

# Perenco France DPEF 2024



P E R E N C O



# Sommaire

<b>Édito</b>	 <b>5</b>	<b>3. Social</b>	 <b>34</b>
		Proposer un cadre de travail stimulant et responsabilisant pour nos salariés	36
<b>Modèle d'affaires de Perenco (France)</b>	 <b>6</b>	-----	-----
		Construire des solutions de développement local	39
<b>Analyse des principaux risques extra-financiers</b>	 <b>8</b>	<b>4. Gouvernance, Ethique et Transparence</b>	 <b>42</b>
<b>La démarche Développement durable</b>	 <b>10</b>	Intégrer le développement durable à notre gouvernance	44
<b>1. Sécurité</b>	 <b>14</b>	-----	-----
Garantir la santé et la sécurité des employés	16	Garantir l'éthique et la transparence dans la conduite de nos affaires	45
-----	-----	-----	-----
Assurer la qualité et la sécurité des installations du groupe Perenco	21	Promouvoir le développement durable au sein de notre chaîne d'approvisionnement	47
<b>2. Climat et Environnement</b>	 <b>22</b>	<b>Annexes</b>	 <b>48</b>
Décarboner notre activité	24		
-----	-----		
Développer notre offre durable	28		
-----	-----		
Participer à la transition écologique locale	29		
-----	-----		
Responsabilité environnementale	30		



# Édito

## Cette nouvelle édition de notre Déclaration de Performance Extra-Financière témoigne de la continuité de notre engagement

En 2024, Perenco France (la « Société ») a poursuivi ses engagements durables avec exigence et détermination, en alignant son positionnement sur les priorités stratégiques du Groupe : la performance, la responsabilité et l'innovation. En tant que bureau d'études et d'expertise, notre mission est d'apporter des solutions concrètes, ancrées dans la réalité opérationnelle, pour accompagner durablement les sociétés du Groupe et répondre aux enjeux d'aujourd'hui comme de demain.

Néanmoins notre priorité reste avant tout la santé et la sécurité de nos employés et 2024 restera tragiquement marqué par le décès d'un de nos employés en mission sur une plateforme de Perenco Oil & Gas Gabon au mois de mars 2024.

Cet accident, qui nous rappelle de façon dramatique que l'environnement dans lequel nous évoluons est intrinsèquement dangereux, nous pousse chaque jour à faire encore plus pour assister les sociétés du groupe Perenco dans la prévention et la gestion de ces risques. Il nous pousse également à redoubler d'effort pour former notre personnel aussi bien techniquement que pour la gestion des situations dangereuses. Grâce au programme "Work Safely Initiative" désormais intégré à notre culture d'entreprise, nous avons renforcé les interactions entre toutes les parties prenantes à notre activité sur le sujet de la sécurité. Des formations ciblées, des animations et des outils pédagogiques partagés ont ainsi permis de faire progresser une vigilance collective.

2024 a également été marquée par un record de mobilités internes, illustrant à la fois la richesse de nos talents et notre volonté d'encourager le développement de nos employés. Ces mobilités, qu'elles soient fonctionnelles ou géographiques, témoignent de la confiance que nous plaçons dans chacun de nos collaborateurs pour grandir avec l'entreprise.

Notre esprit pionnier se reflète aussi dans notre engagement en faveur de la transition énergétique. En 2024, la Société a mis ses ressources au service du développement de projets structurants de captage et de stockage du CO<sub>2</sub> (CCS), en collaboration étroite avec les autorités britanniques. Le succès des premiers tests d'injection démontre notre capacité à explorer de nouveaux vecteurs de décarbonation, concrets et ancrés dans nos territoires.

Dans ce contexte de transformation et de mobilisation collective, nous nous inscrivons pleinement dans les valeurs du Groupe Perenco :

- Ensemble : Notre force est collective. La coopération et l'esprit d'équipe sont des éléments essentiels pour atteindre nos objectifs et construire des partenariats durables.
- Pionnier : Notre approche du métier est singulière. Nous anticipons les besoins de demain et innovons là où d'autres s'arrêtent. Cet esprit pionnier nous anime au quotidien.
- Engagement : Nos choix sont dictés par une vision durable et nous construisons chaque projet avec conviction et responsabilité.
- Excellence : L'amélioration continue guide nos actions pour conjuguer qualité, sécurité et efficacité. Nous maximisons la création de valeur tout en faisant de la sécurité et de la durabilité les piliers de notre développement.

Ces valeurs, vécues au quotidien, sont le socle de notre action et de notre contribution à un avenir plus sûr et plus durable.

**Éric Iwochewitsch**  
Directeur général France



# Modèle d'affaires de Perenco (France)

En tant que bureau d'études et d'expertise du groupe Perenco, Perenco (France) propose une gamme complète de services aux autres sociétés du Groupe afin de répondre à leurs besoins exprimés dans les domaines tels que le forage, les opérations, les projets, la géoscience, les ressources humaines, le juridique ou encore l'informatique.

Perenco (France) offre un support technique sur mesure, allant de simples études à la réalisation de projets clés en main, en passant par l'ingénierie de solutions innovantes adaptées aux demandes spécifiques formulées par les sociétés du Groupe. Ces sociétés conservent leur autonomie et le contrôle des orientations qui encadrent leurs projets ainsi que leur pilotage opérationnel.

De plus, Perenco (France) met à disposition du personnel hautement qualifié et expérimenté pour accompagner les sociétés du Groupe. Ce personnel peut être déployé sur site ou en base, soit sous forme d'expatriation à long terme, soit en rotation, afin de répondre efficacement à leurs besoins opérationnels.

## Modèle d'affaires

Perenco (France) est une société du groupe Perenco : un groupe international et indépendant dans le secteur de la production d'hydrocarbures. Le Groupe opère à travers 14 pays, au travers de filiales opératrices titulaires de permis et licences pour la production et le démantèlement des infrastructures.

Basée à Paris, Perenco (France) fait partie des pôles d'expertise au sein du Groupe qui viennent en support aux opérations et aux projets des filiales opérationnelles.

## Des Valeurs Fortes



**1. Ensemble :** notre force est collective. La coopération et l'esprit d'équipe sont des éléments essentiels pour atteindre nos objectifs et construire des partenariats durables.



**2. Pionner :** notre approche du métier est singulière. Nous anticipons les besoins de demain et innovons là où d'autres s'arrêtent. Cet esprit pionnier nous anime au quotidien.



**3. Engagement :** nos choix sont dictés par une vision durable et nous construisons chaque projet avec conviction et responsabilité.



**4. Excellence :** l'amélioration continue guide nos actions pour conjuguer qualité, sécurité et efficacité. Nous maximisons la création de valeur tout en faisant de la sécurité et de la durabilité les piliers de notre développement.

## Un savoir-faire à haute valeur ajoutée

Une expertise technique dans des domaines variés au service des opérations pétrolières des sociétés opératrices du groupe Perenco.



## Création de Valeur

Économique



Chiffre d'affaires : **274 M**

Impôts et taxes : **4,9 M**

Résultat net : **10,7 M**

Participation salariale : **4 M**

Environnementale



**100%** des émissions liées aux transports des employés compensées

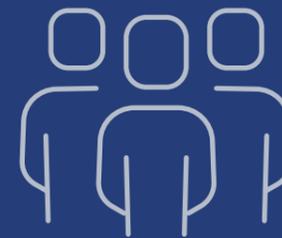
Sociale



**295** projets sociaux soutenus dans le Groupe, 18 en France

**63%** des achats réalisés en France

## Des Femmes et des Hommes engagés



**840**

Collaborateurs



**8,68**

Années d'ancienneté

La répartition de notre chiffre d'affaires par domaine d'expertise est la suivante



Ingénierie projets	<b>26 %</b>
Études géosciences	<b>18 %</b>
Supports de production	<b>22 %</b>
Expertise forage	<b>11 %</b>
Système d'information	<b>24 %</b>

## Une Présence Globale

Nous sommes présents dans 14 pays sur quatre continents,

- 1 Brésil
- 2 Cameroun
- 3 Tchad
- 4 Colombie
- 5 DRC
- 6 Gabon
- 7 Guatemala
- 8 Mexique
- 9 République du Congo
- 10 Trinité-et-Tobago
- 11 Tunisie
- 12 Turquie
- 13 Royaume-Uni
- 14 Vietnam



# Analyse des principaux risques extra-financiers

Depuis 2022, notre Société mène une analyse des risques extra-financiers. Cet exercice, qui fait appel à une revue documentaire, des échanges avec notre direction générale et un benchmark sectoriel, permet de mieux cerner les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance auquel notre bureau d'études et d'expertise fait face, mais aussi de les hiérarchiser selon leur gravité et leur probabilité d'occurrence.

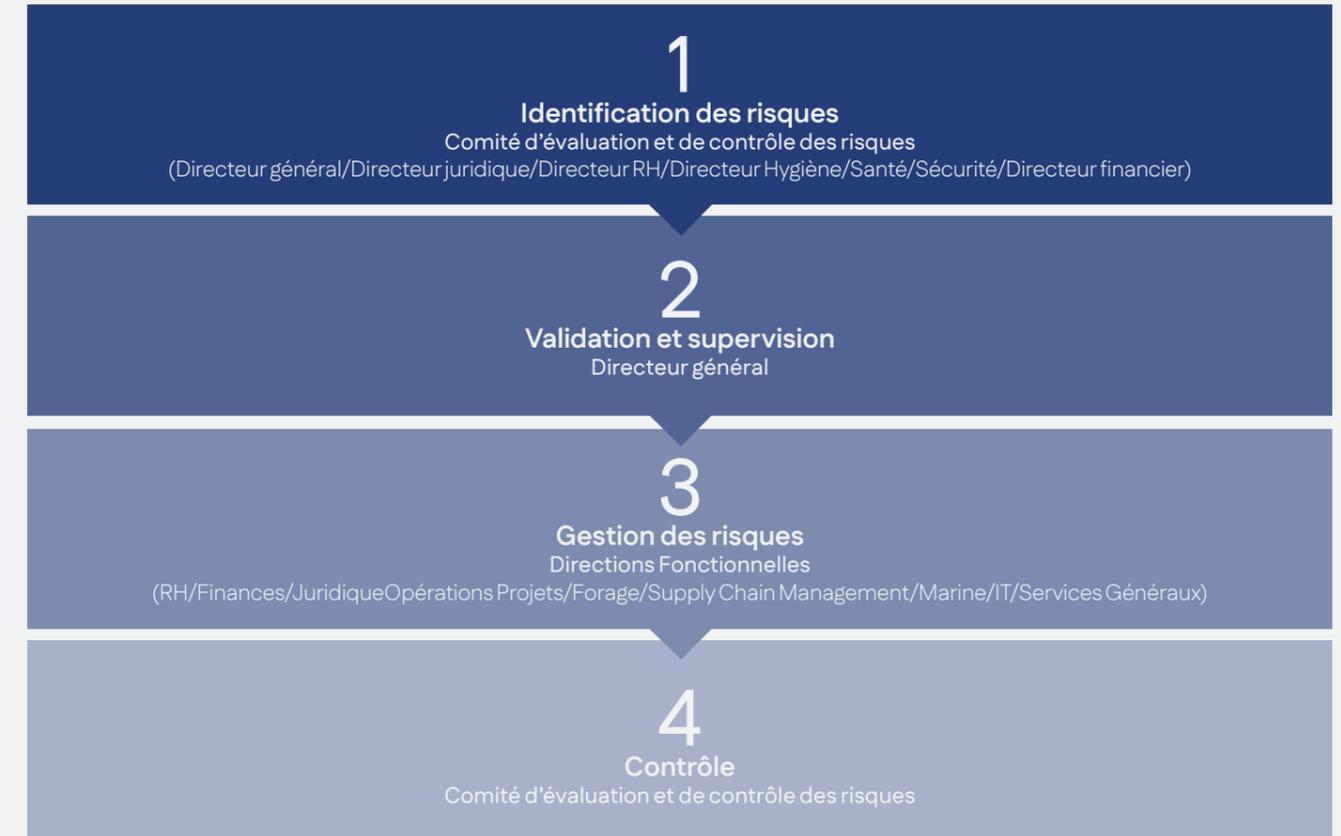
Reconnaissant l'importance continue de cette démarche, la matrice est revue chaque année à l'occasion d'un exercice annuel du comité de développement durable de la Société.

En réévaluant régulièrement son approche, Perenco (France) renforce ainsi sa capacité à anticiper et à éviter les éventuelles menaces, tout en saisissant les opportunités qui se présentent.

