

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES



CREATING WITH CARE

Créer avec attention

RAPPORT RSE 2022



INTRODUCTION

- 4 Message du Président
- 6 Profil du Groupe
- 7 Nos produits
- 8 Notre modèle d'affaires

SOMMAIRE



STRATÉGIE RSE

- 10 Gouvernance RSE
- 12 Matrice de matérialité
- 13 Risques et opportunités extra-financiers
- 20 Nos résultats 2022
- 22 Engagements et reconnaissance de notre politique RSE



AGIR DE MANIÈRE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

- 24 Respecter les Droits de l'Homme
- 26 Assurer une pratique éthique des affaires



ASSURER UNE GESTION RESPONSABLE DE NOS PRODUITS

- 28 Assurer la sécurité et la conformité de nos produits
- 32 Intégrer la Chimie Verte à la R&D
- 33 Réduire les impacts environnementaux lors de la production
- 34 Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique
- 41 Garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau
- 43 Gérer efficacement les déchets pour favoriser l'économie circulaire
- 44 Réduire les pollutions et les déversements
- 45 Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation



PRENDRE SOIN DE NOS COLLABORATEURS

- 48 Promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents
- 50 Garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail
- 53 Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs
- 55 Promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
- 58 Développer les compétences professionnelles des collaborateurs



PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE TOUT AU LONG DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

- 60 Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes
- 63 Mettre en place une démarche d'achats responsables
- 65 Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement
- 65 Nos programmes d'approvisionnement durable
- 69 Participer au développement des communautés locales

ANNEXES

- 72 Méthodologie et protocole de reporting
- 78 Vérification externe
- 81 Assurance report by the independent third party on the greenhouse gas emissions declared to the CDP by V. MANE FILS SAS for civil year 2022
- 83 Appendix
- 84 Assurance report of one of the statutory auditors on the water indicators declared to the CDP

À PROPOS DE CE RAPPORT

Le présent rapport expose la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) du Groupe MANE : ses engagements en matière de développement durable et les progrès accomplis vers la réalisation de ses objectifs.

Il vise également à rendre compte de manière transparente de la démarche mise en place par notre entreprise pour contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) et aux 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Pour plus d'exhaustivité et de pertinence, nous avons réalisé ce rapport en nous référant aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). Ce rapport répond également aux exigences légales requises en France par l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 instituant une déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Chaque année, notre procédure de collecte, d'analyse et de consolidation des informations RSE du Groupe, ainsi que la fiabilité des résultats communiqués sont vérifiées par un organisme tiers indépendant.

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été réalisé par les Directions RSE et Communication du Groupe MANE et grâce aux apports de l'ensemble des correspondants RSE du Groupe. Nous tenons donc à remercier tous les collaborateurs qui y ont apporté leur contribution.

CONTACTS

MANE
620, route de Grasse
06 620 Le Bar-sur-Loup
FRANCE
Tél. +33 4 93 09 70 00

Personnes à contacter pour toute question sur le rapport :

Virginie BARBESANT
Directrice RSE Groupe
virginie.barbesant@mane.com

Gwenaële COCHET
Responsable RSE Groupe
gwenaele.cochet@mane.com

www.mane.com



“ C ’est en 1871 que mon arrière-grand-père, Victor, a créé l’entreprise MANE à Le Bar-sur-Loup, là où se trouve encore aujourd’hui son siège.

Cinq générations se sont succédé pour diriger le Groupe éponyme MANE. Entreprise familiale, nous avons à cœur de garder notre indépendance, gage de stabilité financière et de responsabilité vis-à-vis de nos clients et de nos collaborateurs. Cette gouvernance permet d’entretenir des relations de long terme avec l’ensemble de nos partenaires.

”

Jean Mane
Président du Groupe MANE

Message du Président

Dans un contexte instable tant du point de vue macroéconomique, géopolitique que climatique, nous sommes fiers grâce à l'engagement de tous nos collaborateurs, d'avoir réussi à maintenir la rentabilité nécessaire à la pérennité de nos activités et à procurer des avantages à nos clients, collaborateurs, partenaires et à la société en général.

Fin février, le déclenchement de la guerre en Ukraine a rendu notre monde encore plus incertain. Nous avons tous une pensée particulière pour nos collègues lourdement touchés par cette guerre. Ils peuvent être sûrs de recevoir à l'avenir le même soutien dévoué que celui

que nous leur avons accordé tout au long de 2022. Notre vœu le plus cher est que la paix se rétablisse et que les violences et souffrances cessent.

Malgré ce contexte sur fond de dérèglement climatique, de tensions sur les intrants ou de volatilité accrue sur les coûts de l'énergie, nos ambitions RSE n'ont pas fléchi en 2022. Nous maintenons le cap et continuons d'avancer sur la réalisation de nos objectifs à 2030, articulés autour de nos 4 piliers d'engagement. Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par les Nations Unies constituent un socle structurant de notre démarche. Le présent rapport vise à informer nos parties prenantes des actions mises en œuvre qui ont permis d'atteindre nos objectifs. Il participe à l'amélioration continue de notre processus de communication sur le progrès. En tant que membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003, ce rapport rend également

compte de notre mise en œuvre des 10 Principes universellement reconnus autour des Droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Sur le plan climatique, nous avons renforcé notre engagement dans la lutte contre le réchauffement climatique. En 2022, nous avons validé de nouveaux objectifs de réduction de nos émissions CO₂ compatibles avec une trajectoire de réchauffement global limité à 1,5 °C. Notre plan de transition vers un modèle d'affaires aligné avec cette trajectoire est en cours de construction. Aujourd'hui, chaque nouvel investissement dans l'outil de production de nos filiales est indissociable d'investissements dans les énergies renouvelables afin d'atteindre notre objectif de 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030. Nous continuons à revoir nos processus, afin de réduire leur consommation



en ressources et énergie et rester ainsi agiles pour saisir toute opportunité. Nous sommes conscients qu'il nous faudra poursuivre nos efforts, alors que la disponibilité de certains produits continuera à faire face à des tensions importantes ou à de nouveaux cas de force majeure dus aux phénomènes climatiques, à la crise énergétique ou à la spéculation.

En 2022, nous avons continué à investir dans la formation et le développement de nos collaborateurs à travers le monde. Un nombre croissant de jeunes collaborateurs apportent leurs idées et leur dynamisme à notre équipe. À titre d'exemple, le deuxième programme de la MANE Academy a été lancé en 2022, destiné à développer les compétences de nos futurs leaders en stratégie et leadership.

Le réinvestissement d'une partie importante de nos bénéfices dans la recherche et développement depuis de nombreuses années nous permet de rester à la pointe de l'innovation et de continuer à délivrer de la valeur pour nos clients. Ainsi nos parfums s'enrichissent cette année encore de nouvelles matières premières créatives, renouvelables et biodégradables. Nos programmes de recherche sur la division Arômes ont délivré de nouvelles solutions permettant de réduire la teneur en sucre, en sel ou en matières grasses des aliments ou encore de participer à la transition protéique des régimes alimentaires actuels. Nous remercions tous nos collaborateurs pour leurs efforts, ainsi que nos clients pour leur support durant cette année riche en défis et initiatives menées.

Forts de notre nouvelle gouvernance en place, nous avons été très actifs en 2022 dans la finalisation de notre plan stratégique à 2026. Parce que la complexité de ce monde en 2022 se projettera certainement dans les années à venir, il nous faut rester unis pour faire face aux possibles pandémies, guerres, pénuries dues aux événements climatiques extrêmes plus fréquents. Nous sommes convaincus que notre performance RSE sera source de résilience, d'une meilleure gestion des risques et d'adaptation, essentielles à l'atteinte des objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés. Poursuivons ensemble la belle aventure de MANE au-delà de sa 151^e année, afin de rester la plus grande entreprise familiale et indépendante de notre secteur.

Nos engagements



Agir de manière
éthique
et responsable



Assurer une gestion
responsable
de nos produits



Prendre soin
de nos
collaborateurs



Promouvoir
le développement
durable tout au long
de notre chaîne
de valeur

Profil du Groupe

Notre identité

En 1871, puisant son inspiration dans la beauté exceptionnelle de la nature environnante, Victor Mane commence à composer des produits parfumés avec les plantes et les fleurs de la région.

Ce qui était au départ une petite distillerie est depuis devenu l'un des acteurs incontournables de l'industrie mondiale des arômes et des parfums.

La famille Mane dirige le Groupe depuis sa création. Eugène et Gabriel, fils de Victor, modernisent et commencent à développer l'activité à l'international. En 1959, Maurice, fils d'Eugène, prend les rênes. Il chapeaute avec succès l'expansion de l'entreprise jusqu'en 1995, quand il devient Président du Conseil de surveillance. Jean, son fils aîné, est nommé Président du Groupe MANE. Michel, son fils cadet, devient Président de la région Amériques. Samantha, fille aînée de Jean, occupe à présent le poste de Directeur de la région EMEA (Europe, Moyen-Orient et Afrique). Au cours des 10 dernières années, plusieurs membres de la cinquième génération de la famille Mane ont rejoint le Groupe, perpétuant ainsi l'aventure familiale.

MANE est aujourd'hui le premier groupe français et l'un des leaders mondiaux de son secteur.

Le siège est basé à Le Bar-sur-Loup, près de Grasse, dans le sud-est de la France.

Le Groupe est présent sur tous les continents grâce à ses 50 centres de recherche et développement et ses 28 sites de production. Il affiche continuellement, depuis plus de 10 ans, des résultats en forte croissance.

MANE en quelques chiffres



Nos produits

Arômes

DONNER LE GOÛT DE NOTRE SAVOIR-FAIRE

Nous travaillons en étroite collaboration avec les **entreprises de l'industrie agroalimentaire** en leur proposant des **solutions aromatiques innovantes**, spécifiques et durables, répondant aux préférences des consommateurs en matière de goût et de bienfaits pour la santé.

Nos solutions répondent à une large palette de défis gustatifs : de la création d'expériences organoleptiques uniques à l'optimisation de la perception d'un goût, ou au masquage de notes indésirables.

Notre expertise unique, notre compréhension des préférences des consommateurs et notre connaissance approfondie des matières premières nous permettent d'apporter à nos clients le meilleur de la nature, afin de **sublimier leur expérience gustative**.

Parfumerie fine

LAISSER PARLER LE PARFUM

Nous transformons les idées des artistes créateurs en parfums **subtils et exclusifs**. Forts d'un savoir-faire de plus d'un siècle en matière de techniques d'extraction et de création, nos parfumeurs associent des extraits naturels précieux et des molécules innovantes, pour donner **forme à des parfums** qui répondent aux besoins et aux envies des consommateurs.

En alliant technologie et créativité, nos studios de création Fine Fragrance s'aventurent sur de nouveaux territoires olfactifs et développent des parfums parmi les plus prestigieux et uniques au monde, ouvrant le chemin à de nouvelles pistes de création.

Parfumerie consumer goods

DU GLAMOUR AU QUOTIDIEN

Nos innovations constantes et notre connaissance client poussée nous permettent de créer des émotions sensorielles uniques et intemporelles, que nous proposons à nos clients locaux et globaux pour accompagner le succès de leurs nouveaux produits.

Grâce à l'analyse et l'intégration permanentes des connaissances des consommateurs, des tendances du marché et à son expertise, MANE développe des parfums qui s'adaptent parfaitement aux marques et aux marchés ciblés. Nos équipes comprennent les besoins de nos clients et de nos consommateurs. Nos parfumeurs les transcrivent en **expérience olfactive unique**.

