier (CIML) et par Hervé Brailly, Président du Directoire de la Société. 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 Immunopole monoclonal Antibodies »), plateforme partenariale dédiée aux anticorps monoclonaux pour le traitement des cancers et des maladies inflammatoires. Ce nouvel institut est un démonstrateur industriel soutenu par le programme investissement d'avenir pour un montant de 19 millions d'euros. 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 d'Innate Pharma. MI-Mabs est le premier projet structurant de Marseille-Immunopôle. En 2014, Marseille Immunopôle a été identifié comme l'un des programmes de la « Nouvelle France Industrielle », Innate Pharma en étant le leader industriel. Marseille-Immunopole a été également identifié comme « projet métropolitain » du fait de son impact sur le développement et le rayonnement de la future Métropole Aix-Marseille.

b. Sous-traitance et fournisseurs

Une partie non négligeable des activités d'Innate Pharma est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérant d'un point de vue réglementaire des agréments particuliers : Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF)³ et Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL)⁴ par exemple. Les prestataires auxquels Innate Pharma a recours fournissent principalement des prestations intellectuelles et de service. Il s'agit notamment de « CROs » (des organismes gérant les essais cliniques ou pré-cliniques réglementaires) et de prestataires en charge de la production et du contrôle de nos candidats-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 d'Innate Pharma 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.

³ EUDRALEX *The rules governing Medicinal Products in the EU vol. 4 - EU guidelines to GMP Medicinal Products for Human and Veterinary Use*

⁴ Directive européenne 2004/10/CE

c. Loyauté des pratiques

- Actions engagées pour prévenir la corruption :
 - Existence et diffusion d'un mémo anti-fraude
 - Existence et diffusion d'un code d'éthique
 - Politique d'acceptation de cadeaux ou cadeaux offerts
 - Existence et diffusion d'un code de déontologie boursière
 - Existence et information sur le contrôle et limitation des notes de frais
 - 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 13 fournisseurs représentant 51% des paiements effectués par la Société en 2015. Il en ressort que la totalité de ces prestataires (100%) sont situés dans des pays dont la note au CPI est supérieure à 60. Pour les fournisseurs dont la société mère est située dans un autre pays, les deux localisations ont été prises en compte (celle de la société mère et celle de la filiale avec laquelle Innate Pharma a contracté).

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

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 éthiques 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

Innate Pharma conçoit et développe des candidat-médicaments permettant 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 d'Innate Pharma.

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.

Le corollaire 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.