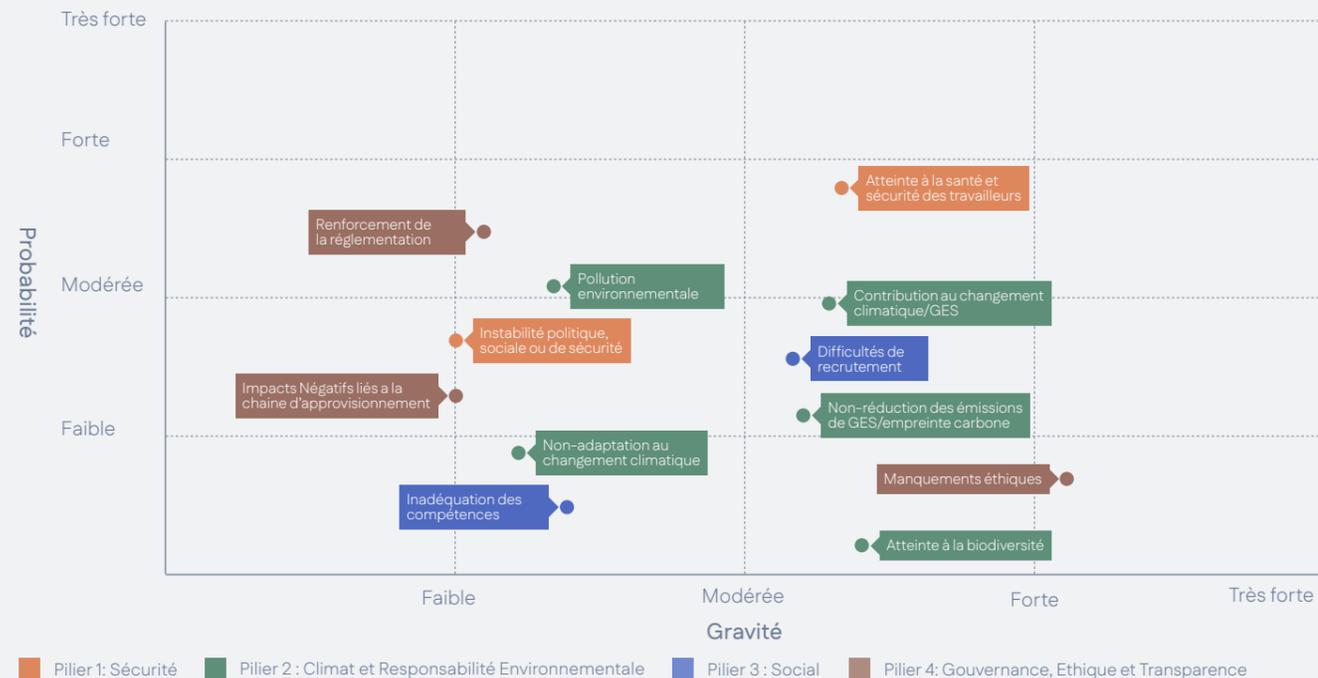
### La gouvernance des risques

Un dispositif de gestion des risques est en place, impliquant l'ensemble des métiers et fonctions de l'organisation, de leur identification à leur contrôle et remédiation.

Le schéma ci-dessous illustre la structure et l'évolution du dispositif de gestion des risques, mettant en évidence l'engagement continu de la Société à prévenir, évaluer, gérer et éliminer les risques de manière proactive et stratégique (voir pilier 4 : Gouvernance, Ethique et Transparence).



## Les principaux risques



# La démarche Développement durable

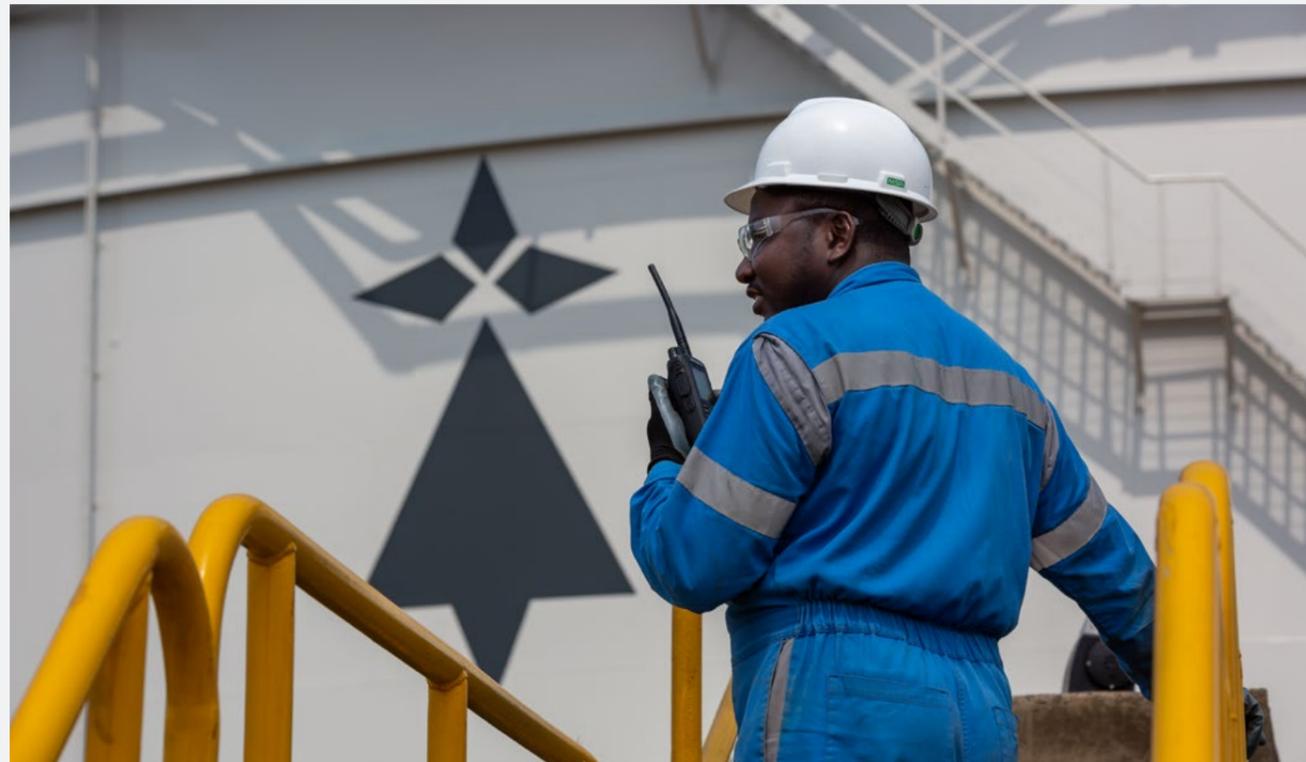
À travers son activité d'ingénierie et de recherche et développement au service des sociétés du groupe Perenco, Perenco (France) apporte sa contribution au déploiement de la stratégie de développement durable du Groupe. Les salariés sont par ailleurs fortement sensibilisés à la prise en compte des préoccupations sociales et environnementales dans l'exercice de leurs fonctions.

## Stratégie Développement durable Groupe

La stratégie du Groupe en matière de Développement durable s'articule autour de quatre piliers et fait appel pour son déploiement à la culture d'innovation et à sa capacité à créer des partenariats à long terme.



Groupe Perenco : piliers de la stratégie	Groupe Perenco : engagements de la stratégie	Perenco (France) : déclinaison des engagements et contribution	Perenco (France) : risques développement durable associés	Perenco (France) : KPIs et Cas d'études
<p> Pilier 1 <b>Sécurité</b></p>	Garantir la santé et sécurité des travailleurs	Mesures et reflexes sanitaires et de sécurité Formations de sécurité Condition physique optimale	Atteinte à la santé et à la sécurité des employés	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt Taux de gravité Nombre de visites médicales Nombre total d'heures de formations safety Part des formations safety certifiantes Politique QHSE
	Assurer la qualité et la sécurité des infrastructures	Entraînements et exercices Inspections des installations	Instabilité politique, sociale ou de sécurité	Entraînement et exercices Normes ISO DUERP
<p> Pilier 2 <b>Climat et Responsabilité environnementale</b></p>	Décarboner notre activité	Promotion de la mobilité douce pour les déplacements de nos collaborateurs Compensation des vols internationaux Développement de solutions business innovantes	Non réduction des émissions GES/empreinte carbone Contribution au changement climatique/GES	Bilan carbone Compensation des émissions liées aux transports des employés Projets de décarbonations dans les sociétés opératrices du groupe
	Développer notre offre durable	Ingénierie de projets innovants étroitement liés à nos activités	Non adaptation au changement climatique	Cas d'étude : projet de Carbon Capture au Royaume-Uni
	Contribuer à la transition énergétique locale	Ingénierie d'exploitation des ressources énergétiques locales		Cas d'étude : Lancement d'un premier projet de gaz au Cameroun
	Responsabilité environnementale	Projets de réhabilitation de la biodiversité aux côtés des sociétés du Groupe	Pollution environnementale Atteinte à la biodiversité	Gestion de l'intégrité des actifs et surveillance des infrastructures Développement d'un standard de biodiversité pour le Groupe Audit des licences d'exploitation et des aires protégées du groupe Perenco





Groupe Perenco : piliers de la stratégie	Groupe Perenco : engagements de la stratégie	Perenco (France) : déclinaison des engagements et contribution	Perenco (France) : risques développement durable associés	Perenco (France) : KPIs et Cas d'études
 Pilier 3 Social	Proposer un cadre de travail stimulant et responsabilisant pour nos salariés	Mobilité interne Qualité de vie au travail	Difficultés de recrutement Inadéquation des compétences	Effectifs Taux de turnover Nombre de mobilités géographiques Effectifs formés au 31/12 Existence d'un programme de sensibilisation et de formation en gestion d'un sinistre environnemental lors des missions sur site, et en gestion de crise Nombre de collaborateurs ayant réalisé une mobilité fonctionnelle Années d'ancienneté
	Construire des solutions de développement local	Actions environnementales liées à nos opérations Programmes d'autonomisation Programmes renforçant la prise en charge des structures de santé locales Dons et autres contributions aux associations		Projets liés aux thèmes RSE
 Pilier 4 Gouvernance, Ethique et Transparence	Intégrer le développement durable à notre gouvernance	Formalisation de la gouvernance Développement durable Perenco France Implémentation d'une feuille de route de développement durable et reporting	Renforcement de la réglementation	Organisation régulière de comité de Développement durable Création d'une équipe pour le suivi
	Garantir l'éthique et la transparence dans la conduite de nos affaires	Déploiement du Code de Conduite	Manquements éthiques	Revue du programme de compliance Mise à jour du code de conduite Part des nouveaux collaborateurs ayant été sensibilisés au Code de Conduite Parts des personnes ayant effectué le e-learning Compliance
	Promouvoir le Développement durable au sein de notre chaîne d'approvisionnement	Déploiement du Code de Conduite chez les fournisseurs Procédure « Know Your Customer » Audit de la chaîne d'approvisionnement Recours à des fournisseurs locaux Respect des délais de paiement	Impacts négatifs liés à la chaîne d'approvisionnement	Vérification de l'intégrité des fournisseurs à travers des outils et services conformément à la procédure « Know Your Customer » Pourcentage des factures fournisseurs réglées moins de 30j Pourcentage de fournisseurs locaux Part des achats effectués en France

### Sensibilisation aux enjeux de durabilité

L'adhésion des collaborateurs de Perenco France à la démarche de développement durable est un facteur essentiel de sa réussite, c'est pourquoi plusieurs outils complémentaires sont déployés pour favoriser leur sensibilisation :

- ☑ Une introduction à la politique de développement durable du Groupe lors de la journée d'intégration des nouveaux employés ;
- ☑ des séminaires pluriannuels ciblés, où la politique de développement durable est présentée aux collaborateurs occupant des postes de direction ;
- ☑ des formations et des informations sur les enjeux de la durabilité pour tous les collaborateurs, y compris la diffusion de vidéos et la remise d'un livret ;
- ☑ une communication via les outils intranet sur les différents projets de développement local.





# Sécurité

La Société s'engage à maintenir les plus hauts standards de sécurité, de santé et de performance opérationnelle. Notre approche holistique associe la protection de nos employés et l'intégrité de nos infrastructures comme piliers fondamentaux de notre stratégie d'entreprise.





# Garantir la santé et la sécurité des employés

Dans la lignée des ambitions du Groupe, Perenco (France) accorde une attention particulière à la santé et à la sécurité de ses salariés.

Chaque collaborateur évolue dans un environnement de travail sécurisé, protégé contre les éventuelles agressions, menaces et pressions extérieures, et bénéficie de formations adaptées.

**Risques: Atteinte à la santé et à la sécurité des employés.**



## Politique



La Société a mis en place une politique de santé, de prévention des risques et de responsabilité sociale à l'intention de ses collaborateurs. Les objectifs sont les suivants :

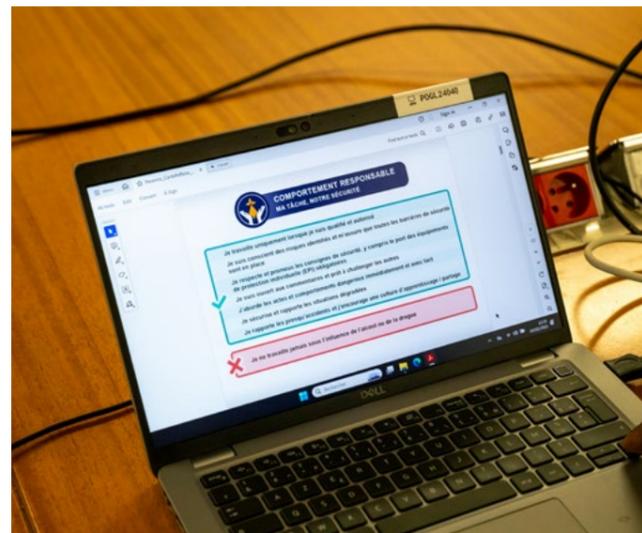
1. Promouvoir les mesures et réflexes sanitaires et de sécurité
2. Former le personnel technique et administratif
3. Favoriser une condition physique optimale

Afin d'atteindre ces objectifs, la Direction générale de la Société travaille en étroite collaboration avec la Direction Qualité et Sécurité ainsi que la Direction des Ressources Humaines.

### Politique QHSE de Perenco (France)

La politique QHSE de la Société est semblable à celle du Groupe et s'est organisée autour de 5 thématiques :

- Politique Environnementale
- Politique de Santé et de Sécurité
- Politique de sécurité
- Code de conduite<sup>1</sup>
- Politique Responsabilité sociale



## Actions



### 1. Promouvoir les mesures et réflexes sanitaires et de sécurité

#### Journée d'intégration

Dès leur prise de poste au sein de Perenco (France), les nouveaux arrivants participent à une journée d'intégration. Ils y découvrent les différents départements de l'entreprise et sont sensibilisés aux mesures de Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) à respecter.

#### Formation QHSE

Avant de s'engager dans toute mission sur un site opérationnel d'une autre société du Groupe, les membres du personnel en expatriation sont tenus de participer à une formation QHSE.

Cette formation impérative est soumise à une évaluation finale qui se traduit par la délivrance d'une attestation. Elle englobe une présentation exhaustive des divers risques auxquels les collaborateurs pourraient être exposés au cours de leurs missions, quel que soit l'emplacement où ils se trouvent.