Ingrédients

SAISIR L'ESSENCE DE LA NATURE

Nous proposons un portefeuille compétitif d'ingrédients uniques de la plus haute qualité, reposant sur un approvisionnement durable, des processus et des technologies innovants, pour des compositions emblématiques.

Des extractions traditionnelles aux molécules obtenues grâce à la biotechnologie, en passant par **nos extraits innovants Jungle Essence™**, nos processus de fabrication sont inimitables. Dans une quête constante de **l'excellence**, nos équipes parcourent le monde, recueillant des matières premières et nouant des partenariats avec des communautés isolées. Cela nous permet **d'assurer et de raccourcir notre chaîne d'approvisionnement, de déjouer les fluctuations de prix, et de proposer des ingrédients de qualité premium**.

Notre modèle d'affaires

NOS ENJEUX

SOCIÉTÉ

- Respect des Droits de l'Homme et lutte contre les inégalités
- Croissance inclusive
- Ancrage territorial et développement local
- Loyauté des pratiques
- Sécurisation de l'approvisionnement en matières premières

ENVIRONNEMENT

- Neutralité carbone
- Adaptation au changement climatique

- Préservation et restauration de la biodiversité
- Prévention des pollutions
- Économie circulaire

CONSOMMATION

- Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs
- Naturalité des ingrédients
- Évolution des régimes alimentaires
- Garantie et traçabilité des chaînes d'approvisionnement
- Transparence de l'information sur les produits

NOS RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES

- Capital détenu à **100 %** par la famille Mane depuis 151 ans
- Stabilité financière avec une vision à long terme
- Endettement maîtrisé

FOURNISSEURS

- + 1 000** fournisseurs et prestataires de services

NOS ATOUTS

THE MANE WAY

- Agir avec une forte culture familiale
- Se passionner pour les besoins de nos clients
- Maintenir des principes éthiques élevés

INNOVATION

- Pionnier dans la biotechnologie
- Technologies d'extraction exclusives
- Green Motion™ by MANE

PRÉSENCE MONDIALE

- 28** sites de production
- Implantation dans **39** pays
- 94 %** des ventes réalisées à l'international

NOTRE VISION

Être pionnier dans le monde des expériences sensorielles pour satisfaire les besoins de nos clients.

NOTRE MISSION

Nous capturons ce qui émeut les consommateurs en concevant des ingrédients, des parfums et des arômes qui créent des émotions et des souvenirs mémorables, de manière durable.

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR NOS CLIENTS

- Qualité et sécurité des produits (plus de **140** certificats)
- Traçabilité des matières premières

POUR NOS COLLABORATEURS

- Création d'emplois durables (**90 %** de contrats permanents)
- 16** heures de formation en moyenne par collaborateur
- Label GEEIS (Gender Equality)*
- Amélioration continue de la santé et sécurité au travail

POUR NOS FOURNISSEURS

- Partenariats de long terme
- Accompagnement sur leur évaluation RSE
- Mise en place de filières durables
- 54 %** des fournisseurs significatifs du Groupe évalués sur leur RSE par un tiers indépendant

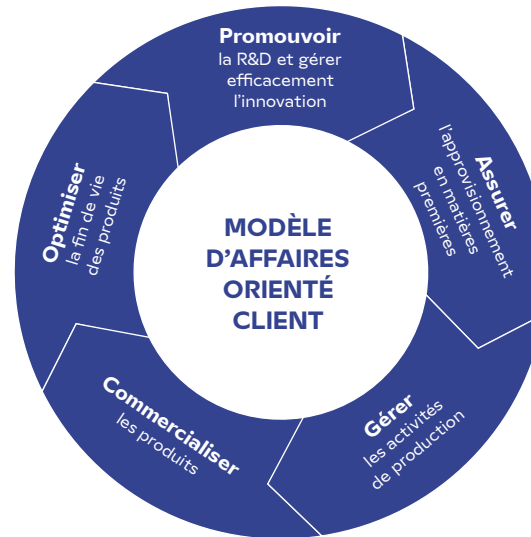
POUR L'ENVIRONNEMENT

- Réduction de **33 %** de nos émissions de CO₂ (scopes 1 et 2) et engagement dans une trajectoire de réduction de nos émissions de CO₂ alignée avec une trajectoire de 1,5°C (Accord de Paris sur le climat)
- Actions multiples pour préserver les ressources (réduction de la consommation d'énergie et d'eau, utilisation d'énergies renouvelables et traitement des déchets, financement de projets de reforestation et de restauration des écosystèmes)

POUR LA SOCIÉTÉ

- Ancrage territorial et contribution au développement local
- Mécénat et partenariats avec des associations et communautés locales

* Obtenu par V. MANE FILS (France), MANE Iberica et MANE Italia



+ 7 500
COLLABORATEURS

74 AROMATICIENS
67 PARFUMEURS

51% ARÔMES



50
CENTRES DE R&D

7,5 % DU CHIFFRE D'AFFAIRES
RÉINVESTI DANS LA R&D

39% PARFUMS



1 699
MILLIONS D'EUROS

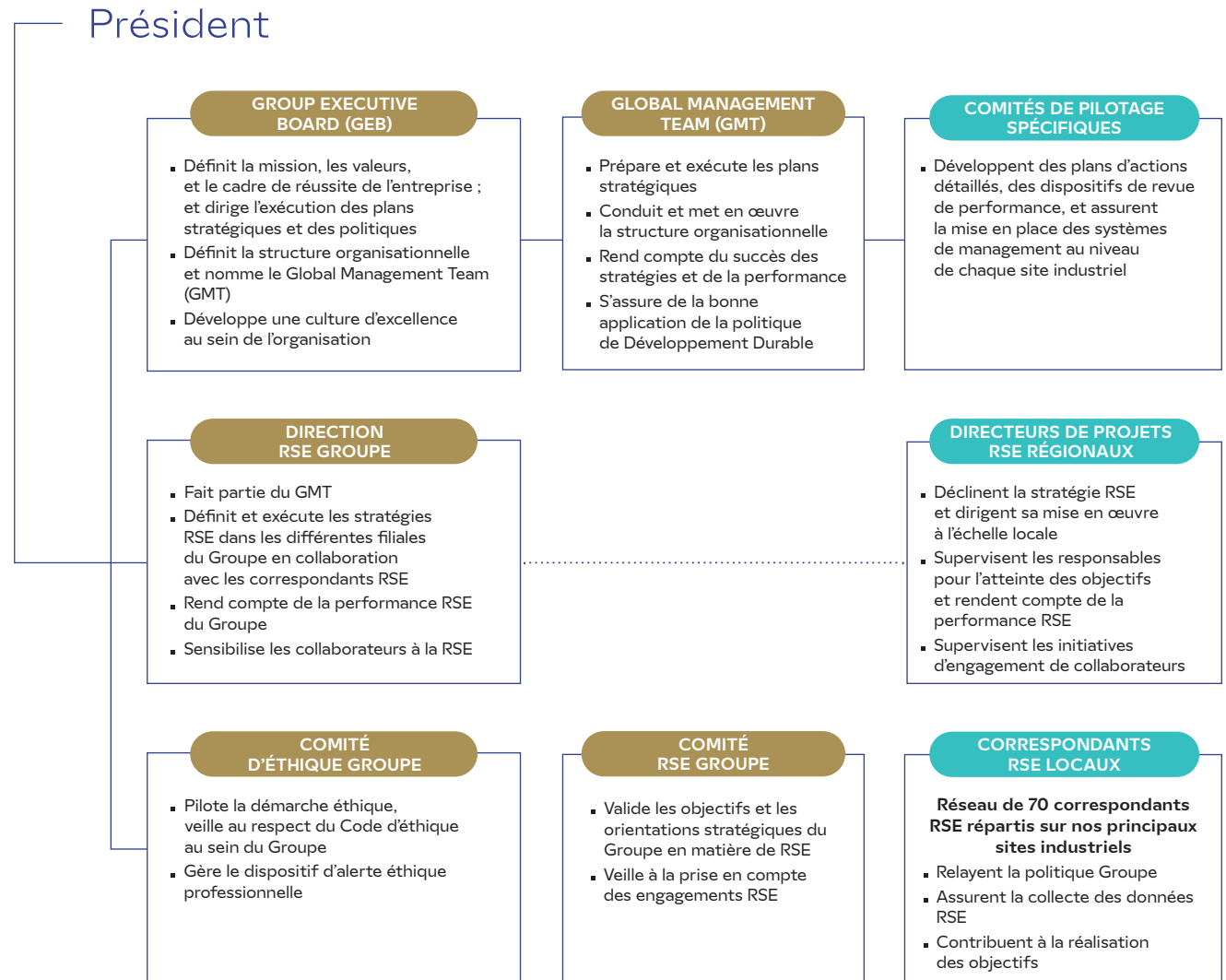
10% INGRÉDIENTS



STRATÉGIE RSE

- 10 Gouvernance RSE
- 12 Matrice de matérialité
- 13 Risques et opportunités extra-financiers
- 20 Nos résultats 2022
- 22 Engagements et reconnaissance de notre politique RSE

Gouvernance RSE



Mener à bien notre mission ne peut se faire sans une intégration de la responsabilité sociétale au cœur de la stratégie et des métiers de l'entreprise.

Depuis 2009, nous orientons nos efforts vers le déploiement d'une démarche RSE stratégique, proactive, construite autour d'un dialogue avec nos parties prenantes et associée à une gouvernance efficace.

Chaque engagement pris est transposé de manière opérationnelle, sous forme d'objectifs que les équipes s'approprient, suivent et améliorent de manière continue.

Reflétant la place centrale de la RSE pour l'entreprise et sa pérennité, la Direction RSE est directement rattachée au Président du Groupe et fait partie du Global Management Team.

La Direction RSE assure l'exécution de la démarche RSE en cohérence avec la Politique de Développement Durable du Groupe, au sein des différentes filiales.