Cette sensibilisation est rendue possible grâce à des exemples concrets, étayés par des vidéos tournées sur les installations du Groupe. Pour chaque scénario à risque, les mesures de prévention, les mécanismes d'intervention en cas d'urgence et les divers équipements de protection sont détaillés de manière précise.

Cette formation initiale est complétée par une formation ad hoc dispensée par les sociétés opératrices du groupe Perenco au sein desquelles les collaborateurs sont détachés, traitant des risques spécifiques liés à l'environnement de travail.

#### Analyse des risques

Perenco (France) dispose d'une gamme d'outils performants d'analyse des risques, au service de notre stratégie d'évaluation, de contrôle et de mitigation des dangers professionnels.

Dans cette optique, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est régulièrement mis à jour, conformément à l'article R4121-1 du Code du travail. Il décrit la stratégie de réduction des risques liés aux activités des collaborateurs de la Société lors de leurs missions et définit l'ensemble des solutions et mesures adoptées afin de les atténuer ou les éliminer.

Toutes les activités entreprises sur une installation du Groupe sont soumises à une autorisation formelle du responsable de cette installation. Il délivre un Permis de Travail après s'être assuré qu'une analyse complète des risques a été effectuée. Cette analyse se déroule à différents niveaux de l'organisation

## 2. Former le personnel technique et administratif

Outre la formation QHSE, un parcours de formation axé sur la sécurité est mis en place pour chaque corps de métier.

Une attention toute particulière est portée au personnel expatrié amené à fournir ses services sur les sites d'exploration-production des différentes sociétés opérationnelles du Groupe. Celui-ci étant principalement composé de collaborateurs au profil technique, la Société propose un éventail de formations internes et externes adapté à leurs compétences spécifiques et aux équipements qu'ils sont amenés à manipuler.

#### Formations internes

Ces formations internes, via des échanges croisés de compétences, permettent aux collaborateurs de s'informer des stratégies de résolutions de problèmes mises en œuvre par leurs pairs travaillant sur d'autres sites des sociétés du Groupe.

En outre, la Société développe depuis plusieurs années une formation interne permettant d'accompagner les collaborateurs dans la gestion d'une situation de crise. Cette formation permet, via des sessions réunissant une dizaine de collaborateurs, de se confronter à des scénarios d'accident. L'objectif est d'acquérir les réflexes utiles en situation d'urgence.

Enfin, via PeTra, notre plateforme d'e-learning en place depuis 2020, le personnel peut disposer, où qu'il se trouve, de plusieurs modules de formation, de chasse aux risques ainsi que plusieurs retours d'expérience sur des accidents réels.

#### Formations externes

Ces formations s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la performance et de la sensibilisation aux dispositifs de sécurité sur les sites de production.

Une compréhension approfondie des installations de l'industrie pétrolière est essentielle. C'est pourquoi Perenco (France) opte pour la formation de ses collaborateurs directement chez ses fournisseurs, afin de les familiariser avec les équipements et les technologies utilisés.



Cette approche garantit une expertise plus adaptée, qualitative et efficace. En outre, la relation de confiance établie entre les collaborateurs et les fournisseurs facilite les échanges, améliore les méthodes opérationnelles et contribue à une meilleure prévention des risques.

Notre Société met en place un suivi individuel des employés en ce qui concerne les certifications obligatoires, tout en veillant à leur validité. Celles-ci sont régulièrement renouvelées afin de se conformer aux réglementations des pays d'intervention.

Nos collaborateurs ont également l'opportunité de participer à des sessions de développement de compétences dispensées par des acteurs majeurs du secteur pétrolier, tels que Schlumberger – Sand Control (Pau, France) ou Halliburton – Completion Tools (Houston, États-Unis). Ces formations spécialisées permettent aux collaborateurs d'approfondir leurs connaissances et compétences dans des domaines spécifiques liés aux techniques de contrôle du sable et à la complétion des puits, tout en bénéficiant de l'expertise des leaders du secteur.

#### Focus sur “Work Safely Initiative” (WSI)

Lancée en 2022, l'initiative “Work Safely Initiative” (WSI) a été conçue en collaboration avec des experts en sécurité opérationnelle, avec pour ambition de renforcer et adapter la culture HSE du groupe Perenco aux meilleures pratiques. Elle vise à renforcer la sensibilisation et l'engagement en matière de sécurité à tous les niveaux de l'organisation – de la direction aux équipes de terrain – en s'appuyant sur la montée en compétences des coachs locaux. Cette approche permet de créer un réseau solide de relais internes et de développer durablement les capacités de formation et de coaching.

Déployée en 2023 dans quatre filiales du Groupe (Cameroun, Congo, Gabon et RDC), la campagne WSI a été étendue en 2024 à Trinidad-et-Tobago et au Brésil. Depuis le début de cette campagne, 1 058 personnes ont été formées, dont 398 collaborateurs de Perenco (France).

En 2024, le nombre d'heures de formation WSI dispensées aux employés du Groupe est passé de 5 016 en 2023 à 6 357, soit une hausse de 25 %, dont +27 % pour la seule population France, illustrant l'implication croissante du Groupe en matière de prévention.

En 2025, la WSI sera progressivement déployée dans le reste des sociétés opératrices du Groupe.

### 3. Favoriser une condition physique optimale

#### Visites médicales

Nos collaborateurs font l'objet d'un suivi de santé dès leurs premiers pas dans l'entreprise, via des visites médicales régulières ainsi que des sensibilisations systématiques à toute forme de risque sanitaire associé à l'activité de l'entreprise.

À ce titre, le service des ressources humaines tient à jour les certificats médicaux pour l'ensemble du personnel, tous métiers confondus. Les équipes techniques de Perenco (France) basées à Paris et mobilisées dans les sociétés opératrices du groupe Perenco sont davantage exposées aux risques opérationnels. Elles sont donc suivies médicalement à des fréquences plus importantes afin de garantir une condition physique optimale.

Perenco (France) a travaillé à l'optimisation du contenu de ces visites médicales, afin de respecter les exigences réglementaires françaises et celles des pays dans lesquels son personnel est mobilisé. Le processus mis en place commence par un bilan complet auprès du CBSA (Centre Bilans Santé Assurance), un centre médical dédié aux affaires internationales, et se poursuit par une visite médicale du travail.

Renouvelable tous les ans, ce bilan auprès du CBSA regroupe, pour chaque salarié, différents examens, comme un électrocardiogramme, une radiographie des poumons ou un audiogramme, notamment pour les aptitudes offshore et l'expatriation.

Une visite médicale du travail, réglementaire, fait suite à ce bilan. Elle est l'occasion pour le médecin du travail de rappeler au collaborateur les risques auxquels il peut être confronté dans le cadre de ses déplacements (risques chimiques, malaria, etc.). Une aptitude de 1-5 ans est alors délivrée par le personnel médical, à son appréciation.

En 2024, ce sont 352 visites médicales du travail, réglementaires, qui ont été réalisées, contre 492 en 2023<sup>2</sup>.



En 2023, afin de limiter les déplacements des salariés, Perenco (France) a étendu sa collaboration avec le CBSA sur plusieurs villes de France, notamment à Bordeaux, Lyon, Marseille, Paris, Pau et Toulouse. De plus, la Société fait combiner ces rendez-vous à la visite réglementaire de médecine du travail, lorsque cela est possible, offrant ainsi une solution pratique et efficace pour ses employés.

#### Sensibilisation et dépistage

Afin de sensibiliser le personnel Perenco France sur l'importance de la santé, un événement de sensibilisation annuel a été mis en place. Promouvoir le dépistage via l'évènement annuel “Octobre Rose” est une démarche importante pour rassembler les employés autour de l'importance de la santé et encourager la prévention du cancer du sein.

En 2024, ce sont 70 collaboratrices qui ont participé à la sensibilisation Octobre Rose.

#### Couverture médicale et assistance sanitaire

Les collaborateurs de Perenco (France) basés à Paris bénéficient d'une couverture complémentaire privée tandis que les collaborateurs en mission sont couverts intégralement par une assurance privée. Ces dispositifs bénéficient également à leurs ayants droit. Tous les employés bénéficient de quatre niveaux d'assistance médicale tout au long de leur travail :

- Les collaborateurs subissent des examens de santé annuels pour identifier et gérer les risques sanitaires liés à leur travail.
- Les sites sont équipés d'une assistance médicale sur place 24/7, ainsi que d'une infirmerie. Le personnel médical est formé pour une réponse d'urgence immédiate, avec des audits réguliers pour

maintenir un haut niveau de soins.

- Nous collaborons avec des établissements locaux pour des consultations, des procédures et des hospitalisations lorsque cela est nécessaire.
- Un partenariat avec International SOS permet de gérer les évacuations sanitaires en cas de besoin.

#### Résultats



L'année 2024 a été marquée par un tragique accident survenu sur des installations offshore de Perenco Oil & Gas Gabon. Le 20 mars 2024, un incendie s'est déclaré sur une plateforme, entraînant le décès de six personnes dont un collaborateur de Perenco (France). Cet incident a profondément affecté les équipes et a rappelé l'importance absolue de la sécurité des opérations. En réponse, un comité de revue, présidé par le Président du Groupe a été mis en place pour superviser l'élaboration et le déploiement de plans d'action concrets.

À la lumière des études réalisées par les experts indépendants mandatés par le Groupe, les plans d'action ont eu pour objectif d'analyser en profondeur les causes de l'accident, d'en tirer tous les enseignements nécessaires et de renforcer durablement les dispositifs de prévention à l'échelle du Groupe.

Au sein de Perenco (France), cette dynamique s'est traduite par un renforcement supplémentaire de notre approche HSE, avec plusieurs initiatives clés : la participation à la révision de procédures critiques et politiques internes du Groupe; la participation à des audits ciblés ; une sensibilisation accrue des collaborateurs, notamment à travers la formation continue dans le cadre de notre programme WSI (Work Safely Initiative) et la promotion de la « Stop Work Authority » à travers lequel il a été rappelé à chaque employé qu'il a le droit et même le devoir d'intervenir lorsqu'il est confronté, même indirectement à une situation qu'il juge dangereuse pour arrêter la tâche en cours et permettre la discussion.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de progrès continu, portée par la volonté que chacun s'approprie pleinement les enjeux HSE.



	2022	2023	2024
Taux de fréquence	1,33	2,52	1,21
Taux de gravité	0,04	0,17	4,58

L'accident de Bécuna a eu un impact direct sur les indicateurs de sécurité du périmètre France et explique l'augmentation observée des taux de fréquence et de gravité des accidents pour l'année 2024.

#### Nombre de formations de sécurité en externe

En 2023, une partie des effectifs de Perenco (France) nécessitant des formations spécifiques en matière de sécurité a suivi les formations externes suivantes :

- Nombre total d'heures de formations safety: **30 240**
- Part des formations safety certifiantes : **20,30%**
- Nombre de formation safety: **159**
- Nombre de formations safety certifiantes<sup>3</sup> : **32**

Cela représente également une hausse de 26% par rapport à 2023 ou 596 employés avaient reçu une formation\*

\* Cette augmentation s'explique par une meilleure consolidation des données, notamment grâce à un pilotage renforcé de l'indicateur, en particulier sur la partie e-learning, qui n'avait pas pu être quantifiée en 2023. Par ailleurs, les expatriés étaient jusqu'alors formés directement par les filiales, sans remontée systématique des données à Perenco France, ce qui limitait la visibilité globale.



#### Perspectives



Les modules QHSE sont maintenant intégrés à l'outil PeTra – Perenco, la plateforme interne de formation du groupe Perenco et sont accessibles à tous nos employés.

Le déploiement de l'intégration de tous les modules de formation, tous secteurs confondus, sur PeTra – la plateforme interne de formation du groupe Perenco – a débuté en 2024 et devrait être finalisé en 2025, assurant ainsi un accès centralisé et simplifié pour l'ensemble des collaborateurs.



1. Anciennement éthique et intégrité des affaires
2. La variation observée entre 2023 et 2024 s'explique par le roulement imposé par le renouvellement réglementaire des visites médicales, dont la fréquence varie selon les départements (tous les 1, 2, 3, 4 ou 5 ans)
3. Une formation safety certifiante est une formation professionnelle dans la prévention des risques et la protection des personnes dont la certification est reconnue par l'entreprise, l'Etat ou les branches professionnelles.

## Assurer la qualité et la sécurité des installations

La sécurité des installations est cruciale pour le groupe Perenco.

La Société participe ainsi à la mise en place d'une politique active visant à garantir l'intégrité des installations des filiales du Groupe Perenco.

**Risques: Instabilité politique, sociale ou de sécurité**



#### Politique



La sécurisation des installations requiert, de la part de tous – y compris des collaborateurs en mission – un niveau de compétence en adéquation avec les risques identifiés. La montée en compétences du personnel constitue ainsi une priorité pour Perenco (France). Cette démarche se décline à travers un programme structuré, combinant actions de sensibilisation, formations techniques et exercices pratiques, adaptés aux fonctions et responsabilités de chacun. Ce programme s'articule autour des axes suivants :

- Une sensibilisation initiale, assurée par l'Induction Sécurité et l'Induction Environnement ;
- Une formation continue, ciblée et évolutive, en lien avec les besoins opérationnels ;
- Des exercices réguliers de réponse à l'urgence, reposant sur des scénarios réalistes et spécifiques ;
- Une vigilance technique renforcée, notamment par la réalisation d'inspections systématiques.

#### Actions



##### Formation

Avant toute affectation sur un site opérationnel d'une société du Groupe dans le cadre des prestations de services assurées par notre Société, chaque salarié se doit de suivre une formation relative aux enjeux QHSE. Cette formation initiale est complétée par une session spécifique dédiée à la protection de l'environnement, détaillant les bonnes pratiques à adopter ainsi que les engagements du groupe Perenco en la matière. Ces modules d'Induction constituent un levier essentiel dans la construction et la diffusion d'une culture QHSE partagée par l'ensemble des collaborateurs.

#### Entraînements et exercices

Placés sous la responsabilité de la société opératrice dans laquelle ils interviennent, les salariés de Perenco (France) détachés sur un site opérationnel prennent part à l'ensemble des entraînements et exercices de sécurité organisés localement. Deux types d'exercices constituent des rendez-vous réguliers et structurants :

- Un exercice de sécurité hebdomadaire, dont la thématique est choisie parmi les situations à risque identifiées dans le plan d'urgence du site.
- Un exercice annuel de grande ampleur, visant à tester l'ensemble des dispositifs d'intervention à travers un scénario complexe. Celui-ci mobilise plusieurs dimensions de la gestion de crise, y compris la réponse à un incident environnemental, avec mise en œuvre des équipements et protocoles spécifiques associés.

#### Inspection

Afin de garantir la sécurité des personnes accédant ou circulant sur une installation, qu'il s'agisse de salariés ou de prestataires, des inspections régulières sont menées et documentées via le module « Walk Safely » du portail QHSE. Tout collaborateur exerçant une fonction d'encadrement ou de supervision sur site est formé à l'utilisation de cet outil. Il veille au respect de la périodicité des inspections et à la planification des

#### Objectif de certification ISO 14001 et ISO 45001

La démarche de certification des systèmes de management QHSE est pilotée depuis Paris. En 2024, plusieurs filiales sont déjà certifiées ISO 14001 et ISO 45001, et le Groupe s'est fixé pour objectif d'obtenir la double certification pour l'ensemble de ses sites d'ici la fin de l'année 2025.

#### Résultats



Avec le soutien des équipes de Perenco (France) en 2024, ce sont à l'échelle du Groupe

- ⊙ 882 kilomètres de pipeline inspectés
- ⊙ 70 kilomètres remplacés



# Climat et Environnement

En tant que bureau d'études et d'expertise, notre Société joue ainsi un rôle dans la réduction des émissions du groupe Perenco en procédant à une revue des processus et en identifiant des solutions innovantes.





# Décarboner notre activité

Perenco (France) s’engage à réduire les émissions directes de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités de bureau à Paris, ainsi qu’aux déplacements professionnels de ses collaborateurs.

## Risque : Contribution au changement climatique/GES



Comme en 2023, 99 % des émissions de carbone de Perenco (France) cette année sont attribuables au scope 3, et sont principalement générées par trois catégories d’émissions : les déplacements (y compris les déplacements professionnels et domicile-travail), les achats de produits et les immobilisations<sup>6</sup>.

Consciente de l’impact de ses activités, notre Société s’engage à réduire ses émissions et à compenser celles qui sont résiduelles lorsque cela est possible, notamment celles liées aux déplacements professionnels, inhérents à son activité (voir actions ci-dessous).

## Fonctionnement propre

En 2024, le bilan carbone de Perenco (France) s’élève à 13 003 tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent, en hausse de près de 18 % par rapport à 2023. Cette augmentation s’explique par l’intensification des déplacements professionnels, liée à la nature même de notre activité, qui nécessite une présence régulière sur différents sites, souvent à l’international.

Cette hausse reflète également la croissance de nos opérations et la nécessité d’assurer une gestion de proximité, essentielle au bon fonctionnement de nos activités<sup>4</sup>.

Résultats	2022	2023	2024
<b>Scope 1</b> Le scope 1 correspond à la combustion du gaz utilisé pour le système de chauffage.	89 tCO <sub>2</sub> e	92 tCO <sub>2</sub> e	99 tCO <sub>2</sub> e
<b>Scope 2</b> Le scope 2 est lié à la consommation d’électricité utilisée pour les autres usages (climatisation, éclairage, usages spécifiques, eau chaude, ventilation).	13 tCO <sub>2</sub> e	32 <sup>5</sup> tCO <sub>2</sub> e	35 tCO <sub>2</sub> e
<b>Scope 3</b> Le scope 3 intègre toutes les émissions indirectes qui résultent des activités d’une organisation, mais qui ne sont pas générées par elle (émissions des fournisseurs, des clients, transport des employés, utilisation des produits, etc.) <small>*uniquement les vols internationaux en 2022</small>	5,781 tCO <sub>2</sub> e	10,873 tCO <sub>2</sub> e	12,869 tCO <sub>2</sub> e
<b>Total des émissions de GES</b>	<b>5,883 tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>10,997 tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>13,003 tCO<sub>2</sub>e</b>

## Politique



La Société s’est fixé les objectifs suivants :

- Réduire de 40 % les émissions liées à la consommation des bureaux d’ici 2030, par rapport à 2022.
- Promouvoir la mobilité douce auprès de ses employés afin de réduire ses émissions domicile-travail.
- Compenser les émissions liées aux déplacements professionnels de ses collaborateurs en établissant des partenariats locaux et nationaux s’inscrivant sur le long terme.

## Actions



### Réduire la consommation énergétique des bureaux

En 2024, un audit énergétique des bureaux a été réalisé afin de cibler au mieux les zones de gaspillage énergétique et d’identifier les solutions potentielles pour l’amélioration de l’efficacité énergétique. Actuellement, plusieurs pistes sont à l’étude, incluant l’isolation des bâtiments, l’optimisation de l’éclairage et des systèmes de chauffage, ainsi que la mise en place de technologies plus économes en énergie.

### Promouvoir la mobilité douce et les véhicules électriques

En 2021, la zone de stationnement dédiée aux vélos a été agrandie, permettant désormais d’accueillir jusqu’à une cinquantaine de vélos. Depuis 2024, la Société a également mis en place un service d’entretien régulier des vélos afin de promouvoir leur utilisation tout en garantissant la sécurité de ses employés.

Par ailleurs, 18 bornes de recharge rapide en libre-service, d’une capacité totale de 230 kW, sont disponibles dans les parkings des bureaux pour les véhicules à deux et quatre roues.

### Compenser les déplacements professionnels des collaborateurs

En 2023, Perenco (France) a pris l’engagement de compenser chaque année les émissions de carbone liées aux déplacements professionnels de ses collaborateurs. L’objectif de la Société est de s’engager dans des projets à long terme basés sur le territoire français afin de pouvoir garantir un impact local positif. En investissant dans des projets labellisés bas carbone, Perenco (France) s’assure une haute qualité et une réelle efficacité environnementale, permettant de compenser chaque année une partie de ses émissions de GES.

Afin de répondre à cet engagement, Perenco (France) a établi en 2024 un partenariat avec The Shared Wood Company, permettant la compensation de 10 351 tCO<sub>2</sub>e à travers cinq projets forestiers situés en France, tous labellisés bas carbone par le ministère de la Transition Ecologique :

- Reconstitution de pinèdes (deux projets) en pin maritime détruites par les incendies de l’été 2022 dans le sud-ouest de la France.
- Reconstitution d’une futaie d’épicéa (décimée par une attaque de scolytes) par la plantation d’un mélange résineux-feuillus dans le Haut-Languedoc et le Lévézou.
- Reconstitution d’une pinède de pin maritime enrichie en feuillus dans les Landes de Gascogne.
- Boisement de terres agricoles délaissées par la plantation de peupliers et de pins dans les collines de l’Adour.
- Boisement de terres agricoles abandonnées, avec un mélange de feuillus et de résineux sur les plateaux de l’Eure.

En choisissant de financer des projets labellisés bas carbone, la Société veille à la qualité, à la traçabilité et à l’efficacité des actions de compensation.

En 2024, la compensation de ces 10 351 tCO<sub>2</sub>e permettra de couvrir l’intégralité des émissions liées aux transports des employés, soit 10 135 tCO<sub>2</sub>e, tout en générant une balance positive de 216 tCO<sub>2</sub>e. Cette dernière contribuera à la compensation partielle des 1845 tCO<sub>2</sub>e non compensées de l’empreinte 2023. Pour l’année 2025, la Société renouvellera son engagement avec la compensation 17 073 tCO<sub>2</sub>e, ce qui permettra de neutraliser intégralement le reliquat d’émissions résiduelles de 2023. Cette démarche réaffirme l’engagement de la Société à neutraliser les émissions liées aux déplacements professionnels.

## Résultats



En 2024, la consommation d’électricité reste stable avec une légère réduction de 4,7 % par rapport à 2023, tandis que la consommation de gaz a connu une augmentation modérée de 4,8 %, indiquant une stabilité globale dans les pratiques de consommation énergétique.

4. Il est à considérer que, selon la méthodologie employée pour le calcul du BEGES, le poste des déplacements représente un pourcentage d’incertitude de 43 %, soit environ 3 700 tonnes. Cela correspond aux gaz exclus du protocole de Kyoto et comprend les fuites, les émissions non énergétiques, les trainées de condensation des avions, etc.

5. Incluant les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes (hors énergie)  
6. Les immobilisations représentent les biens durables de Perenco France amortis sur leur durée d’utilisation (Définition par EcoAct 2024)



	2022	2023	2024
Électricité (kWh)	933,702	935,688	891,487
Gaz (kWh)	444,547	455,925	477,971

Les équipes de Perenco (France) jouent un rôle déterminant dans la mise en place de projet de réduction d'émissions qui permettent l'alignement avec les objectifs de réduction des émissions du Groupe à horizon 2030 :

- ☉ Réduire de 45 % les émissions de Scope 1
- ☉ Éliminer le torchage de routine
- ☉ Atteindre une intensité méthane proche de zéro

### Contribution à la réduction des émissions de CO2 du groupe Perenco

**Risque : Non réduction des émissions GES/empreinte carbone**



#### Politique



Au-delà des objectifs de réduction mis en place pour les émissions propres à Perenco (France) les ingénieurs de notre Société contribuent activement à la réduction des émissions de CO2 liées à l'activité du Groupe en développant des solutions innovantes, qui touchent directement aux appareils de production et à leur logistique.

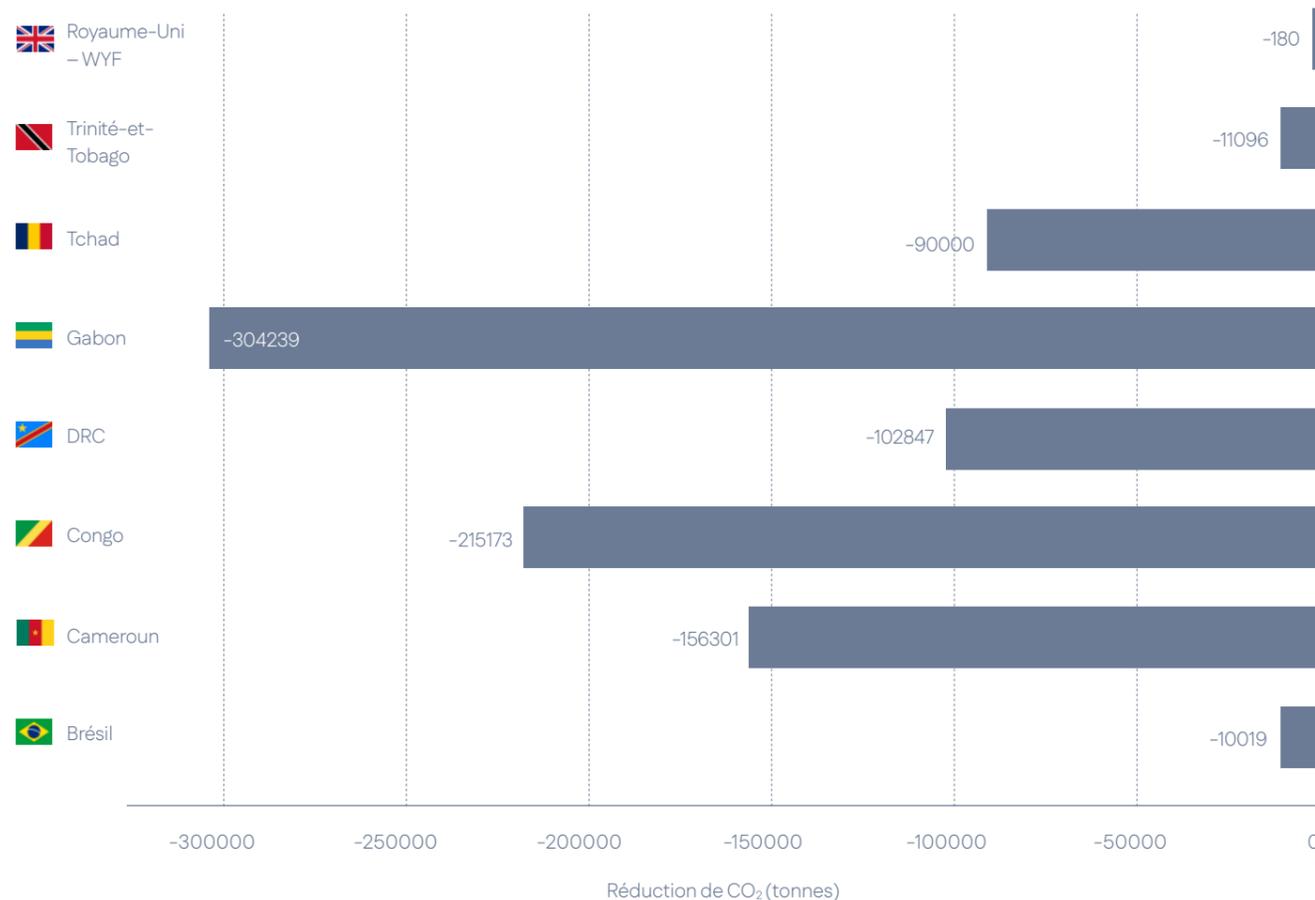
#### Actions & Résultats



Dans le cadre du plan de transition climatique et énergétique du Groupe, nous avons identifié et développé des projets clés dans chacune de nos filiales afin de réduire les émissions et d'élaborer des feuilles de route nationales adaptées.

Ces initiatives couvrent une large gamme d'actions, telles que l'amélioration de l'efficacité opérationnelle, la valorisation du gaz, la réduction du torchage et l'électrification. Chaque pays dispose d'un plan de réduction spécifique, tenant compte des opportunités et des enjeux locaux.