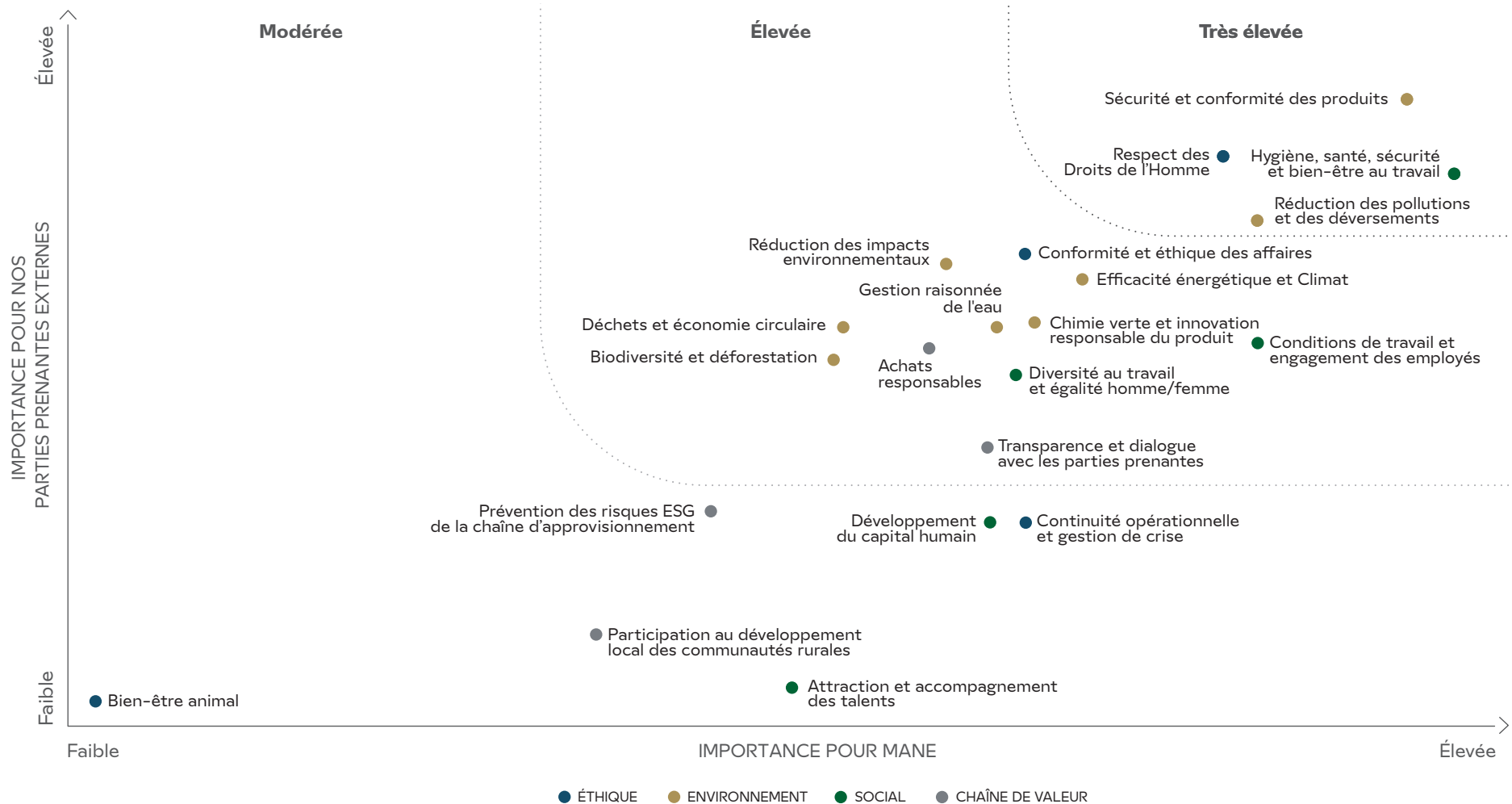
Group Executive Board

De gauche à droite

- John Broekhuis – Directeur des ressources humaines Groupe
- Jean Mane – Président du Groupe
- Guillaume Tardif – Directeur financier Groupe
- Michel Mane – Directeur région Amériques
- Samantha Mane – Directeur région Europe Middle-East Africa
- Bernard Leynaud – Directeur région Asie Pacifique

Matrice de matérialité

La matrice de matérialité est un croisement entre les enjeux RSE importants pour l'entreprise et le niveau d'attente des parties prenantes sur ces thèmes. Complétée pour la première fois en 2012, elle a été mise à jour en 2021, grâce à une étude de matérialité menée auprès de plus de 4 000 parties prenantes. Chaque enjeu est priorisé du point de vue du Groupe MANE et des parties prenantes. Les enjeux jugés prioritaires des deux points de vue ont été retenus pour figurer dans notre feuille de route et notre rapport RSE. La matrice de matérialité est révisée tous les 3 ans, et est alors examinée et validée par le Comité RSE lors de la revue de direction RSE annuelle.



Risques et opportunités extra-financiers

Notre implantation mondiale et la diversité de nos activités nous exposent à des risques sociaux, environnementaux et sociétaux aussi bien en interne qu'en lien avec nos relations d'affaires et nos produits. Elles nous offrent également de nombreuses opportunités.

MANE exerce ses activités dans un environnement économique, concurrentiel et technologique en constante évolution. Chaque année, nous révisons notre cartographie des risques et opportunités extra-financiers. Celle-ci est alignée sur notre stratégie RSE et détaille les risques et opportunités identifiés sur tous nos engagements.

Le tableau ci-dessous contient les éléments suivants : principaux risques et opportunités identifiés, description de leurs impacts potentiels pour l'entreprise et politiques appliquées pour les prendre en compte. La description de ces politiques et leurs résultats sont communiqués tout au long de ce rapport dans chacun des chapitres correspondants.

Agir de manière éthique et responsable

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
Respecter les Droits de l'Homme	Risques	Non-conformité réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> Sanctions pénales et administratives 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Processus de veille réglementaire
		Violations des droits humains fondamentaux et des droits du travail	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à la réputation et à l'image de l'entreprise 	◆	
Assurer la conformité et une pratique éthique des affaires	Risques	Rassurer les clients dans le cadre de leur devoir de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> Développement de parts de marché 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique interne et dispositif de sensibilisation aux enjeux et aux risques liés aux Droits de l'Homme et à l'éthique des affaires
		Violations des règles éthiques internes	<ul style="list-style-type: none"> Sanctions pénales et administratives 	◆◆	
Assurer la conformité et une pratique éthique des affaires	Risques	Faits de corruption et de fraude	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à la réputation et à l'image de l'entreprise 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif anti-corruption Processus de veille réglementaire anti-corruption dans les pays où nous opérons Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts

* L'analyse des risques et opportunités extra-financiers vise non seulement à identifier les risques et opportunités, mais aussi à les hiérarchiser en fonction de leur niveau de criticité afin de guider nos actions et de déterminer nos priorités. Pour ce faire, nous avons évalué deux critères : la probabilité et la gravité (niveau d'importance de l'impact potentiel) des risques et opportunités. L'intersection entre les niveaux de probabilité et de gravité donne le niveau de criticité du risque. La criticité peut être faible (◆), moyenne (◆◆) ou élevée (◆◆◆).

Assurer une gestion responsable de nos produits

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
Assurer la sécurité et la conformité du produit	Risques	Évolution des attentes des consommateurs de plus en plus défiants à l'égard des ingrédients utilisés dans les produits cosmétiques et alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demande forte de produits naturels, durables et plus sains ■ Perte de chiffres d'affaires avec nos clients si incapacité de répondre à l'évolution des attentes des consommateurs 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique d'achat d'huile de palme durable ■ Programmes d'approvisionnement durable ■ Développement de gammes de produits de consommation durable ■ Intégration de la chimie verte à la R&D, via GREEN MOTION™
		Complexité des réglementations et uniformisation du secteur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perte d'innovation ■ Délocalisation (moins de contraintes réglementaires) ■ Réduction du panel de produits utilisables 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conformité au règlement REACH
		Risques sanitaires liés aux produits	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effets sur la santé et la sécurité des consommateurs ■ Rappels de produits ■ Sanctions administratives et pénales liées à REACH ■ Perturbations de la production 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Études toxicologiques ■ Systèmes de management de la qualité et de la sécurité sanitaire et Politique Allergènes Alimentaires ■ Certifications IFS/BRC, ISO 22000
	Opportunités	Amélioration continue des produits	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gage de confiance auprès des clients 	◆◆	
Réduire les pollutions et les déversements	Risques	Nuisances olfactives	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plaintes de riverains ■ Sanctions pénales et administratives 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Priorité du Bureau d'Études sur le traitement des odeurs
		Pollution	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perte d'autorisation d'exploiter ■ Rejets d'effluents et d'émissions, production de déchets, épandages accidentels de produits chimiques 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certifications ISO 14001
	Opportunités	Diminution des nuisances olfactives et pollution	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meilleure maîtrise des impacts significatifs environnementaux ■ Baisse des coûts ■ Amélioration des relations avec les collectivités et les riverains 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Objectif d'augmentation du nombre de sites certifiés ISO 14001
Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique	Risques de transition	Insuffisance de mise à jour technologique des installations industrielles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perte de productivité et de performance opérationnelle des installations ■ Augmentation de l'empreinte carbone du Groupe 	◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meilleures techniques disponibles (MTD) ■ Certifications ISO 50001
		Risque de rupture d'approvisionnement en énergie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perte de productivité et de performance opérationnelle des installations ■ Perte de CA 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Investissement dans des solutions d'autoproduction (panneaux photovoltaïques) ■ Élaboration en cours d'une stratégie bas-carbone ■ Plan de management énergie ISO 50001 ■ Consignes énergétiques

Assurer une gestion responsable de nos produits

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
Garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau	Risques physiques	Accroître l'efficacité opérationnelle et réduire les pollutions	<ul style="list-style-type: none"> Effets sur la santé et la sécurité des consommateurs Rappels de produits Sanctions administratives et pénales Perturbations de la production 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Développement de processus de traitement internes (traitement biologique et/ou chimique, stations d'épuration sur site, prétraitement...) Études toxicologiques Systèmes de management de la qualité et de la sécurité sanitaire Surveillance de la qualité de l'eau rejetée Réduction du volume et de la charge polluante des effluents rejetés par nos sites de production
		Vulnérabilité face aux événements climatiques extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> Interruption de la production pour cause de sécheresse et canicule et augmentation du coût de production 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une analyse des risques de stress hydrique Politique Eau Groupe et objectifs 2030 de réduction de la consommation en eau (Objectifs de réduction plus ambitieux et spécifiques aux sites situés dans des zones à stress hydrique) CEO Water Mandate Systèmes de réutilisation de l'eau et d'utilisation de l'eau pluviale
Gérer efficacement nos déchets pour favoriser l'économie circulaire	Risques	Non-conformité	<ul style="list-style-type: none"> Impacts financiers : amendes, sanctions administratives et pénales, etc. Nouvelles réglementations Pertes de clients stratégiques 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Certifications ISO 14001 Politiques environnementales Procédures de systèmes de management environnement Intégration de la chimie verte à la R&D, via GREEN MOTION™
		Mauvais traitement des déchets	<ul style="list-style-type: none"> Risques incendie/explosion/épandage/pollution du milieu externe 	◆	
		Problème d'approvisionnement en matières premières	<ul style="list-style-type: none"> Approvisionnement impacté par le réchauffement climatique et la perte de biodiversité Diminution des ressources naturelles Approvisionnement et coûts énergétiques 	◆◆	
	Opportunités	Amélioration de l'efficacité et de la traçabilité de nos processus de traitement	<ul style="list-style-type: none"> Gains financiers Innovation/nouvelles technologies Dialogue renforcé avec nos sous-traitants Harmonisation des processus entre services et filiales Partage de connaissances Solution au manque de filières de traitement de déchets 	◆◆	
		Valorisation de la démarche auprès des clients	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux clients ou nouveaux marchés potentiels Co-création de projets 	◆	
Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation	Risques/ Opportunités	Évolution des attentes clients	<ul style="list-style-type: none"> Pertes ou gain de CA 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Démarche d'achats responsables comprenant un processus d'évaluation RSE des fournisseurs Charte RSE des fournisseurs Politique d'achat d'huile de palme durable