Réduction totale de CO2 par pays en 2024



Typologie de projet	Pays concernés	Période de mise en œuvre
Bouclage des circuits gaz / Fermeture des puits à GOR élevé	Congo, Gabon, Mexique, RDC, et Tchad	2025–2031
Raccordement aux réseaux électriques nationaux	Cameroun, Colombie, Gabon, Vietnam, Royaume-Uni (SNS et WYF),	2025–2028
Amélioration de l'efficacité opérationnelle	Brésil, Cameroun, Colombie, Congo Gabon, et Tunisie	2025–2027
Stockage / injection de gaz	Colombie, Congo, RDC, Tchad, et, Trinidad-et-Tobago	2025–2031
Valorisation du gaz et projets GNL	Gabon, Mexique, RDC, Tchad, (études en cours)	2025–2031
Actions ciblées sur les gaz légers	Brésil, Cameroun, Colombie, Mexique et Vietnam	2025–2027



La réduction réalisée en 2024 est le résultat des actions techniques et des projets initiés en 2023 (voir le tableau des émissions évitées dans le rapport de durabilité 2023). En poursuivant ces efforts en 2024, nous avons réussi à éviter près de 890 000 tonnes de CO2.

#### Projets à venir

Notre stratégie de réduction des émissions repose sur une programmation ambitieuse de 136 projets structurés autour de typologies techniques précises et adaptées aux contextes nationaux. Ces projets visent à poursuivre la dynamique enclenchée, avec l'appui constant des équipes de Perenco France auprès des sociétés opérationnelles.

Cette approche intégrée – à la fois réactive et planifiée – reflète l'engagement du Groupe à contribuer activement à la transition énergétique. Elle s'appuie sur des expertises locales et transversales, et notamment sur le rôle clé joué par Perenco (France), acteur central de l'ingénierie climat du Groupe.

La stratégie repose sur une programmation pluriannuelle de ces projets jusqu'en 2031, avec des feuilles de route détaillées dans des pays comme la RDC, le Gabon, le Brésil, la Colombie, le Mexique ou encore le Royaume-Uni où les services d'appui des équipes de Perenco (France) sont essentiels.

En 2024, ces efforts ont permis une réduction des émissions à 9,58 millions de tonnes de CO2 des émissions du Groupe, grâce aux optimisations opérationnelles, aux gains d'efficacité et à la mise en œuvre des actions prévues depuis 2023.



## Développer notre offre durable

Notre Société joue un rôle essentiel en assistant les sociétés opératrices du groupe Perenco dans l'ingénierie de leurs projets grâce à un engagement continu en faveur de l'innovation.

### Risque : non adaptation au changement climatique



En 2023, Perenco UK a obtenu trois licences pour des projets de CCS en mer du Nord et a lancé les travaux sur le projet Poséidon-Leman. Avec le soutien des services techniques de Perenco France, les premières évaluations des risques ont été finalisées début 2024, ouvrant la voie au premier test d'injection de CO<sub>2</sub> dans un réservoir épuisé au Royaume-Uni. Ce jalon majeur dans le programme de travail de Perenco UK va permettre de valider la faisabilité industrielle du stockage de CO<sub>2</sub> dans ce réservoir déplété d'une capacité totale dépassant une gigatonne.

L'objectif du Projet Poséidon est de mettre en place un service commercial d'enlèvement et d'enfouissement de CO<sub>2</sub> d'origine industrielle (chimie ou combustion) pour un débit d'injection de CO<sub>2</sub> de 1,5 million de tonnes par an à partir de 2029, première étape vers une augmentation des capacités et un projet de décarbonation à grande échelle. Le projet est ainsi l'un des plus ambitieux de la région de mer du Nord.



### Politique



Pour répondre aux demandes des sociétés du Groupe, les équipes techniques de Perenco (France) travaillent sur des solutions ad hoc innovantes. Ces inventions sont ensuite qualifiées, les méthodes sont – le cas échéant – brevetées et ces solutions peuvent ensuite être proposées à d'autres sociétés du groupe Perenco pour répondre à de nouvelles problématiques.

### Actions et résultats



Étude de cas : le soutien des équipes de Perenco (France) au projet de Carbon capture et Storage Poséidon-Leman

Notre Société a joué un rôle clé dans l'avancement des projets de stockage de carbone (CCS), en apportant son expertise technique dans le cadre des équipes détachées sur le projet au sein des filiales du groupe Perenco UK et Petrodec. Ainsi, plusieurs cadres techniques ont contribué à la préparation du premier test industriel d'enfouissement de CO<sub>2</sub> dans un réservoir déplété de gaz au Royaume-Uni. La mobilisation des équipes et les expertises du Groupe (forage, marine, opérations, géosciences) ont contribué activement à cette opération phare pour le développement des solutions de stockage de CO<sub>2</sub> à grande échelle.

## Contribuer à la transition énergétique locale

Notre Société s'aligne avec l'ambition du groupe Perenco d'accompagner la transition énergétique des pays dans lesquels celui-ci opère.



Dans cette perspective, le Groupe s'engage à soutenir les États dans leur transition vers des sources d'énergie moins carbonées, offrant une alternative au gasoil et au fioul et limitant la déforestation liée à l'utilisation du charbon et du bois. Parallèlement, Perenco (France) assiste le groupe Perenco qui investit dans des initiatives de puits de carbone.

### Politique



Les ingénieurs de Perenco (France) soutiennent un large éventail de projets menés par les sociétés du groupe Perenco, utilisant leur expérience et répliquant des projets d'approvisionnement d'énergie qui permettent le renforcement de la souveraineté énergétique des pays d'opérations du Groupe.

### Actions et résultats



Lancement de notre premier projet de gaz industriel au Cameroun :  
En 2024, avec l'appui technique des équipes de Perenco (France), Perenco Cameroun a lancé avec succès son premier projet de gaz industriel, assurant la livraison de gaz naturel depuis le centre de traitement de Bipaga jusqu'à l'usine de fabrication de céramique Keda Ceramics. Cette réalisation, menée en partenariat avec l'État et la Société Nationale des Hydrocarbures (SNH), souligne le rôle clé des équipes Perenco dans le développement industriel, la sécurité énergétique et la croissance économique du pays. Les impacts de ce projet incluent :

- Une production annuelle de 20 millions de m<sup>2</sup> de carreaux céramiques, (soit l'équivalent de 2 800 terrains de football) renforçant ainsi la position du Cameroun en tant que hub manufacturier régional.
- La création de 2 000 emplois directs et indirects à Kribi, favorisant l'emploi local.
- Un pipeline de 6 km assurant un approvisionnement direct en gaz, remplaçant les combustibles lourds pour une meilleure efficacité énergétique et une réduction des émissions.

Ce projet constitue un modèle reproductible de valorisation du gaz en Afrique centrale. Grâce à l'expansion des infrastructures gazières et aux accords d'approvisionnement, nous renforçons la résilience énergétique, soutenons les industries locales et réduisons la dépendance aux carburants importés, en accord avec le plan de développement industriel du Cameroun.

Les équipes de Perenco (France) ont joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cette initiative, apportant leur expertise technique et opérationnelle pour garantir le succès du projet.



# Responsabilité environnementale

En tant qu'acteur opérant dans plusieurs pays riches en biodiversité, la protection et la restauration de la biodiversité figurent parmi les préoccupations du groupe Perenco.

C'est dans ce contexte que notre Société apporte son assistance aux sociétés du groupe Perenco, notamment dans des politiques de soutien de certains projets de préservation de la biodiversité, ainsi que dans un accompagnement à plus long terme.

**Risques: Pollution environnementale**  
**Atteinte à la biodiversité**



## Politique



À la demande des sociétés du Groupe, Perenco (France) soutient des projets de restauration de certains espaces naturels à proximité des zones d'opération du Groupe. Ces projets sont identifiés sur la base de visites de terrain et font l'objet d'un suivi rapproché afin d'établir une relation de confiance avec les bénéficiaires et les administrations.

En 2024, afin de renforcer l'intégration des enjeux liés à la biodiversité au sein de ses opérations, le groupe Perenco a développé son propre Standard Biodiversité. Les équipes biodiversité de Perenco (France) ont activement contribué à son élaboration, en partageant leur expertise et retours d'expérience terrain.

Ce référentiel guidera le Groupe dans la réduction de l'impact de ses activités sur la nature, à travers sept principes fondamentaux qui permettront une prise en compte complète des enjeux biodiversité, dans une démarche d'exploitation responsable. Le Standard Biodiversité du groupe Perenco s'appliquera en complément de la réglementation locale, en cohérence avec les meilleures pratiques du secteur.

En 2025, ce standard sera décliné avec le soutien des équipes de Perenco (France) dans chacune des sociétés opératrices du Groupe, en l'adaptant à leurs besoins et contextes spécifiques, afin d'assurer la pertinence et l'efficacité des actions engagées sur le terrain.

## Actions et résultats



### Projets biodiversité

En 2024, les équipes de la Société ont contribué à la pérennité des projets de biodiversité existants ainsi qu'au développement d'un certain nombre de projets dans l'ensemble des sociétés du groupe. Des initiatives de protection de la faune et de la flore ont été mises en place à travers 28 nouveaux projets, en partenariat avec les autorités nationales ou des ONG locales. Au total, les équipes de Perenco (France) ont soutenu cinq projets de reboisement sur trois continents et neuf projets de conservation et de gestion de la biodiversité, allant du développement de parcs nationaux à la restauration de rivières.

#### ① Brésil

Perenco Brésil a lancé un projet de surveillance des manchots réhabilités utilisant la technologie de télémétrie par satellite. Seize manchots ont déjà été équipés d'émetteurs, fournissant des données précieuses pour les efforts de conservation jusqu'en 2031.

#### ② Congo

Une étude sur la biodiversité des plateformes pétrolières démantelées a été menée pour inventorier les espèces marines qui s'y développent. Ce projet a permis la découverte d'espèces menacées et contribué à l'initiative « Rig-to-Reefs ».



#### ③ Guatemala

En collaboration avec des ONG locales, Perenco a planté 200 000 arbres dans neuf villages à travers trois régions du pays. Ce projet a généré des emplois locaux tout en contribuant aux efforts de reboisement.

#### ④ France

Perenco s'est associé à Share Wood Company pour financer le reboisement de 91,2 hectares à travers plusieurs projets labellisés bas carbone. Ces initiatives compensent plus de 10 000 tonnes d'émissions de CO2 liées aux déplacements du personnel.

#### ⑤ Mexique

Un projet de reboisement à Santuario-El Golpe vise à planter 20 000 arbres indigènes sur 8,5 hectares. Cette initiative a créé 20 emplois locaux, dont 15 pour des femmes, et comprend des programmes de formation en conservation.

#### ⑥ Tunisie

Une initiative de reboisement majeure a permis de planter 10 000 arbres avec un objectif de 40 000 d'ici 2026. Ce projet vise à lutter contre la déforestation et à soutenir la récupération écologique à long terme du pays.

#### ⑦ Royaume-Uni – Wytch Farm

Le Fonds d'amélioration du paysage et de l'accès soutient la réintroduction de castors dans la région de Purbeck. Le projet vise à introduire 10 castors sur trois ans pour rétablir une population génétiquement diverse.

#### ⑧ Royaume-Uni – UK SNS

Une évaluation des perturbations des oiseaux a été menée pour la barge auto-élévatrice Haeva. Ce projet a permis d'adapter les opérations pour éviter de perturber les saisons de reproduction des mouettes tridactyles.

## Cartographie de l'empreinte biodiversité du Groupe

En 2024, les équipes de Perenco (France) ont soutenu activement la démarche biodiversité du Groupe en réalisant une cartographie des chevauchements entre les licences d'exploitation des sociétés opératrices du Groupe et les espaces naturels protégés adjacents<sup>7</sup>.

Ce travail a permis au groupe Perenco d'affiner sa compréhension de l'empreinte potentielle de ses activités sur la biodiversité, à l'échelle globale, et d'orienter plus efficacement ses priorités d'action. L'analyse réalisée par la Société a constitué une étape structurante dans l'élaboration du Standard Biodiversité.





### Sensibilisation environnementale

Les salariés de Perenco (France) sont sensibilisés à la préservation de l'environnement en amont de leurs premières prises de fonction opérationnelles. Cette sensibilisation s'appuie sur deux étapes : la distribution d'un livret d'accueil et une formation de sensibilisation à l'environnement.

Dès la journée d'intégration qui se déroule dans les bureaux à Paris, tous les nouveaux collaborateurs se voient remettre un livret d'accueil. Celui-ci offre un aperçu des risques auxquels les salariés de la Société peuvent être confrontés dans le cadre des prestations de service qu'ils fournissent aux sociétés opérationnelles du groupe Perenco. L'accent est mis sur l'empreinte que chacun peut avoir sur l'environnement ainsi que sur les règles en vigueur afin d'en limiter l'impact.

### Formations internes et externes

Les collaborateurs ont accès à une offre de formations internes et externes visant à développer leurs connaissances en matière de protection et respect de l'environnement et à leur donner les clés pour réagir efficacement en cas d'accident ou de situation à risque environnemental, en particulier en cas de déversements accidentels d'hydrocarbures.

### Gestion de l'intégrité des actifs et surveillance des infrastructures

La gestion de l'intégrité des actifs est un enjeu clé pour prévenir les risques, pour le personnel comme pour l'Environnement, en particulier en luttant contre les potentielles fuites sur les réseaux de transport. Le système AIMS (Asset Integrity Management System) du groupe Perenco permet d'assurer une maintenance prédictive et des inspections régulières sur l'ensemble des sites, réduisant ainsi les arrêts non planifiés et les défaillances techniques. L'état des installations est suivi en continu, 24h/24, grâce à des dispositifs automatisés installés sur les sites et à des moyens de contrôle centralisés, garantissant leur bon fonctionnement dans des conditions de sécurité optimales.