Prendre soin de nos collaborateurs

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
Garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Risques	Accidents industriels majeurs	<ul style="list-style-type: none"> Effets sur la santé et la sécurité des collaborateurs et des populations avoisinantes 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Politique de Prévention des Accidents Majeurs et de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail
		Intrusion et actes de malveillance et de terrorisme de nature physique ou cyber	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à la réputation et à l'image de l'entreprise Perte d'exploitation 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Politique contre la malveillance Renforcement de la sécurité des sites SEVESO en France Audits de sûreté, exercices de simulation d'intrusion
		Risques corporels	<ul style="list-style-type: none"> Effets sur la santé et la sécurité des collaborateurs : accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Certifications ISO 45001 (Arochema Ingredients, MANE Shanghai, MANE KANCOR, MANE India et MANE Mexico) Politiques de Santé-Sécurité au travail
Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs	Risques	Risques psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> Détérioration de l'ambiance de travail Démotivation et désinvestissement des collaborateurs Absentéisme Turnover 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Enquête pour évaluer les risques psychosociaux Formation et sensibilisation du personnel encadrant sur la prévention du stress et formation du personnel médical pour une meilleure détection de ces risques
	Opportunités	Bien-être au travail	<ul style="list-style-type: none"> Effets positifs sur la santé des collaborateurs et le développement de leur potentiel Meilleure cohésion d'équipe et rétention des talents 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Démarche Qualité de Vie au Travail (France)
Promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	Risques	Non-respect des réglementations (égalité salariale, insertion professionnelle des personnes handicapées...)	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à la réputation et à l'image de l'entreprise Sanctions pénales et administratives 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Accord d'entreprise relatif à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que sur l'égalité professionnelle et salariale (France)
		Risques de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> Démotivation et désinvestissement des collaborateurs 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Formation en e-learning pour sensibiliser et former les collaborateurs sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (France) Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (France)
	Opportunités	Performance	<ul style="list-style-type: none"> Équipes composites ayant des visions différentes et des idées variées Stimulation intellectuelle vectrice d'innovation 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique et formation associée Recours aux ESATs (Établissements et Services d'Aide par le Travail) Politiques RH de diversité et d'inclusion Signature de la Charte de la Diversité (France) Certifications GEEIS de V. MANE FILS, MANE Ibérica et MANE Italia

Prendre soin de nos collaborateurs

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
Développer les compétences professionnelles des collaborateurs	Risques	Pénurie des talents	<ul style="list-style-type: none"> ■ Difficultés de recrutement 	◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme de développement des compétences managériales « MANE Academy » ■ Contrat de génération (France) ■ Développement de plans de succession
		Départs à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perte de compétences et de savoir-faire 	◆	
	Perte de talents	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des compétences et savoir-faire ■ Rétention et évolution des talents 	◆◆		
Promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents	Risques	Manque d'attractivité face aux nouvelles attentes des milléniaux en matière d'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Difficultés de recrutement ■ Démotivation et désinvestissement des collaborateurs ■ Turnover 	◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place du télétravail et règles associées dans les filiales et en France (accord collectif) ■ Accords collectifs sur la qualité de vie au travail (France) ■ Happy Index at Work ■ Top work places (USA)
	Opportunités	Promotion de la mobilité interne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des compétences ■ Gain de motivation chez les collaborateurs ■ Rétention et évolution des talents 	◆	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développement de plans de succession ■ Développement de plans de mobilité interne et internationale

Promouvoir le développement durable tout au long de notre chaîne de valeur

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité*	Politiques appliquées par MANE
<p>Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes</p> <p>Mettre en place une démarche d'achats responsables</p>	Opportunités	Développement de partenariats privilégiés	<ul style="list-style-type: none"> Réduction du risque de non-respect des Droits de l'Homme et des normes internationales du travail 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Développement de filières responsables Charte RSE des fournisseurs Démarche d'achats responsables comprenant un processus d'évaluation RSE des fournisseurs Audits RSE fournisseurs Contrats depuis de nombreuses années avec certains fournisseurs
Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement	Risques	Violations des Droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Sanctions pénales et administratives (devoir de vigilance) Atteinte à la réputation et à l'image Perturbation de la chaîne d'approvisionnement Perte de chiffres d'affaires avec nos clients 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Démarche d'achats responsables comprenant un processus d'évaluation RSE des fournisseurs Charte RSE des fournisseurs Audits RSE fournisseurs
	Risques physiques	Vulnérabilité face aux événements climatiques extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> Conséquences sur les ressources et les cultures de matières premières naturelles en termes de : disponibilités, rendements, fluctuation des prix Perturbation de la chaîne logistique pour l'acheminement des matières premières 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Plan de sécurisation des ingrédients Analyse des risques climatiques portant sur les fournisseurs Analyse des risques de stress hydrique Politique Eau Groupe
	Opportunités	Développement de partenariats privilégiés	<ul style="list-style-type: none"> Sécurisation de l'approvisionnement en matières premières Réduction du risque de non-respect des Droits de l'Homme et des normes internationales du travail 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Contrats depuis de nombreuses années avec certains fournisseurs Développement de filières responsables
Participer au développement local des communautés rurales	Opportunités	Développement d'opportunités économiques pour les communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> Intégration sociale 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Investissement financier Création d'emplois chez nos fournisseurs



Analyse des risques climatiques et opportunités de transition

Engagements	Risques et opportunités	Description des risques et opportunités	Impacts potentiels	Criticité	Politiques appliquées par MANE
Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique	Risques de transition	Pression réglementaire croissante sur les émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles lois sur le climat Augmentation des factures énergétiques et hausse des coûts d'exploitation 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Plan de substitution vers des énergies bas-carbone Élaboration en cours d'une stratégie bas-carbone Certifications ISO 50001
		Non-conformité	<ul style="list-style-type: none"> Impacts financiers : amendes, sanctions administratives et pénales, etc. 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Veille réglementaire continue Reporting RSE consolidé annuel (vérifié par un organisme tiers indépendant) Nouveaux objectifs « Science Based Targets » 2030 plus ambitieux Élaboration en cours d'une stratégie bas-carbone
		Atteinte à l'image de marque	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à la réputation Perte de clients potentiels 	◆◆◆	
	Opportunités de transition	Élaboration de produits à faible empreinte carbone	<ul style="list-style-type: none"> Réorientation des stratégies R&D vers le développement de produits à plus faible impact GES Positionnement concurrentiel et différenciation 	◆◆◆ ◆◆◆	
	Risques physiques	Vulnérabilité face aux événements climatiques extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> Dommages matériels sur les infrastructures Interruption de production et produits endommagés 	◆◆ ◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une analyse des risques climatiques Mise en œuvre d'un PCA (plan de continuité d'activité)
			<ul style="list-style-type: none"> Interruption de la production pour cause de sécheresse et canicule et augmentation du coût de production 	◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une analyse des risques de stress hydrique Politique Eau Groupe CEO Water Mandate
	Risques de transition	Insuffisance de mise à jour technologique des installations industrielles	<ul style="list-style-type: none"> Perte de CA sur des produits à fort impact GES 	◆	<ul style="list-style-type: none"> Meilleures techniques disponibles (MTD) Certifications ISO 50001
	Risques de transition	Augmentation et volatilité du prix de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du prix des énergies vertes (contrats d'électricité verte et de gaz vert) Changement d'utilisation d'une énergie bas-carbonée chère vers une énergie carbonée moins chère 	◆◆◆	<ul style="list-style-type: none"> Investissement dans des procédés d'autoproduction d'énergie (panneaux photovoltaïques)

Nos résultats 2022



Inscrite dans une vision à long terme, notre démarche RSE s'intègre à la stratégie de développement du Groupe MANE. Elle repose sur notre volonté d'assumer pleinement la responsabilité de nos impacts envers nos parties prenantes et la société de manière plus large. Au travers d'une analyse de matérialité, réalisée depuis 2012 et mise à jour en 2021, nous avons identifié nos enjeux RSE prioritaires. À partir de ces enjeux, nous avons pris 20 engagements structurés autour de 4 piliers, qui constituent notre Politique de Développement Durable. Ces engagements nous permettent également de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015.

Nous déclinons ensuite ces engagements à l'échelle du Groupe sous forme d'objectifs concrets, qualitatifs ou quantitatifs à réaliser. Ces objectifs constituent notre nouvelle feuille de route 2018-2030. Ils sont fixés à un horizon 2030 et mesurés par rapport à 2018 considérée comme notre année de référence.

ODD	Nos engagements RSE	Nos objectifs 2030	Nos résultats 2022
 ÉTHIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les Droits de l'Homme Assurer la conformité et une pratique éthique des affaires 	100 % des collaborateurs signataires du Code d'éthique	94 % 100%
		100 % des collaborateurs formés au Code d'éthique	84 % 100%
		100 % des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption signataires du Code d'éthique Achats ou CEO/CFO	98 %
		100 % des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption formés à l'anticorruption	87 % 100%
 ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la sécurité et la conformité du produit Réduire les pollutions et les déversements Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique Intégrer le concept de la Chimie Verte à la R&D Réduire les impacts environnementaux lors de la production Garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau Gérer efficacement nos déchets pour favoriser l'économie circulaire Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation 	90 % des produits expédiés de sites certifiés ISO 14001	83 % 90%
		90 % des quantités produites d'extraits naturels et de molécules de synthèse avec une note GREEN MOTION™ supérieure à 50/100	86 %
		Zéro déchet en décharge	11 % 0%
		Réduire de 20 % notre consommation d'eau ⁽¹⁾ ✓	-13 % -20%
		Réduire de 25 % notre consommation d'eau* dans les régions soumises à un fort stress hydrique	-13 % -25%
		Réduire de 25 % notre consommation d'énergie* ✓	-18 % -25%
		100 % de la consommation d'électricité d'origine renouvelable	52 % 100%
		Réduire de 69 % nos émissions de CO ₂ de scopes 1 et 2* ✓	-33 % -69%
		Réduire de 58 % nos émissions de CO ₂ de scope 3*	-15 % -58%

* Par tonne de produit, par rapport à 2018.

✓ Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

ODD	Nos engagements RSE	Nos objectifs 2030	Nos résultats 2022
SOCIAL     	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs Promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes Développer les compétences professionnelles des collaborateurs Promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents 	90 % des collaborateurs du Groupe bénéficiant d'au moins une formation	 Objectif déjà atteint et dépassé (94 %)
		90 % des collaborateurs du Groupe bénéficiant d'un entretien annuel	87 %
		Réduire de 20 % notre taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2018	- 13 % - 20 %
		50 % des collaborateurs travaillant dans un site certifié ISO 45001	24 % 50 %
CHAÎNE DE VALEUR   	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes Mettre en place une démarche d'achats responsables Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement Participer au développement local des communautés rurales 	90 % des achats du Groupe réalisés auprès de fournisseurs engagés dans une politique RSE	Objectif déjà atteint et dépassé pour le siège (92 %) (Déploiement en cours à l'échelle du Groupe)
		90 % des fournisseurs globaux du Groupe engagés dans une politique RSE	65 % 90 %
		50 % des fournisseurs du Groupe évalués sur leur RSE par un tiers indépendant	Objectif déjà atteint et dépassé pour le siège (54 %) (Déploiement en cours à l'échelle du Groupe)

Engagements et reconnaissance de notre politique RSE

En matière de développement durable, MANE s'attache à soutenir les normes internationales et reconnues, ainsi que les initiatives sectorielles. Les évaluations et reconnaissances d'experts du développement durable améliorent la transparence et crédibilisent notre démarche RSE aux yeux de nos parties prenantes. Notre engagement et notre réussite dans ce domaine ont été reconnus par des organismes tiers indépendants. Les prix et reconnaissances externes attestent de la perception positive de notre stratégie en matière de développement durable. Notre Groupe est ainsi récompensé des efforts fournis pour améliorer ses pratiques.





AGIR DE MANIÈRE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

- 24 Respecter les Droits de l'Homme
- 26 Assurer une pratique éthique des affaires

Pour MANE, être une entreprise responsable, c'est avant tout se comporter de manière éthique. Le respect de normes éthiques les plus élevées fait partie de nos priorités stratégiques.

Nous nous engageons à promouvoir et respecter le droit international relatif aux Droits de l'Homme dans l'ensemble des pays où nous exerçons nos activités.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD



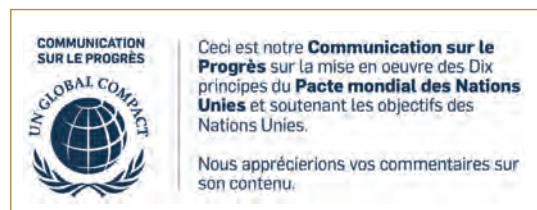
Respecter les Droits de l'Homme

Code d'éthique

Le respect des Droits de l'Homme est un de nos engagements forts, validé par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003.

Nous nous engageons également à :

- respecter les normes internationales du travail consignées dans les conventions et les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- préserver l'environnement ;
- agir contre la corruption sous toutes ses formes.



RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

“ Pour la vingtième année consécutive, MANE soutient le Pacte Mondial et renouvelle son engagement à mettre en œuvre et promouvoir les 10 Principes universellement reconnus dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses opérations, dans une démarche d'amélioration continue. ”

Jean Mane
Président

En 2013, MANE a structuré et formalisé sa démarche éthique dans un Code d'éthique applicable dans tout le Groupe.

Le respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales constitue le socle de notre Code d'éthique. Ce document est notre feuille de route pour mettre en œuvre les principes éthiques qui régissent le fonctionnement du Groupe.

Traduit dans 30 langues, ce Code d'éthique est disponible sur l'intranet et le site internet du Groupe : <https://www.mane.com/our-ethics>.

En France, notre Code d'éthique est intégré au règlement intérieur de V. MANE FILS. À ce titre, il fait l'objet de la procédure de consultation des représentants du personnel.

Il est essentiel que tous les collaborateurs de MANE agissent dans le respect des principes de notre Code. C'est pourquoi nous avons pour objectif de le faire signer par chacun d'entre eux d'ici 2030. Depuis 2020, tout nouvel embauché est tenu de prendre connaissance du Code d'éthique et de s'engager à le respecter en signant le document.

Signature du Code d'éthique	2021	2022
Nombre de collaborateurs ayant signé le Code d'éthique	6 571	7 212
% des effectifs consolidés du Groupe	92 %	94 %

Ligne d'alerte éthique

Dans le cadre des moyens déployés pour garantir la bonne application des principes du Code d'éthique, le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte éthique en 2017.

Il permet aux collaborateurs du Groupe de saisir le Comité d'Éthique pour signaler toute suspicion de violation du Code d'éthique. La procédure d'alerte est expliquée de façon détaillée dans le Code d'éthique. Les modalités de traitement de l'alerte ont été modifiées en 2022 pour renforcer la protection des salariés lanceurs d'alerte.

Elle assure le respect de la totale confidentialité tant de l'auteur du signalement que de la personne visée. Les membres du Comité d'Éthique peuvent être contactés par courriel : ethics@mane.com.



Toutes les alertes transmises au comité font l'objet d'investigations, de recommandations éventuelles à la Direction et d'un retour d'information aux auteurs des signalements.

En 2022, la ligne d'alerte éthique a été saisie à 5 reprises. Après une première investigation, une alerte anonyme s'est avérée infondée. Deux alertes étaient en provenance de la région EMEA et deux de la région Asie. Le Comité d'Éthique a estimé que 3 de ces alertes concernaient des situations pouvant être résolues par les services des ressources humaines. Une analyse détaillée a permis de confirmer le caractère sérieux d'une des alertes anonymes. Une enquête interne, en relation avec le service des Ressources Humaines, a été mise en place et des mesures disciplinaires ont été prises.

Sensibiliser et former les collaborateurs

Des campagnes de formation régulières permettent d'assurer une bonne compréhension du Code par les collaborateurs et sa mise en œuvre.

Cette formation a été conçue de manière à :

- illustrer les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de violation du Code ;
- donner des lignes directrices pour réagir face aux dilemmes éthiques.

Ainsi, dans les exemples fournis dans le support de formation ou dans le quiz qui lui est associé, les collaborateurs sont placés dans une vingtaine de scénarios différents pour appréhender de manière concrète les situations à risque auxquelles ils pourraient être confrontés.

La formation est accessible en e-learning et en plusieurs langues sur l'intranet du Groupe.

Formation à l'éthique	2021	2022
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation à l'éthique	5 192	6 426
% des effectifs consolidés du Groupe	72 %	84 %

D'ici 2030, 100 % des collaborateurs du Groupe auront suivi la formation en ligne et effectué le quiz sur le Code d'éthique.

(1) Voir chapitre « Mettre en place une démarche d'achats responsables ».

Prévenir les violations des droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement

Outre la responsabilité qui nous incombe au sein de nos propres activités, nous considérons qu'il en va aussi de notre responsabilité de contribuer à influencer le comportement de nos fournisseurs.

Afin de ne pas nous rendre complices de violations des Droits de l'Homme dans notre chaîne d'approvisionnement, nous intégrons la prise en compte de ce risque dans notre processus d'analyse des risques fournisseurs⁽¹⁾.

Pour ce faire, nous nous référons au Human Freedom Index (HFI) publié conjointement par les instituts Cato et Fraser. Le HFI est un classement qui présente un indice de 0 à 10 par pays selon leur niveau de libertés individuelles, civiles et économiques.

Nous nous basons sur cet indice pour évaluer le risque de non-respect des droits humains chez nos fournisseurs en fonction du pays d'implantation de leurs usines ou de leurs filières de matières premières naturelles.

Cette analyse permet d'orienter nos décisions d'achats et d'audits en fonction des niveaux de risques identifiés. Nous effectuons également d'autres analyses dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, qui portent notamment sur les risques liés à la corruption, au changement climatique et à la déforestation.

MANE incite en outre ses fournisseurs à s'engager dans le respect des Droits de l'Homme par la signature de sa Charte RSE des Fournisseurs. Les 6 principes de cette Charte constituent des points de vigilance complémentaires à suivre durant les évaluations et/ou les audits réalisés chez les fournisseurs par rapport à leur responsabilité sociétale.

Assurer une pratique éthique des affaires

Prévenir les conflits d'intérêts

Comme stipulé dans notre Code d'éthique, les collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation pouvant créer un conflit réel ou apparent entre leurs intérêts personnels et ceux du Groupe.

Si tel est le cas, le collaborateur en situation potentielle de conflits d'intérêts doit en informer son supérieur hiérarchique direct et le documenter dans une déclaration de conflit d'intérêts. Le Comité d'Éthique en est informé.

Lutter contre la corruption

Nous avons mis en place un dispositif afin de traduire notre engagement en matière de lutte contre la corruption en actions concrètes. Ce dispositif comporte 8 mesures :

1. un Code d'éthique intégré au règlement intérieur ;
2. une ligne d'alerte éthique interne ;
3. une cartographie des risques de corruption ;
4. une procédure d'évaluation des tiers ;
5. des procédures de contrôles comptables ;
6. un dispositif de formation des cadres et personnels exposés ;
7. un régime disciplinaire ;
8. un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Sensibiliser et former les collaborateurs exposés aux risques de corruption

En complément du Code d'éthique Groupe, nous avons élaboré deux Codes d'éthique plus spécifiques à destination des cadres et personnels les plus exposés aux risques de corruption :

- le Code d'éthique des acheteurs du Groupe ;
- le Code d'éthique des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers du Groupe.

Nous avons identifié un panel de 402 collaborateurs concernés en 2022 au sein du Groupe (soit près de 5,3 % des effectifs). Nous leur demandons de signer ces documents.

Signature des Codes d'éthique spécifiques	2022
Nombre de collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption (public cible)	402
Nombre de collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption ayant signé leur Code d'éthique spécifique	393
% du public cible	98 %

Ces collaborateurs doivent également suivre une formation de sensibilisation aux enjeux et aux risques de corruption et réaliser un quiz.

Formation à la lutte contre la corruption	2021	2022
Nombre de collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption ayant suivi la formation à la lutte contre la corruption	368	341
% du public cible	94 %	88 %

En décembre 2022, nous avons formalisé et actualisé la liste des fonctions considérées comme étant les plus exposées aux risques de corruption dans les filiales du Groupe. Cette actualisation nous permettra d'étendre le nombre de collaborateurs sensibilisés à ce sujet dès 2023.



ASSURER UNE GESTION RESPONSABLE DE NOS PRODUITS

- 28 Assurer la sécurité et la conformité de nos produits
- 32 Intégrer la Chimie Verte à la R&D
- 33 Réduire les impacts environnementaux lors de la production
- 34 Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique
- 41 Garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau
- 43 Gérer efficacement les déchets pour favoriser l'économie circulaire
- 44 Réduire les pollutions et les déversements
- 45 Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation

Il est impossible de dissocier la performance de notre entreprise et son acceptabilité par la société de la réduction des impacts environnementaux de nos activités. Nous visons à mieux protéger les communautés et les écosystèmes qui nous entourent.

Pour réduire ces impacts, nous avons pris les engagements suivants :

- assurer la sécurité et la conformité de nos produits ;
- réduire les pollutions et les déversements ;
- améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique ;
- intégrer le concept de Chimie Verte à la R&D ;
- réduire les impacts environnementaux lors de la production ;
- garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau ;
- gérer efficacement les déchets pour favoriser l'économie circulaire ;
- préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD



Assurer la sécurité et la conformité de nos produits

Garantir la sécurité sanitaire de nos produits

La qualité et la sécurité des produits sont des attentes légitimes et des préoccupations fortes de nos consommateurs. Garantir la sécurité sanitaire de nos produits, en protégeant la santé et la sécurité des consommateurs, est donc un enjeu et une priorité pour MANE et ses clients.

Notre approche couvre l'ensemble de la chaîne logistique, à commencer par les fournisseurs. Nous intégrons des contrôles très stricts dans nos processus d'achat et d'audit, ce qui nous permet de sélectionner des matières premières sûres et de grande qualité ainsi que des emballages conformes aux réglementations en vigueur. Des audits sont menés régulièrement chez les fournisseurs afin de vérifier leur capacité à répondre aux exigences de qualité, d'éthique et de sécurité de MANE et identifier leurs éventuels points de faiblesse et trouver ensemble les opportunités d'amélioration.

Tous nos sites de production ont mis en place des systèmes de management de la qualité et de la sécurité sanitaire. Ces dispositifs prévoient des procédures et des méthodes établies aux différentes étapes de la production (réception, contrôle des en-cours de production, contrôle final). La fabrication et le contrôle de nos produits répondent ainsi à des normes strictes. Des analyses de risques (HACCP ou Risk Analysis) permettent de réduire les risques de contamination physiques, chimiques, microbiologiques à un niveau acceptable. Des plans de surveillance associés sont en place pour garantir une maîtrise en continu de possibles contaminants (métaux lourds, pesticides, aflatoxines, oxyde d'éthylène...).