Les infrastructures critiques, notamment les pipelines, font l'objet d'une évaluation rigoureuse, intégrant leur criticité, la nature corrosive des fluides transportés et les risques pour le personnel et l'environnement. En 2024, 882 kilomètres de canalisations ont été inspectés dans le cadre de ce programme, avec 9 % des sections remplacées ou réhabilitées.

Ce programme est coordonné par les équipes de Perenco (France), qui assurent le support technique du Groupe via le département AIMS basé à Paris. Ce dernier supervise la mise en œuvre, le suivi et l'amélioration continue des plans d'intégrité sur l'ensemble des filiales, en étroite collaboration avec les équipes locales, les relais régionaux et les prestataires spécialisés sélectionnés par les sociétés opérationnelles.



7. Les espaces protégés audités lors de cette démarche sont les zones Ramsar et des catégories I à IV de l'UICN Union internationale pour la conservation de la nature (International Union for Conservation of Nature). Il est à noter que les catégories IUCN ont été choisies en fonction des impacts potentiels de Perenco sur la biodiversité en tant qu'opérateur, en excluant les catégories V à VI qui sont liées aux interactions avec les activités humaines.



# Social

La diversité des sites opérationnels du groupe Perenco offre de nombreuses opportunités de mobilité, tandis que l'étendue des expertises crée un environnement propice au développement professionnel. Notre organisation est construite sur le principe fondamental de non-discrimination, garantissant ainsi un traitement équitable pour tous les employés.



# Proposer un cadre de travail stimulant et responsabilisant pour nos salariés

La mobilité, la diversité et la qualité de vie au travail (QVT) sont des éléments clés pour mobiliser et fidéliser ses collaborateurs.

## Risque: Difficultés de recrutement Inadéquation des compétences



Les 840 collaborateurs opérant lors de missions ou détachements sur quatre continents, dans 14 pays, et sur des sites onshore et offshore, sont confrontés à des environnements professionnels culturellement diversifiés. Cette mobilité à l'international stimule leur capacité d'adaptation et leur ouverture d'esprit, deux valeurs fondamentales de notre Société. Elle participe à leur montée en expertise, à l'enrichissement de leurs compétences individuelles et au développement de leur potentiel.

## Formation

### Politique & Résultats



La formation et la montée en compétence de ces salariés est une priorité pour la Société. En 2024, une partie des effectifs de Perenco (France) a suivi les formations externes suivantes :

- Effectifs formés\* = **749**
- Nombre de personnes ayant reçu une formation certifiante = **205**
- Nombre de formations différentes = **242**
- Nombre de formations certifiantes = **29**

En 2024, 749 salariés de la Société ont bénéficié d'un accès à une formation, représentant ainsi 90 % des effectifs. Cet engagement reflète la priorité accordée au développement des compétences et à la montée en expertise de nos collaborateurs, dans un souci constant d'efficacité et de sécurité.

## Mobilité

### Politique et Actions



Suivie et encadrée par le service des ressources humaines, la mobilité est un enjeu majeur pour notre Société. À la fois géographique et fonctionnelle, du fait de la diversité des environnements de travail et de l'implantation géographique du groupe Perenco, la mobilité des collaborateurs joue un rôle essentiel dans leur parcours professionnel.

### Résultats



En 2023, la mobilité géographique, incluant déplacements internationaux et mutations entre différents sites au sein d'un même pays, a concerné 24 % des effectifs, soit 206 mouvements au total. En 2024, cette mobilité s'est intensifiée avec 286 mouvements, représentant environ 34% des 840 collaborateurs de la Société. Cette augmentation est due à la mobilité inter-sites après l'accident de Bécuna, à l'intensification des activités du Groupe et à l'ouverture de nouveaux sites.

Lieu	2023	2024
Afrique	474	475
Amérique latine	50	54
Asie	7	19
Bassin méditerranéen	8	6
Europe	44	43
France	222	218
Autres	30	25
<b>Total</b>	<b>835</b>	<b>840</b>

La mobilité fonctionnelle – transition vers un poste à plus forte responsabilité – a concerné 49 collaborateurs en 2024, contre 48 en 2023, 44 en 2022, et 61 en 2021, reflétant l'attention portée par la Société à l'évolution professionnelle de ses salariés, favorisant la montée en compétences, la polyvalence et l'adaptabilité au sein du Groupe.

À la fin 2024, les effectifs de Perenco (France) étaient repartis ainsi : La répartition géographique reste globalement stable, avec des effectifs majoritairement basés en Afrique avec une légère progression en Amérique latine et Asie.

## Diversité

### Actions et Résultats



La Société est convaincue du facteur de réussite que représente la diversité de ses effectifs. Les recrutements respectent les principes de non-discrimination et se font strictement sur la base des compétences et de l'employabilité des candidats.

### Pérenniser l'emploi et favoriser le recrutement des jeunes

La Société s'engage résolument en faveur d'une embauche durable, privilégiant la stabilité et l'intégration à long terme de ses collaborateurs. En 2024, près de 85 % des nouvelles recrues ont été embauchées en contrat à durée indéterminée (CDI).



	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Expatriés en rotation	5	399	404	6	426	432	9	423	432
Expatriés	8	167	175	10	179	189	13	177	190
Contrats nationaux	50	160	201	50	164	214	50	168	218

Par ailleurs, la Société encourage activement le recrutement des jeunes talents. En 2023, 30 % des nouvelles embauches concernaient des collaborateurs de moins de 30 ans, une proportion qui a significativement augmenté en 2024 pour atteindre 55 %, illustrant notre engagement à dynamiser nos équipes par l'intégration de jeunes professionnels.

En 2024, nous avons renforcé son engagement en faveur de l'emploi des jeunes, avec onze contrats en alternance signés ou en cours, contre huit en 2023. Cette progression témoigne de notre volonté d'accompagner les jeunes talents dans leur intégration au sein de l'entreprise et du secteur énergétique.

### Programme VIE

D'autre part, la Société a recours depuis 2014 au Volontariat International en Entreprise (VIE) qui permet à de jeunes diplômés, âgés de 18 à 28 ans, de nationalité française ou ressortissants d'un pays de l'Espace économique européen, de s'engager dans une expérience professionnelle à l'international pour une durée maximale de 24 mois.

Ce dispositif a déjà permis à 44 jeunes diplômés de réaliser une mission à l'étranger, dont 39 % ont ensuite été recrutés en CDI.

### Diversité des équipes

Reflétant la diversité du Groupe international auquel elle appartient, la Société dénombre 30 nationalités parmi ses effectifs en 2024.

### Répartition hommes/femmes des effectifs

En 2024, la répartition des effectifs hommes/femmes dans les populations « expatriés en rotation », « expatriés » et « contrats nationaux » est restée stable dans l'ensemble des groupes. La participation féminine a légèrement augmenté, tandis que la participation masculine a connu de faibles variations tout en restant globalement constante.

\*au 31/12



**Promotion du lien Nation-armée**

La Société soutient et promeut le lien entre la Nation et les forces armées. À cet égard, des congés sans solde sont accordés aux collaborateurs afin de les accompagner dans leur engagement au sein des réserves de l'armée.

**Qualité de vie au travail**

**Politique**



Afin de favoriser la qualité de vie au travail (QVT), Perenco (France) accorde une grande importance à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et à la convivialité. Ses initiatives s'articulent autour de trois grands axes :

- Le soutien à la vie familiale
- La promotion de la pratique sportive
- La communication interne

**Actions**



**Concilier travail et vie familiale**

Les collaborateurs ayant des enfants âgés de 4 mois à 3 ans bénéficient de deux initiatives permettant de concilier travail et responsabilités familiales. Sont mis à leur disposition des places dans des crèches d'entreprise du réseau Babilou (neuf berceaux réservés) et une solution de garde d'urgence leur est proposée en cas d'indisponibilité de leur mode de garde habituel.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël, depuis 2021, la « Journée des enfants Perenco » est organisée autour d'ateliers créatifs.

**Favoriser la pratique sportive**

Perenco (France) a mis en place des mesures pour développer et encourager la pratique d'une activité sportive pour toutes et tous, régulière et adaptée. Les salariés peuvent accéder à des séances sportives encadrées par un coach et des cours de yoga hebdomadaires.

La Société soutient activement la participation de ses collaborateurs à des événements sportifs, notamment dans le domaine de la course à pied, en tant que vecteur de cohésion, de bien-être et de santé au travail. Après 136 employés sponsorisés en 2023, ce sont 174 dossards qui ont été distribués en 2024 dans le cadre des événements suivants :

**Zoom : Olympiades Perenco France 2024**

Organisées dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024, les Olympiades internes de Perenco (France) ont rassemblé 140 collaborateurs autour d'un moment sportif, ludique et fédérateur. Cet événement a permis de renforcer la dynamique collective tout en valorisant les bienfaits du sport sur la santé physique et mentale.

Dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024, la Société a mis à disposition de ses collaborateurs des places pour assister aux épreuves, via un système de loterie interne. Cette initiative a permis à 122 heureux gagnants de bénéficier de billets pour vivre cet événement mondial en direct. Les bénéfices générés par la loterie ont été reversés à l'APF France handicap.

- Course des Héros
- Semi-marathon de Paris
- 10 km de Paris – Adidas Running
- 20 km de Paris
- Cross du Figaro

**Communication interne**

La Société accorde une importance primordiale au dialogue social et à l'environnement de travail de ses collaborateurs. À ce titre, l'entreprise souhaite une communication ouverte et constructive qui permet ainsi de recueillir les retours des collaborateurs et d'adapter les pratiques en conséquence. Perenco (France) organise les élections professionnelles conformément à la réglementation.

**Résultats**



Les efforts de la Société en matière de qualité de vie au travail se traduisent par une amélioration de la rétention des talents, avec un taux de turnover en baisse pour la troisième année consécutive, passant de 9,1% en 2023 à 5,5% en 2024. Le faible nombre de départs enregistrés cette année témoigne d'une stabilité des effectifs. Les mesures visant à proposer un cadre de travail stimulant et responsabilisant permettent d'augmenter l'attractivité de la Société en tant qu'employeur et ainsi de soutenir les recrutements.

# Construire des solutions de développement local

À travers ses services, Perenco (France) accompagne des sociétés du Groupe dans les initiatives et partenariats qu'elles souhaitent mettre en place avec des associations qui partagent les engagements de la Politique de Responsabilité Sociale du Groupe, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et à la promotion du développement des communautés locales. En 2024, les filiales de Perenco ont soutenu plus de 295 projets à travers le Groupe dont 18 sur le territoire français.

**Politique**



La politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise se décline en quatre axes choisis pour leur proximité avec les activités et les valeurs du groupe Perenco et les besoins des populations locales :

**Autonomisation**



**Santé**



**Environnement et biodiversité**



**Contributions structurelles**



Notre politique RSE prévoit également une participation de Perenco via des dons et parrainages<sup>9</sup>.

**Actions et Résultats**



**Environnement et Biodiversité**



En 2024, 17 projets Environnement et biodiversité ont été développés en partenariat avec les équipes de Perenco (France) RSE dans l'ensemble du Groupe (voir section biodiversité) et 2 localement.

Au-delà des actions de soutien aux sociétés opératrices du groupe Perenco, l'engagement de Perenco (France) en faveur de l'environnement se manifeste par des initiatives et les projets réalisés ont intégré une logique de réduction de l'impact environnemental et de compensation carbone, ainsi qu'une sensibilisation à l'économie circulaire.

**Partenariat Bouchons d'Amour**

En 2023, des collecteurs de bouchons en plastique ont été installés dans les espaces cafétéria des bureaux de Perenco (France). Une fois les contenants remplis, les bouchons sont remis à l'association Bouchons d'Amour, qui les revend afin de financer l'achat de matériel destiné à des personnes en situation de handicap.

En 2024, cette initiative a été poursuivie avec succès, et 19 kg de bouchons ont été collectés et livrés à l'association pour être recyclés et réutilisés dans une démarche à la fois solidaire et circulaire

**Compensation carbone**

Une initiative clé de la Société est également la compensation des émissions liées aux déplacements professionnels par un partenariat avec un acteur français spécialisé (voir section climat).



9. Actions occasionnelles impliquant un soutien financier et des dons matériels



## Autonomisation

L'autonomisation s'inscrit pleinement dans les valeurs d'accompagnement et de soutien de notre Société, tant en France que dans les zones d'intervention de ses salariés à l'international. À travers ses actions, nous contribuons à valoriser les ressources locales, à encourager l'entrepreneuriat et renforcer l'employabilité durable. Ces initiatives participent à la création d'un cercle vertueux de développement local, fondé sur l'éducation, l'inclusion et la coopération.

En 2024, les équipes RSE de Perenco ont soutenu 57 actions à l'échelle du Groupe, dont 3 projets spécifiques en France.

### Soutien à Café Joyeux

La Société poursuit sa collaboration avec Café Joyeux, une entreprise inclusive et solidaire qui emploie et forme des personnes en situation de handicap mental et cognitif, notamment à travers des commandes régulières pour ses événements internes. En 2024, les équipes de Perenco (France) ont pu rencontrer et échanger avec les équipes de Café Joyeux à l'occasion de la Journée nationale du handicap ; soulignant l'importance de l'inclusion professionnelle de personnes en situation de handicap mental et cognitif dans un milieu de travail ordinaire.

### Pérennisation du projet « Panier Découverte »

Lancé en 2023, ce projet vise à valoriser les productions locales des filiales en organisant la distribution de paniers dans les bureaux. Cette initiative contribue à renforcer la fierté d'appartenance au Groupe et à encourager l'interconnexion entre les entités, tout en soutenant directement les entrepreneurs locaux.



## Apports structurels

En 2024, 56 projets d'apports structurels ont été développés en partenariat avec les équipes RSE de la Société dans l'ensemble du Groupe, dont 2 en France.