Avant que les produits finis ne quittent nos sites, nous leur faisons passer des tests pour valider qu'ils peuvent être utilisés en toute sécurité. Les contrôles réalisés sur les produits finis sont généralement des contrôles physico-chimiques, microbiologiques et organoleptiques. Ils garantissent que les produits finis que

nous fournissons à nos clients sont sûrs, d'une qualité uniforme et constante et satisfaisants pour la sécurité du consommateur.

Les sites du Groupe qui fabriquent des arômes ou des ingrédients alimentaires sont, en grande majorité, certifiés ISO 9001, IFS, BRC ou FSCC 22000 selon les régions. La fabrication de nos produits finis destinés à l'industrie pharmaceutique (usage humain ou vétérinaire) est conforme aux Good Manufacturing Practices (GMP). Ces installations sont inspectées périodiquement par les autorités de tutelle. Quant à nos compositions parfumantes et ingrédients cosmétiques que nous fabriquons, nos sites de production sont certifiés ISO 9001 EffCI ou ISO 22716 selon les sites.

Parmi les objectifs des Services Qualité, un indicateur concerne le suivi du nombre de lots concernés par des procédures de retrait ou rappel de produit fini. En 2022, aucun lot n'a été concerné par cette procédure sur la région EMEA, de même que pour les 15 précédentes années.

Évaluer la sécurité toxicologique des produits

Dans le cadre de notre démarche d'innovation, le développement d'un nouvel ingrédient ou d'une nouvelle technologie est soumis à un processus rigoureux d'évaluation de la sécurité et des aspects réglementaires. Les projets de recherche sont coordonnés par un Comité scientifique dont les membres se réunissent tous les trimestres. Tous les ingrédients innovants qui en sont issus sont caractérisés et évalués pour leurs propriétés environnementales et de santé humaine avant leur mise sur le marché, dans le but de parvenir à un développement durable. La caractérisation est réalisée par nos experts analytiques et l'évaluation de sécurité toxicologique est conduite par nos experts réglementaires et toxicologiques.

Les propriétés intrinsèques des nouveaux produits sont évaluées et servent de base à nos processus d'évaluation de la sécurité et de classification des risques. En 2022, nos fiches de données de sécurité (FDS) ont été améliorées de façon à répondre à la réglementation EU 2020/878 et sont d'ores et déjà disponibles en 33 langues. Pour les produits Arômes et Parfums, des informations relatives aux allergènes, organismes génétiquement modifiés (OGM), données nutritionnelles, agriculture biologique ou critères éthiques et religieux peuvent être fournies.

Au cours du processus d'innovation, l'impact environnemental et le bien-être des animaux sont également pris en compte. Cette question est de la plus haute importance pour MANE. En effet, le Groupe n'effectue pas de tests de ses compositions aromatisantes ou parfumées sur les animaux. En outre, aucun test sur des animaux n'est effectué ou commandé par MANE pour ses ingrédients fabriqués, sauf exigence spécifique des réglementations nationales ou régionales.

Notre engagement à éviter les tests sur animaux dans tous les cas se traduit également par une implication dans la recherche de méthodes alternatives. Depuis 2007, nous sommes actionnaires d'ImmunoSearch. Cette société de recherche se consacre au développement de tests toxicologiques *in vitro*.

Nous prenons également des participations en capital et/ou tissons des partenariats avec des sociétés expertes en méthodes d'expérimentation non animale, telles que des sociétés de R&D développant des modèles QSAR (méthodologie *in silico*).

Gérer la conformité REACH

MANE fabrique et importe des substances chimiques dans l'Union européenne. À ce titre, nous devons respecter les obligations du règlement REACH (concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques) pour notre portefeuille de matières premières naturelles et synthétiques. Protéger la santé humaine et l'environnement est non seulement l'objet de ce règlement, mais aussi un pilier de notre Politique de Développement Durable. Afin de garantir une mise en conformité optimale, une équipe réglementaire est dédiée aux obligations REACH. Des partenariats externes viennent compléter nos expertises réglementaires et scientifiques. MANE est également un membre actif des groupes de travail sur le sujet au sein de l'International Fragrance Association (IFRA) et de l'European Federation of Essential Oils (EFEO).

En ce qui concerne le processus d'enregistrement, nous avons enregistré plus de 120 substances, en tenant compte des exemptions liées aux usages dont MANE peut bénéficier. Le processus d'enregistrement étant un processus continu, nous travaillons proactivement sur la mise à jour des dossiers soumis. Dans ce cadre, nous adhérons depuis 2019 au projet d'amélioration des dossiers REACH lancé par le European Chemical Industry Council (CEFIC) en coopération avec la European Chemical Agency (ECHA).

(1) Voir chapitre « Intégrer la chimie verte à la R&D ».

Des outils développés en interne, dont un tableau de bord REACH, permettent de suivre les tonnages de substances. Ce travail se fait en étroite collaboration avec les services Achats et Production. MANE veille également à ce que ses fournisseurs respectent leurs obligations. Toutes les informations recueillies sont enregistrées sur divers supports et partagées sur l'intranet de l'entreprise.

Des actions comparables sont réalisées pour la mise en œuvre d'autres réglementations similaires à REACH, telles que UK REACH et TURKEY REACH (KKDIK).

Promouvoir une consommation durable

Notre responsabilité en matière de consommation durable passe en premier lieu par notre capacité à développer des produits qui apportent un bénéfice à l'environnement et à la société, à chaque étape de leur cycle de vie.

En second lieu, elle est liée à la nature des informations que nous fournissons à nos clients sur nos produits, afin de favoriser des choix plus responsables de nos clients et, *in fine*, des consommateurs.

À ce titre, l'outil GREEN MOTION™ by MANE⁽¹⁾ nous offre la possibilité de renseigner nos clients sur le profil environnemental de leurs compositions et d'orienter leurs choix vers des formules moins impactantes sur le plan environnemental.

LE PARFUM, VECTEUR DE BIEN-ÊTRE

S'agissant de leurs parfums et de leurs produits du quotidien, les consommateurs ne veulent désormais plus avoir à choisir entre performance, plaisir, santé et environnement.

Le parfum doit être un signal d'efficacité et un vecteur de bien-être, en plus de contribuer au profil plus responsable du produit dans lequel il entre.

Conscient de ce changement de paradigme, MANE investit depuis plusieurs années dans une stratégie d'innovation parfum, soucieuse de son environnement et du bien-être des consommateurs.

Tout d'abord, notre solide expertise en chimie verte et notre maîtrise des procédés de biotechnologie et d'extraction nous permettent d'enrichir chaque année la palette du parfumeur avec des matières premières créatives, renouvelables et biodégradables. Un groupe de travail multidisciplinaire et son Comité de pilotage spécifique ont été créés en 2022, afin d'établir nos objectifs et les plans d'actions associés en termes de renouvelabilité, biodégradabilité et émissions CO₂ de nos parfums.

Outre des ingrédients renouvelables et biodégradables, nous proposons également une alternative au support alcoolique traditionnel. AQUAFINE™ est une formulation biodégradable concentrée, capable de parfumer durablement le linge, le corps, les cheveux et la maison, sans utilisation d'alcool ou de solvant. Cette solution présente également un atout environnemental majeur avec une empreinte carbone réduite de 22 fois par rapport à une formulation alcoolique traditionnelle.

Pour accompagner nos parfumeurs sur des cahiers des charges toujours plus exigeants, nous avons mis en place un portefeuille d'outils et de solutions innovants. Nos captifs FRESHPLEX™ permettent de diminuer la perception des mauvaises odeurs. Les aides à la formulation POWERBLOOM™ ou FOOTPRINT, outils issus de la Data Science, permettent respectivement d'augmenter la diffusivité ou d'accélérer la création de parfums plus respectueux de l'environnement. Enfin, pour répondre aux besoins grandissants d'objectivation des bénéfices émotionnels générés par les parfums, MANE a calibré une série de méthodologies fondées sur les principes des Sciences Cognitives, dans le cadre du programme WELLMOTION™.

Notre démarche d'innovation responsable se décline également au niveau de nouveaux vecteurs de parfum. Nous proposons ainsi à nos clients MANENCAPS™ FC X2, une collection de parfums solides produite dans nos usines. Disponible dans une version solide et prête à être embouteillée, cette solution se présente sur un support biodégradable à 98 % et issu du végétal à 93 %. Elle est idéale pour parfumer le linge.

Afin de concilier rémanence du parfum sur le linge et réduction du rejet de microplastiques dans les écosystèmes, nous avons également mis au point des microcapsules biodégradables. La première génération de capsules biodégradables MANENCAPS™ FC CLEEN pour adoucissants est commercialement disponible. Elles constituent une avancée stratégique pour allier performance, sensorialité et respect de l'environnement. Elles suivent les normes OECD 301F de biodégradabilité en atteignant une biodégradabilité supérieure à 60 % en 28 jours. Elles répondent à un cahier des

charges toujours plus exigeant pour protéger la planète et le consommateur tout en véhiculant une expérience sensorielle comparable aux microcapsules traditionnelles non biodégradables. Les équipes Recherche & Innovation travaillent désormais à la mise au point de microcapsules pour les segments cosmétiques.



Avec le lancement de PURAKAN™, MANE allie désormais beauté et bien-être avec une solution 100 % naturelle qui agit contre les pellicules. Nos laboratoires ont mis au point et testé une combinaison de trois actifs qui agissent en synergie pour rééquilibrer la microflore du scalp, dont l'écorce de grenade issue des sous-produits de l'industrie agroalimentaire en Inde, l'huile essentielle de menthe et l'huile essentielle d'ajowan. Utilisable dans tout type de shampoing solide ou liquide, cet actif breveté répond à un cahier des charges strict de respect du cuir chevelu avec une excellente tolérance cutanée, de naturalité ISO 16128 et d'efficacité avec une réduction en moyenne de 34 % des pellicules visibles pour 81 % des sujets testés.

Des solutions clés en main associant l'actif PURAKAN™ avec des parfums ciblés développés par nos parfumeurs sont également proposées à nos clients.

DES ALIMENTS SAINS AVEC DU GOÛT

Acteur incontournable de la chaîne de production agro-alimentaire, MANE est conscient de sa contribution au bien-être des consommateurs. Afin de les inciter à manger de manière plus équilibrée, il est essentiel que ces aliments soient plus sains, mais également appréciés des consommateurs. C'est notre défi quotidien : développer des arômes et des ingrédients naturels aromatiques qui répondent aux désirs des consommateurs et aider les fabricants d'aliments et de boissons à reformuler leurs produits avec des alternatives plus saines. MANE a mis en place un programme de recherche international visant à comprendre la modulation du goût. Nous avons ainsi développé des systèmes permettant de réduire la teneur en sucre, en sel ou en matières grasses sans compromettre le goût et la sensation en bouche.

SUCRE

SENSE CAPTURE™ MS est une gamme de solutions innovantes permettant la modulation du goût sucré. Ses propriétés uniques reposent sur les trois dimensions du goût : intensité sucrée, dynamique et qualité du goût sucré. SENSE CAPTURE™ MS GENUINE est la dernière génération de ces solutions d'arômes naturels dédiées aux boissons, biscuits, confiseries, sauces, etc.

SEL

Reproduisant les nombreuses fonctions du sel sans compromettre le goût, SENSE CAPTURE™ SALT est une solution naturelle et clean label pour la réduction du sel. Elle est conçue pour être utilisée dans une large gamme de produits alimentaires : soupes, sauces, bouillons, plats préparés, viandes, fromages fondus, snacks salés et produits de panification et de pâtisserie.