### Soutien structurel à la recherche de matériaux routiers bas carbone

En partenariat avec l'École Spéciale des Travaux Publics (ESTP), la Société apporte son soutien à un projet de recherche portant sur l'intégration de déchets plastiques et de noir de carbone dans la composition des matériaux routiers. Le noir de carbone, un sous-produit industriel à fort pouvoir colorant et absorbant, est ici exploré pour ses propriétés mécaniques et thermiques, en combinaison avec des plastiques recyclés, dans une logique d'économie circulaire.

Le soutien de Perenco (France) inclut la mise à disposition d'une ressource dédiée à la recherche, ainsi que la prise en charge des frais techniques et logistiques liés au développement expérimental (matières premières, consommables, logistique, encadrement).

### Soutien logistique dans les sociétés opératrices du Groupe

En 2024, la Société a apporté son soutien à l'association humanitaire Betsaleel, engagée auprès des enfants vulnérables du Tchad. Ce soutien s'est traduit par la prise en charge logistique du transport de panneaux solaires depuis la France jusqu'au Tchad. Grâce à cette aide, un centre d'accueil a pu entamer sa transition vers une autonomie énergétique. L'installation solaire améliore significativement le confort des enfants et du personnel, tout en permettant une réduction durable des coûts de fonctionnement.

## Santé

Au-delà de leur soutien aux 26 projets santé menés à l'échelle du Groupe, le service RSE de la Société a été à l'initiative de deux actions phares en 2024 :

### Campagne Octobre Rose

Pour la troisième année consécutive, la Société a organisé une campagne Octobre Rose afin de promouvoir la prévention du cancer du sein auprès de ses collaboratrices. L'édition 2024 a rassemblé 70 participantes, confirmant l'engagement croissant des équipes en faveur de la santé des femmes au travail.

### Participation aux Trophées Afrique Santé RSE 2024

La Société a présenté son projet RSE de reconversion des laboratoires lors de l'édition 2024 des Trophées Afrique Santé RSE à Paris, un événement de référence valorisant les initiatives en matière de santé sur le continent africain. L'entreprise a également soutenu l'association organisatrice en tant que sponsor, affirmant ainsi son engagement auprès des acteurs du secteur médical et social.

### Dons et parrainages

Chaque année la Société mène une collecte auprès de ces salariés au profit des populations défavorisées établies à proximité des infrastructures des sociétés opératrices du Groupe. En 2024, nous avons sponsorisé 9 projets divers.

### Collectes solidaires

La Société promeut la solidarité et l'entraide à travers des dons matériels, logistiques et financiers en France et en Afrique.

En 2024, nous avons organisé deux collectes solidaires majeures dans ses bureaux parisiens, destinées aux filiales d'Afrique centrale. Une collecte de Noël, réalisée en novembre, a permis de rassembler 309 kilos de dons (jouets, vêtements, fournitures), expédiés au Cameroun, Congo, RDC et Tchad.

Par ailleurs, une collecte de livres et de matériel scolaire a été menée en amont de la rentrée, permettant d'envoyer 349 kilos de fournitures éducatives à destination des mêmes filiales. Ces actions traduisent une volonté forte de soutenir les communautés locales dans une logique de solidarité interne au Groupe.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la santé et de l'inclusion, la Société a poursuivi en 2024 son programme de dons de lunettes à destination de centres de soins partenaires en Afrique centrale. Au total, 2 462 paires de lunettes d'occasion ont été collectées, reconditionnées et redistribuées au Congo, au Gabon et en RDC, en collaboration avec des structures médicales locales. En parallèle, une dotation de 125 paires de lunettes neuves a été financée à tarifs solidaires, grâce à un partenariat mis en place avec une structure partenaire en France. Ces initiatives ont permis à des patients sans accès régulier à des soins ophtalmologiques d'améliorer leur qualité de vie et leur autonomie au quotidien.

### Soutien à l'inclusion à travers le sport : Léa Espoir Amitié

À l'occasion du 'Marathon pour Tous' de Paris 2024 organisé lors des Jeux Olympiques, la Société a soutenu l'association Léa Espoir Amitié, engagée en faveur des personnes en situation de handicap, permettant à Léa de participer à la course.



# Gouvernance, éthique et transparence

---

PERENCO





# Intégrer le développement durable à notre gouvernance

## Risque: Renforcement de la réglementation

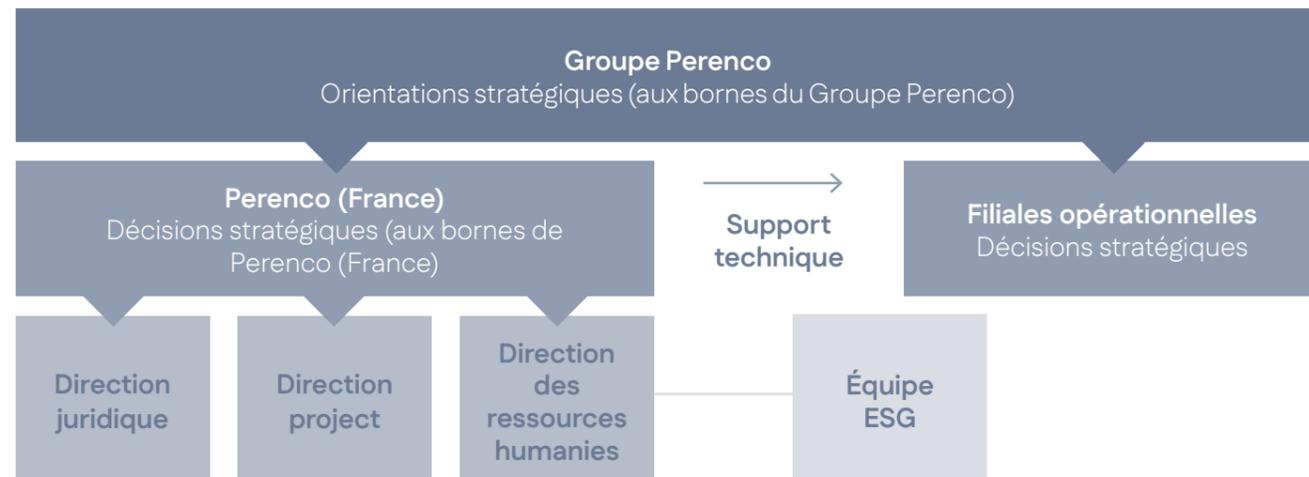


Les orientations en matière de développement durable sont établies par Perenco<sup>10</sup> et sont mises en œuvre par les différentes directions techniques de la Société, telles que la direction juridique, la Direction des ressources humaines et la direction Projet. Les actions entreprises sont validées par la Direction générale France.

Dans le cadre de ces réalisations, l'équipe ESG (Environnement, Social et Gouvernance) de Perenco (France) joue un rôle clé. Cette équipe participe activement au soutien technique des sociétés du Groupe, notamment en ce qui concerne l'identification et le suivi des partenariats pour les projets de développement local.

Afin de revoir les actions de la stratégie de développement durable de la Société, d'examiner les risques et opportunités, de surveiller la performance et de discuter de la communication et de l'engagement, le Comité de Développement durable de la Société se réunit 2 fois par an.

Le comité est composé du Directeur général, du Directeur financier, du Directeur des ressources humaines, du Directeur juridique, du Directeur RSE, du Directeur des services généraux et du Directeur QHSE.



# Garantir l'éthique et la transparence dans la conduite de nos affaires

Les relations d'affaires avec les salariés, les clients, les fournisseurs, les partenaires et les administrations publiques sont guidées par les principes énoncés notamment dans le Code de Conduite du Groupe, déclinée dans chaque filiale.

## Risque: Manquements Ethiques



### Politique



**Code de conduite et programme de conformité**  
En 2023, une revue approfondie du programme de conformité a été conduite à l'échelle du Groupe. Cette initiative visait à renforcer la gouvernance entre les différentes entités, à prévenir les risques et à améliorer l'efficacité opérationnelle. Elle a conduit au développement de nouveaux outils de cartographie et de prévention des risques, ainsi qu'à la mise en place d'un module de formation en ligne (e-learning) couvrant les principaux enjeux de conformité/compliance: lutte contre la corruption, respect des procédures internes et adhésion aux principes éthiques fondamentaux du Groupe.

Dans ce cadre, le code de conduite du Groupe a été actualisé pour refléter les standards de référence, articulés autour de huit piliers fondamentaux :

- 1. Respect des lois et des politiques internes** Conformité à l'ensemble des textes légaux applicables et aux règles internes du Groupe.
- 2. Traitement équitable et respectueux** Engagement éthique vis-à-vis des collaborateurs, des partenaires commerciaux et des communautés locales.
- 3. Tolérance zéro envers les paiements illégaux** Interdiction stricte de toute forme de corruption, y compris à l'égard des clients, des intermédiaires ou des autorités.

- 4. Absence de conflits d'intérêts** Prévention de toute situation pouvant compromettre l'impartialité des décisions.
- 5. Transparence documentaire** Garantie de l'exactitude, de l'exhaustivité et de la fiabilité des enregistrements financiers.
- 6. Confidentialité des informations** Protection rigoureuse des données sensibles, commerciales et stratégiques.
- 7. Concurrence loyale** Adhésion aux principes d'équité dans les pratiques commerciales.
- 8. Protection des lanceurs d'alerte et dispositifs de signalement** Mise à disposition de canaux sécurisés et confidentiels pour signaler toute violation.



10. Voir Perenco Sustainability report 2024: <https://www.perenco.com/wp-content/uploads/2025/06/2024-ESG-Report.pdf>



Dans le prolongement de cette dynamique, le Groupe a engagé en 2024 la rédaction d'une politique dédiée aux Droits de l'Homme, dont la publication est prévue pour 2025. Cette politique formalisera l'approche du Groupe en matière d'esclavage moderne et de travail forcé, et à garantir le respect des droits fondamentaux des personnes concernées par ses activités, qu'il s'agisse des collaborateurs, des partenaires commerciaux ou des communautés locales.

### Sensibilisation et déploiement en France

Le code de conduite est désormais intégré dans un programme de sensibilisation structuré en quatre volets :

1. Communication – Affichage dans les bureaux et campagnes de communication internes régulières.
2. Contractualisation – Intégration des engagements éthiques dans l'ensemble des contrats signés avec les partenaires.
3. Formation – Organisation de sessions spéciales pour les nouveaux collaborateurs et les postes exposés aux risques.
4. Contrôle – Audits et vérifications de conformité, notamment auprès des clients et fournisseurs.

### Resultats



En 2024 :

- 67 % des nouveaux collaborateurs de la Société ont participé à la journée d'intégration incluant la sensibilisation au code de conduite, contre 63 % en 2023.
- 46,8% des personnes ont effectué le e-learning compliance.
- Des sessions spécifiques ont été organisées pour les équipes managériales.

En 2025, l'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100 % pour les formations obligatoires, et l'application généralisée des politiques, sous la supervision du comité de conformité de la Société.

### Gouvernance locale : le comité de conformité Perenco (France)

Pour renforcer l'ancrage local du programme de conformité, la Société a mis en place en 2024 son propre comité de conformité. Ce comité constitue un levier stratégique pour assurer une application cohérente des engagements du Groupe en France. Il a notamment piloté la revue des politiques internes, ainsi que la mise à jour des procédures d'évaluation de l'intégrité des partenaires (processus Know Your Customer).



11. L'augmentation du pourcentage de fournisseurs locaux cette année reflète une hausse des dépenses sur des postes réalisés localement, tels que les dépenses liées aux voyages, aux frais de formations et à certains travaux d'aménagement immobilier engagés au cours de l'année, les services IT, et les honoraires juridiques..

# Promouvoir le développement durable au sein de notre chaîne d'approvisionnement

## Risque : Impacts négatifs liés à la chaîne d'approvisionnement



### Politique



Consciente de sa responsabilité vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs, Perenco (France) s'efforce de bâtir une chaîne de valeur durable et responsable, et de faire progresser ses partenaires lorsque cela est possible.

Les fournisseurs, sous-traitants, partenaires, mandataires, consultants et conseillers doivent se conformer aux lignes définies par le code de conduite Groupe. Les principes de ce code sont systématiquement incorporés par référence dans les contrats conclus avec la Société.

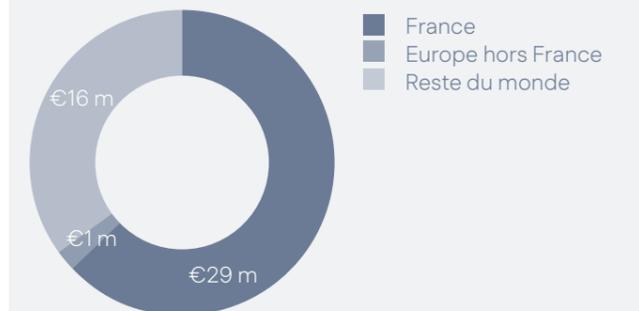
### Actions



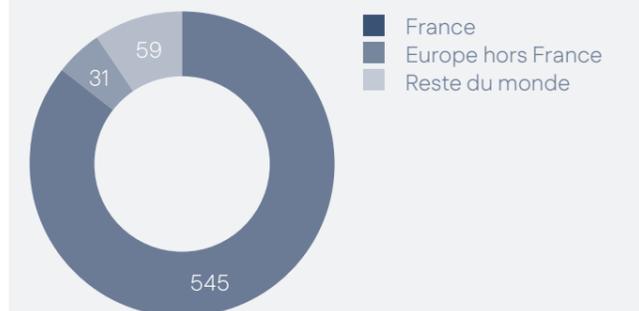
Depuis 2023, la Société déploie une plateforme de gestion des fournisseurs qui permet la simplification des échanges d'informations avec ses prestataires et partenaires commerciaux lors de leur sélection. Cette plateforme permet notamment de faciliter l'enregistrement des fournisseurs, de suivre toutes les actions effectuées sur leurs comptes, d'automatiser l'évaluation des risques associés et de conserver la trace de tout le circuit de validation avant tout démarrage d'une relation d'affaires. Afin de bâtir des relations avec des fournisseurs responsables, les clients, fournisseurs et prestataires sont évalués en matière d'intégrité et de risques financiers. Ces évaluations sont réalisées par un tiers.