MATIÈRES GRASSES

La réduction de la teneur en matières grasses et le remplacement du glutamate monosodique dans les aliments et les boissons ont également un impact significatif sur la sensation en bouche, en perturbant la perception gustative des consommateurs. MANE a développé une gamme complète de solutions SENSE CAPTURE™, qui améliorent efficacement la sensation en bouche en augmentant significativement la sensation de film gras des produits laitiers allégés, ainsi qu'en apportant de la rondeur en bouche aux applications culinaires.

Ces différentes solutions peuvent être associées, offrant ainsi une approche holistique de la modulation du goût. Elles permettent de parvenir à une solution satisfaisante, même dans le cas de problématiques les plus complexes.

DES INGRÉDIENTS NATURELS AROMATIQUES

Les ingrédients aromatiques naturels MANE SOURCE™ répondent aux attentes des consommateurs d'aujourd'hui :

- 100 % du goût issu de la source ;
- des matières premières soigneusement sourcées avec une traçabilité totale ;
- une chaîne d'approvisionnement la plus courte possible ;
- l'utilisation de technologies traditionnelles et de pointe, optimisant tout le potentiel aromatique de la matière première ;
- un étiquetage clair (mentionnant la source, pas d'additif déclarable).

Extraire les ingrédients aromatiques naturels des meilleures matières premières est au cœur de l'expertise de MANE. S'appuyant sur un héritage de plus de 150 ans, MANE a perfectionné ses techniques d'extraction et de concentration pour capturer toute la complexité du goût des matières premières naturelles. Afin de garantir un approvisionnement durable, MANE a noué des partenariats de longue date avec des producteurs agricoles locaux du monde entier cultivant les meilleurs ingrédients. Le portefeuille MANE SOURCE™ comprend des ingrédients traditionnels tels que des extraits, des huiles essentielles et des préparations culinaires, ainsi que des développements très récents tels que des infusions aqueuses de plantes, des jus de légumes concentrés et des extraits provenant de fruits.

TRANSITION PROTÉIQUE

MANE propose aussi des solutions pour remplacer les protéines animales au profit d'alternatives végétales. Les consommateurs soucieux de l'avenir de la planète adaptent leurs habitudes alimentaires afin de réduire leur empreinte environnementale, notamment en matière de protéines. Ce changement d'habitude alimentaire est aussi appelé « transition protéique » : un mode de production de protéines animales plus durable ou leur remplacement par des protéines de source végétale ou autre, pour tout ou partie de l'alimentation.

Alors que la santé, le bien-être animal et les raisons financières sont au cœur du remplacement des protéines animales dans nos assiettes, les aspects environnementaux gagnent aussi en importance. 30 % des consommateurs européens déclarent consommer des aliments salés végétariens/végétaliens transformés pour des raisons éthiques liées à l'environnement⁽¹⁾. Les consommateurs ont donc tendance à manger moins de viande et de produits laitiers qu'ils remplacent par plus d'alternatives végétales meilleures pour l'environnement en termes d'empreinte carbone et pour leur santé.

Depuis 1981, les sociétés du Groupe MANE sont impliquées dans le domaine végétal, avec le remplacement des protéines animales dans les produits carnés. L'expertise s'est ensuite étendue à d'autres segments et catégories de produits alimentaires telles que les produits laitiers frais ou même les glaces.



Le programme « Protein Transition » de MANE pilote tous les projets de recherche autour des protéines et des défis que celles-ci impliquent en matière de goût. Ce programme ne prend pas seulement en compte les protéines végétales. Il anticipe également l'utilisation d'autres protéines alternatives telles que les insectes, les cultures cellulaires, les biotechnologies ou encore les mycoprotéines (protéines issues de champignons).

Le goût est le premier facteur de rachat. Les consommateurs se tourneront vers des protéines plus durables uniquement si les aliments et les boissons qui en contiennent leur conviennent du point de vue gustatif. Ces caractéristiques organoleptiques doivent également être compatibles avec le statut des aliments, c'est-à-dire qu'elles doivent à la fois avoir une qualité nutritionnelle pouvant s'intégrer dans un régime alimentaire et être abordable pour le consommateur.

Les arômes et arômes naturels produits par la société sont particulièrement appropriés pour ces nouveaux aliments et peuvent bénéficier d'un statut végétarien ou végétalien. De plus, l'expertise MANE s'attache à optimiser les associations aromatiques avec les bases végétales pour obtenir le meilleur profil organoleptique du produit fini.

Avec SENSE CAPTURE™ MASK, MANE se concentre sur les arômes masquants. Ceux-ci sont particulièrement adaptés aux défis sensoriels associés à des produits avec un fort taux de protéines ou exprimant des notes indésirables telles que celles perçues dans nombre de produits végétaux, aussi bien dans l'univers du sucré que du salé. SENSE CAPTURE™ PROTEIN est une solution aromatique optimale permettant de réduire les notes indésirables provenant de l'utilisation de protéines végétales, ainsi que les sensations d'astringence et d'amertume.

Il existe aussi toute une gamme de solutions aromatiques dont la fonction permet l'accentuation de certaines sensations. C'est le cas de SENSE CAPTURE™ Mouthfeel, qui permet d'enrichir la sensation grasse en bouche.

PURE CAPTURE™ BH permet, de son côté, d'apporter la tonalité rôtie tant recherchée dans les analogues de viande pour reproduire les sensations gustatives des produits carnés rissolés.

Pour finir, les ingrédients de la société MANE permettent d'apporter de la simplicité dans les déclarations d'ingrédients des produits finis, comme les jus concentrés de légumes, les oléorésines, les huiles essentielles ou les extraits d'épices.

(1) Étude MANE M2P conduite en France, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne et Italie en 2020, plus de 2 900 interviews collectées.

Intégrer la Chimie Verte à la R&D

L'innovation est un des piliers stratégiques du Groupe MANE, moteur pour répondre aux besoins de nos clients de manière différenciée. En 2022, le Groupe a investi 7,5 % de son chiffre d'affaires dans les activités de R&D.

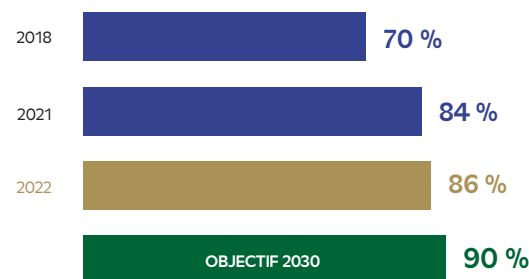
Notre engagement pour une innovation durable consiste à concevoir des produits sûrs et sains, dont l'impact environnemental est minimisé et les bénéfices sensoriels maximisés pour le consommateur. Cela passe par des stratégies d'innovation impliquant l'utilisation accrue de matières premières renouvelables, biodégradables, à faible empreinte carbone, ou encore issues de la valorisation de déchets de l'industrie. Cela consiste également à améliorer nos procédés pour éliminer ou réduire l'utilisation de substances dangereuses ou encore la consommation énergétique associée.

Le premier outil d'évaluation environnementale de l'industrie Arômes et Parfums a été créé en 2011 par MANE : GREEN MOTION™. Cet outil est basé sur l'ensemble des 12 principes de la chimie verte définis par P. Anastas et J. Warner. Il est accessible à tous et disponible gratuitement sur notre site web, repose sur une approche universelle, transparente et scientifiquement reconnue⁽¹⁾. Il permet de calculer sur une échelle de 0 à 100 l'impact global sur l'environnement d'un ingrédient ou d'une formule. Cette méthode simple et pertinente repose sur un ensemble de critères regroupés en sept concepts fondamentaux : l'origine renouvelable ou non des matières premières, le type de solvants, la dangerosité et toxicité des réactifs, l'efficacité du procédé (rendement, économie d'atomes, nombre d'étapes...), la consommation énergétique, la quantité de déchets générés (E-Factor) et l'impact du produit fini sur l'homme et l'environnement. Intégré par le biais d'un logiciel à l'outil de formulation des parfumeurs et aromaticiens, GREEN MOTION™ est devenu un véritable outil d'amélioration continue de nos compositions en termes d'empreinte environnementale.

Depuis 2022, une nouvelle version de l'application est disponible : <https://greenmotion.mane.com>



PRODUCTION D'EXTRAITS NATURELS ET DE MOLÉCULES DE SYNTHÈSE AVEC UNE NOTE GREEN MOTION™ > 50



Nous avons pour objectif 2030 de produire 90 % d'extraits naturels et de molécules de synthèse avec une note GREEN MOTION™ supérieure à 50.

En 2022, de nombreuses formations ont été réalisées en interne sur l'outil GREEN MOTION™ :

- GREEN MOTION™ est intégrée dans le parcours de formation de la MANE Perfumery School ;
- tous les nouveaux employés MANE travaillant pour les services Fragrance et Flavours sont systématiquement formés à l'outil.

MANE a été sponsor de l'édition 2022 du Symposium International sur la Chimie Durable (ISGC) organisé à La Rochelle. Cet événement vise à offrir la possibilité à des centaines d'experts d'échanger et débattre sur les futurs défis de la chimie. Les experts MANE de GREEN MOTION™ ont organisé et participé à la conférence « How to eco-design consumer goods formulations with GREEN MOTION™ ? » à destination des industriels et universitaires.

IMPLICATION DANS LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES IFRA ET IOFI

Nous avons contribué de manière significative à la réalisation de la « Sustainability Charter » des associations professionnelles IFRA et IOFI dès 2017, jusqu'à sa signature en 2020. Il s'agit d'une initiative collective de l'industrie des arômes et des parfums visant à élever le niveau de la RSE dans le secteur. Nous sommes également impliqués dans le développement d'un outil et de lignes directrices communes à l'industrie pour l'évaluation de l'impact environnemental des produits selon les principes de la chimie verte.



Pour accélérer la transition de notre palette issue de carbone fossile vers le carbone renouvelable, nous avons rejoint en 2021 la Renewable Carbon Initiative (RCI). Cette plateforme à la croisée des industries de la chimie vise à redéfinir les contours du carbone renouvelable sur le long terme, en considérant le carbone issu de la biomasse, mais aussi du recyclage et du CO₂ capturé de l'atmosphère.

(1) T.V.T Phan, C. Gallardo, J.M. Mane, Green Chem., 2015, 17, 2846-2852.

Réduire les impacts environnementaux lors de la production

Mesurer nos impacts

Grâce à des méthodes et des outils spécifiques mis en place au sein du Groupe, nous pouvons mesurer et suivre notre impact environnemental à tous les niveaux. Cette démarche nous permet de prendre les décisions nécessaires pour améliorer notre performance et atteindre tous les objectifs environnementaux que nous nous sommes fixés.

Systematiser la certification ISO 14001

Dans le cadre de notre Politique de Développement Durable, nous nous sommes engagés à porter à plus de 90 % la part du tonnage total du Groupe expédié par des sites certifiés ISO 14001. La mise en place d'un système de management de l'environnement (SME) d'un site permet :

- de garantir le respect de la réglementation ;
- d'identifier et de minimiser les impacts environnementaux générés par les activités du site ;
- de maîtriser les risques sur l'environnement.



16 de nos 21 sites industriels compris sur le périmètre de reporting sont audités ISO 14001. En 2022, le site de MANE KANCOR Bareilly a été pour la première fois certifié ISO 14001.

Ces certifications sont l'aboutissement concret des efforts déployés au cours de ces deux dernières années par les équipes locales. Elles nous ont permis d'augmenter de 56 à 83 % la part du tonnage expédié par des sites certifiés ISO 14001 entre 2020 et 2021.