En 2024, nous avons structuré notre processus d'évaluation des fournisseurs en nous appuyant sur une plateforme dédiée de revue, couplée aux notations de risques extra-financiers fournies par Moody's. Cette démarche vise à mieux identifier les risques ESG et à renforcer le pilotage responsable de nos achats.

### Origine géographique des achats 2024 (€m)



### Nombre de fournisseurs par zone 2024



En 2025, nous renforcerons nos conditions contractuelles en y intégrant un volet QHSE, afin d'étendre notre engagement en matière de sécurité, de qualité, d'hygiène et d'environnement à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

### Resultats



Une grande importance est attachée à l'établissement de relations durables avec les sous-traitants et fournisseurs. La Société s'engage de ce fait à respecter les délais de paiement convenus : 83 % des factures fournisseurs ont été réglées avant 30 jours fin de mois en 2024.

Enfin, soucieux de sa responsabilité sociale et territoriale, la Société privilégie les achats auprès de fournisseurs locaux : 63 % de ses achats ont été effectués en France en 2024 contre 59 % l'an dernier<sup>11</sup>.



# Annexes

## Note de méthodologie

### Cadre des thématiques abordées dans ce reporting extra-financier

Parmi les thématiques obligatoires selon la Déclaration de performance extra-financière (DPEF), qui sert de trame à ce rapport, certaines ne s'appliquent pas aux activités de Perenco (France). Ainsi, Perenco (France) n'estime pas être porteur de risque ou d'opportunité majeurs sur les sujets de lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.

### Méthodologie de collecte des indicateurs de suivi

Ce rapport se focalise sur les enjeux, risques, politiques et résultats du périmètre de Perenco (France) en matière de Développement durable, déclinés notamment à partir du cadre de développement durable du groupe Perenco. La chaîne de valeur élargie est quant à elle traitée et consultable au niveau du Groupe.

### Périmètre et méthodes de consolidation des indicateurs clés

Les indicateurs clés sélectionnés pour ce rapport correspondent au périmètre de l'entité légale du groupe Perenco ayant son siège en France (c.-à-d. Perenco (France)).

Pour chaque indicateur, une méthodologie précise de calcul est définie dans ce chapitre. Lorsque les données mesurées ne sont pas disponibles, Perenco (France) produit des estimations.

### Responsabilités et contrôles

Perenco (France) a mis en place un comité chargé de l'établissement de la DPEF et du pilotage des actions auxquelles participent les directions opérationnelles concernées, sous la responsabilité de la direction générale. Chaque direction opérationnelle est responsable de l'établissement des données, lesquelles sont consolidées et revues par la direction financière. La direction générale valide le document final.

### Définition des indicateurs publiés dans ce document

#### Pilier 1 : Sécurité

À propos des taux de fréquence (nombre d'accidents par million d'heures travaillées) et de gravité (nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées) reportés dans cette section, les heures travaillées correspondent à (1) la durée légale normative des contrats de travail pour les employés des bureaux de Paris (y compris les stagiaires et alternants) et expatriés, (2) aux heures de mission pour les rotationnaires. Le nombre de jours d'arrêt dus à un accident du travail correspond à des jours calendaires. Les cas de COVID-19 n'ont pas été considérés comme des accidents de travail. Le premier jour d'arrêt pris en compte correspond à la date de début de l'arrêt de travail autorisé par justificatif du corps médical : le dernier jour correspond à la fin de l'arrêt de travail selon ce même type de justificatif.

Concernant les données de formation.

Pour rappel : une formation certifiante est une formation professionnelle dans la prévention des risques et la protection des personnes dont la certification est reconnue par l'entreprise, l'Etat ou les branches professionnelles.

- Les données concernant les formations en e-learning sont extraites de la plateforme d'e-learning interne de Perenco (PeTra), laquelle ne fournit pas de données historisées : les données sont donc fournies en cumul à date ; les données fournies dans ce rapport sur le e-learning compliance ne concernent que les salariés de Perenco (France).
- Les données concernant les formations certifiantes sont suivies nominativement et sur la base des justificatifs fournis par les tiers responsables de dispenser ces formations ;
- Les données concernant les formations dispensées en présentiel et en interne par Perenco (France) sont basées sur des fichiers de suivi internes.

Les données concernant la participation des employées à la journée d'intégration ne couvrent que les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI).

Concernant les visites médicales et activations des dossiers International SOS, les données proviennent des fichiers de suivis maintenus par Perenco (France) sur la base des informations fournies par des tiers (cabinet médical et société International SOS).

#### Pilier 2 : Climat et Environnement

Les émissions de CO<sub>2</sub> reportées dans la section « Fonctionnement propre » correspondent aux émissions du Scope 1 (émissions directes), du Scope 2 (émissions indirectes associées à l'énergie) et du Scope 3 du bureau d'études Perenco (France). Ce bilan a été réalisé conformément aux normes BEGES (Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre) de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et à la norme ISO 14064. Ce bilan couvre les émissions de scopes 1, 2 et 3.

Les consommations d'électricité et de gaz naturel du siège correspondent à la quasi-totalité des émissions de GES liées aux bureaux. Les facteurs d'émission retenus correspondent aux facteurs d'émissions disponibles sur Base Carbone (dernière mise à jour disponible, soit 2021 pour l'électricité et 2022 pour le gaz naturel). Ces émissions ont été comptabilisées par un cabinet spécialisé (EcoAct) sur la base de justificatifs fournis par EDF et figurent dans le bilan de l'ADEME.

Les émissions de CO<sub>2</sub> du scope 3 ont été calculées sur la base de 16 facteurs. Les principaux étant : les déplacements professionnels (incluant les déplacements domicile-travail), l'achat de produits et les biens immobilisés. Pour les déplacements professionnels, achats de produits et biens immobilisés, le calcul a été fait sur la base de factures. En ce qui concerne les déplacements domicile-travail, une estimation a été faite sur la base d'un questionnaire rempli par les employés.

Concernant les déplacements professionnels, la méthodologie du BEGES admet un pourcentage

d'incertitude de 43 % lié aux gaz exclus du protocole de Kyoto et comprend les fuites, les émissions non énergétiques, les trainées de condensation des avions, etc.

Pour le scope 3, la méthodologie employée se fonde, elle aussi, sur le BEGES de l'ADEME qui est disponible en ligne.

Les émissions de CO<sub>2</sub> reportées dans la section « Contribution à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> du groupe Perenco » correspondent à des informations indicatives de tonnes équivalent CO<sub>2</sub> évitées suite aux recommandations de Perenco France mises en œuvre dans les projets conduits par les sociétés du groupe Perenco. Elles correspondent à des estimations réalisées en interne selon les facteurs d'émission suivants (voir tableau ci-dessous).

Facteurs D'émissions	Source
2,8 tonnes éq.CO <sub>2</sub> par m <sup>3</sup> de MGO	MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DE LA FAUNE ET DES PARCS
3,2 kg éq.CO <sub>2</sub> /litre de mazout lourd 2,709 kg éq.CO <sub>2</sub> /litre – consommation de navires à moteur diesel	(MELCCFP). Guide de quantification des émissions de gaz à effet de serre, 2022, 114 p. – ISBN 978-2-550-93429-5 (PDF) Dépôt légal – 2022 Bibliothèque et Archives nationales du Québec
418 g de CO <sub>2</sub> par kWh électrique produit par une centrale électrique au gaz	Base Carbone de l'ADEME, dernières données à jour au 31/08/2023
730 g de CO <sub>2</sub> par kWh électrique produit par une centrale électrique au fioul	

### Incertitudes

Les méthodologies de comptabilité carbone et les systèmes de reporting utilisés dans le cadre du BEGES contiennent certaines limites et donc un pourcentage variable du taux d'incertitude.

Les facteurs majoritaires sont les suivants :

- Incertitude sur les facteurs d'émissions génériques utilisés dans le calcul, qui dépend de la fiabilité et de la méthodologie utilisée dans le calcul de ce facteur d'émission (facteur externe).
- Incertitude sur les données d'activités collectées selon la disponibilité, la qualité et la précision de ces données (facteur interne). La prise d'hypothèse en l'absence de données réelles augmente l'incertitude.



### Pilier 3 : Développer nos collaborateurs et les territoires

Les données présentées à la page 25 concernent l'effectif total de Perenco (France), qui comprend l'ensemble du personnel en activité titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée (à l'exclusion des stagiaires et alternants) au 31 décembre de l'année 2024.

La mobilité géographique englobe les mobilités internationales et entre différents sites d'un même pays.

Le taux de turnover est calculé selon la formule suivante :  $[(\text{Nombre de départs sur l'année N} + \text{nombre d'arrivées sur l'année N}) / 2] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année N}$ .

### Pilier 4 : S'appuyer sur une gouvernance robuste

L'indicateur de participation au séminaire d'intégration des nouveaux entrants a été calculé comme suit : total net des intégrés retenus de Q1/N à Q1/N+1 inclus/le total net des salariés recrutés retenus de Q1/N à Q1/N+1 inclus. Le suivi de la participation est réalisé par les ressources humaines.

## Indicateurs clés de performance

### 1. Sécurité

Pilier	Métriques	2024	2023	2022
<b>1.1 Sécurité des employés</b>	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIR)	1.21	2.52	1.2
	Taux de gravité	4.58	0.17	0.04
	Nombre de décès	6	2	0
	Nombre de visites médicales	352	492	304
<b>1.2 Qualité des infrastructures</b>	Kilomètres de pipeline inspectés	882	–	–
	Kilomètres remplacés	70	–	–
<b>1.3 Formation safety</b>	Effectifs formés*	749	596	–
	Nombre de personnes ayant reçu une formation certifiante	205	–	–
	Nombre de formations différentes	242	–	–
	Nombre de formations différentes	29	–	–
	Nombre total d'heures de formations safety dispensées au 31/12/24	30 240	–	–
	Part des formations certifiantes	20.30%	–	–

\*au 31/12

### 2. Climat et Environnement

Pilier	Métriques	2024	2023	2022
<b>2.1 Empreinte carbone</b>	Scope 1 (tco2e)	99	92	89
	Scope 2 (tco2e)	35	32	35
	Scope 3 (tco2e)	12,869	10,873	5,781
	Total des émissions de GES	13,003	10,997	5,883
<b>2.2 Consommations énergétiques</b>	Electricity	891,487	935,688	933,702
	Gaz	477,971	455,925	444,547

### 3. Social

Pilier	Métriques	2024	2023	2022
<b>3.1 Effectifs</b>	Effectifs	840	835	789
	Années d'ancienneté	9	8	8
	Taux de turnover	5,5%	9,1%	9,9%
<b>3.2 Pays de déploiement</b>	Africa	475	474	455
	Amerique latine	54	50	51
	Asie	19	7	8
	Bassin mediterraneen	6	8	12
	Europe	43	44	37
	France	218	222	212
	Autres	25	30	14

## Indicateurs clés de performance

### 3. Social continué

Pilier	Métriques	2024	2023	2022
<b>3.3 Mobilité</b>	Nombre de mobilité fonctionnelle	49	48	44
	Nombre de mobilité géographique	286	206	212
<b>3.4 Recrutement</b>	Pourcentage de nouvelles recrues embauchées en CDI	85%	90%	80%
	Pourcentage de nouvelles recrues de - de 30 ans	55%	30%	30%
	Contrats en alternance	11	8	5
	Contrats en alternance	44	30	30
<b>3.5 Expatriation</b>	Expatriés en rotation (femmes)	9	6	5
	Expatriés en rotation (hommes)	423	426	399
	<b>Expatriés en rotation (total)</b>	<b>432</b>	<b>432</b>	<b>404</b>
	Expatriés (femmes)	13	10	8
	Expatriés (hommes)	177	179	167
	<b>Expatriés (total)</b>	<b>190</b>	<b>189</b>	<b>175</b>
	Contrats nationaux (femmes)	50	50	50
	Contrats nationaux (hommes)	168	164	160
	<b>Contrats nationaux (total)</b>	<b>218</b>	<b>214</b>	<b>201</b>

### 4. Gouvernance, Ethique et Transparence

Pilier	Métriques	2024	2023	2022
<b>4.1 Ethique</b>	Part des nouveaux collaborateurs ayant été sensibilisés au Code de Conduite	67%	63%	63%
	Parts des personnes ayant effectué le e-learning Compliance	46.8%	-	-
<b>4.2 Approvisionnement local</b>	<b>Origine géographique des achats (millions €)</b>			
	France	29	23	19
	Europe hors France	16	16	18
	Reste du monde	1	0	7
	<i>Part des achats effectués en France</i>	<i>63%</i>	<i>59%</i>	<i>-</i>
	<b>Nombre de fournisseurs par zone 2024</b>			
	France	545	581	517
	Europe hors France	31	52	43
	Reste du monde	59	29	16
	Pourcentage de factures fournisseurs réglées avant 30 jours	83%	96%	95%

## Rapport de l'auditeur indépendant

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2024

### À l'assemblée générale de la société

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation / Vérification, n°3-1884 rév2, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une représentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une représentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation des dites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière<sup>1</sup>, complété de nos procédures propres, figurant en annexe du présent rapport, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>2</sup>.

1. Avis Technique – Intervention du CAC – Intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière – Actualisation décembre 2024.

2. ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.



### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre avril 2025 et juillet 2025 sur une durée totale d'intervention de trois semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

### Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, et comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Nos travaux ont été menés au siège de l'entité.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à l'incertitude des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en oeuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent 100% des données sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris la Défense, le 8 juillet 2025

KPMG S.A.

Serge Heidrich  
Associé

Brice Javaux  
ESG Expert

1. Avis Technique - Intervention du CAC - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière - Actualisation décembre 2024.  
2. ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Perenco France  
7 Rue de Logelbach  
75017 Paris

[perenco.com](http://perenco.com)