PARTAGE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES

En 2022, MANE Inc. et MANE USA ont travaillé en étroite collaboration (réunions hebdomadaires, partage de connaissances terrain, planification...) afin de préparer MANE USA à l'audit de certification l'ISO14001. À l'heure de la publication de ce rapport, MANE USA a reçu la certification ISO 14001.

Former et sensibiliser à l'environnement

Afin d'appuyer notre démarche environnementale, nous investissons dans des actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs. Les politiques de formation de chacune des entités du Groupe intègrent des modules dédiés à la maîtrise des impacts et des risques environnementaux.

Par exemple, sur nos sites en France et aux États-Unis, MANE Inc., tous les nouveaux embauchés bénéficient d'une formation à l'environnement. La formation est réalisée par et pour nos collaborateurs, en format présentiel ou sur une plateforme en ligne. La formation passe en revue la gestion de l'environnement, de l'énergie, les objectifs MANE pour 2030 et des exemples de projets mis en place ou de bonnes pratiques.

Des campagnes d'affichage, de communication et des systèmes informatiques dédiés sont aussi élaborés en interne afin d'informer les collaborateurs sur les gestes économes, les règles d'étiquetage, les risques chimiques, les politiques, les indicateurs, etc.

Investir dans l'environnement



10,4 M€
D'INVESTISSEMENTS
ENVIRONNEMENTAUX

Les investissements environnementaux ont augmenté de 16 % entre 2021 et 2022. Ces dépenses ont permis de financer nos actions dans les domaines suivants :

- traitement et élimination des déchets ;
- réduction des pollutions et des déversements ;
- recours aux énergies renouvelables ;
- achat d'équipements permettant d'améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et d'optimiser nos consommations d'eau et d'énergie ;
- recours à des prestations externalisées de conseil et de contrôle des équipements.

Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations et lutter contre le changement climatique

Nos engagements

NOS OBJECTIFS DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS GES

Nous sommes conscients que les risques liés au réchauffement climatique peuvent être considérés à la fois comme une menace et une opportunité. C'est pourquoi nous prenons en compte l'impact de nos activités sur le climat dans nos réflexions stratégiques.

Nous sommes engagés depuis longtemps dans une démarche pour réduire notre empreinte carbone. Dès 2007, nous avons signé l'engagement Caring for Climate. Cet engagement historique est maintenant renforcé par notre adhésion à deux initiatives internationales majeures en matière de lutte contre le réchauffement climatique :

- en 2015, nous avons signé l'Appel de Paris (Paris Pledge for Action) engageant le Groupe à aligner sa stratégie climat avec l'objectif de l'Accord de Paris afin de limiter la hausse mondiale des températures à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels ;
- en 2019, nous avons rejoint le programme Science Based Targets initiative (SBTi) pour traduire notre engagement en objectifs concrets, basés sur la science.

L'initiative SBTi est une collaboration entre le Carbon Disclosure Project (CDP), le World Resources Institute (WRI), le World Wide Fund for Nature (WWF) et le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC). L'initiative encourage les entreprises à réduire leurs émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) conformément aux dernières études scientifiques sur le changement climatique. Pour ce faire, l'initiative défend la définition d'objectifs fondés sur la science comme un moyen efficace de préparer la croissance des entreprises à la transition vers une économie bas-carbone.

Nos précédents objectifs, validés par la SBTi en mars 2021, étaient compatibles avec la trajectoire WB2C (well below 2 °C) de réchauffement climatique global. Pour aller plus loin dans notre engagement, de nouveaux objectifs plus ambitieux et alignés avec une trajectoire de réchauffement global de 1,5 °C ont été soumis à la SBTi en janvier 2022. Ils ont été validés 7 mois plus tard.

Nos objectifs pour 2030 sont les suivants :

- réduire nos émissions de scopes 1&2 de 69 % par tonne de produit vendu d'ici 2030, par rapport à 2018 (ce qui équivaut à une réduction en valeur absolue de 50 % des émissions de scopes 1&2) ;
- réduire nos émissions de scope 3 de 58 % par tonne de produit vendu d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2018 (la limite de l'objectif comprend les émissions biogéniques et les absorptions des matières premières bioénergétiques).

Nos émissions de scope 1 sont les émissions directes de GES résultant de la combustion d'énergies fossiles des activités que nous contrôlons. Les émissions de scope 2 correspondent aux émissions indirectes de GES liées à la consommation d'énergie (électricité, chaleur, froid ou vapeur) nécessaires à la fabrication des produits. Les émissions de scopes 1 & 2 correspondent à 9 % de l'intégralité des émissions de notre bilan carbone en 2022.

Les 91 % restant de nos émissions totales en 2022 de CO₂ proviennent de notre scope 3. Ce sont toutes les émissions indirectes (non comptabilisées dans les scopes 1 et 2) liées à notre chaîne de valeur complète, notamment les achats de matières premières, les transports amont et aval des marchandises, les déplacements des salariés, etc.

NOTRE PLAN D'ACTION

Pour atteindre nos objectifs, l'élaboration d'un plan d'action à moyen-terme d'action pour la réduction des émissions de scopes 1&2 et de scope 3 est en cours. Cette démarche est menée en étroite collaboration avec différents services en interne et avec le soutien d'un cabinet de conseil externe. Ce dernier nous a également accompagné sur la révision et l'amélioration de la méthodologie de calcul de nos émissions de Scope 3. Sur chacun de nos sites de production, des axes de progrès sont identifiés et des actions sont mises en œuvre pour réduire nos consommations d'énergie et notre impact carbone.

Pour atteindre nos objectifs nous travaillons sur trois fronts à la fois :

- sobriété et efficacité énergétique de nos sites de production ;
- produits bas-carbone ;
- engagement de l'ensemble de notre chaîne de valeur.



Gouvernance

Dans le cadre de la nouvelle gouvernance mise en place en 2021⁽¹⁾, le Président du Groupe avec les membres du Group Executive Board (GEB) sont responsables de la politique climat et énergie de MANE et de la supervision des risques et opportunités liés au changement climatique.

La Direction RSE Groupe est rattachée directement au Président du Groupe et fait également partie du Global Management Team. À ce titre, la Direction RSE Groupe s'est vue confier la responsabilité de définir et d'exécuter la stratégie climat du Groupe, priorité intégrée aux piliers de la Politique de Développement Durable de MANE.

Avec l'intégration de la fonction RSE au GMT, le GEB prend donc en compte les risques et opportunités liés au changement climatique dans l'adaptation de la stratégie commerciale, des budgets, des investissements et des plans d'actions.

Les progrès réalisés dans le cadre de notre stratégie climat font l'objet d'un suivi régulier et d'une analyse détaillée lors de revues de direction. Des revues de direction annuelles régionales (Asie et Amériques à date), ainsi qu'une revue de direction au niveau Groupe sont organisées avec le Président du Groupe, les membres du GEB, le Comité RSE et les directions fonctionnelles concernées.

Sur la base des informations consolidées par la Direction RSE Groupe, une surveillance globale des questions liées au climat est ainsi réalisée, permettant aux membres de ces comités :

- d'examiner et d'orienter la stratégie ;
- d'examiner et d'orienter les principaux plans d'action ;
- d'examiner et d'orienter les budgets annuels ;
- d'examiner et d'orienter les politiques de gestion des risques ;
- de suivre et de superviser les progrès accomplis par rapport aux objectifs pour traiter les questions liées au climat.

La question climatique est prise en compte par le biais de 4 de nos engagements pour 2030 : la diminution de la consommation en énergie, l'augmentation de la part d'énergie renouvelable consommée et les deux objectifs de réduction des émissions de scopes 1 & 2 et de scope 3.

En 2022, la création d'un poste de Responsable Stratégie Climat au sein de la Direction RSE démontre la volonté d'aller plus loin dans la définition et l'exécution d'une stratégie d'atténuation de nos émissions de GES.

Identifier, évaluer et gérer les risques climatiques

Aujourd'hui, la maîtrise des risques liés au dérèglement du climat est incontournable, à la fois pour identifier et évaluer tous les types de risques climatiques et pour s'adapter aux conséquences du changement climatique.

La gestion des risques climatiques est intégrée dans notre dispositif général d'analyse et de gestion des risques extra-financiers⁽²⁾. Sur le plan méthodologique, nous avons suivi les recommandations de la TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures) pour communiquer de manière transparente sur ces risques dans notre rapport.

Nous avons élaboré un processus d'analyse des risques climatiques qui porte à la fois sur nos sites de production et sur nos fournisseurs de matières premières. L'objectif est d'identifier les activités du Groupe les plus exposées. Pour cela, nous utilisons les indices suivants :

- World Risk Index de l'Institut pour l'environnement et la sécurité humaine des Nations Unies (UNU-EHS) & l'Institut de Droit international sur la Paix et les Conflits Armés (IFHV) de l'Université de la Ruhr à Bochum ;
- indice mondial des risques climatiques (IRC) de l'ONG Germanwatch.

L'analyse menée en 2022 basée sur une nouvelle méthodologie d'évaluation des risques sur le World Risk Index met en évidence que onze de nos sites industriels sont localisés dans des pays exposés à un risque élevé ou très élevé de catastrophes naturelles potentiellement induites par les aléas climatiques.

Pour parer aux risques pesant sur l'activité de nos sites de production, nous avons préparé un plan de continuité d'activité (PCA). Grâce au PCA, le Groupe prépare l'organisation de son activité en cas de crise (défaut d'approvisionnement en matières premières, coupure de courant, dégâts matériels causés par des événements climatiques dont l'intensité est exceptionnelle) et met en place des stratégies préventives d'atténuation qui permettent de limiter au maximum l'impact de ces menaces.

(1) Voir chapitre « Gouvernance ».

(2) Voir chapitre « Risques extra-financiers ».

Un plan de sécurisation des ingrédients a aussi été mis en place par la Direction des Achats. C'est principalement au niveau agricole que l'impact des risques climatiques peut s'avérer important sur nos chaînes d'approvisionnement en matières premières (rupture d'approvisionnement, faible rendement, hausse du coût des matières premières).

La prise en compte des risques climatiques est également intégrée à notre processus de suivi RSE des fournisseurs. En amont de nos activités de production, nos fournisseurs d'ingrédients en Inde (menthe, piment...), en Indonésie (patchouli, santal...), en Australie (santal), en Chine (ingrédients synthétiques), à Madagascar (vanille), aux Etats-Unis (menthe, cèdre...), Canada ou encore au Brésil (orange, fève tonka) sont également exposés aux risques liés au changement climatique, sur la base des données du World Risk Index 2022.

En plus des critères liés au respect des Droits de l'Homme et des normes du travail, l'évaluation RSE de nos fournisseurs porte sur leur management environnemental (gestion de l'eau, des déchets, de l'énergie et des émissions de carbone).

Réduire l'intensité énergétique des activités du Groupe

Nous nous efforçons d'intégrer les meilleures techniques disponibles afin de généraliser des procédés industriels moins énergivores sur nos sites.

Du fait des procédés d'extraction qui y sont réalisés, nos sites de production en France (Le Bar-sur-Loup et Quéven) et en Inde (Angamaly) représentent à eux seuls 46 % de la consommation totale d'énergie du Groupe. C'est donc en priorité sur ces sites que nous avons opté pour la mise en place d'un système de management de l'énergie certifié ISO 50001.

La norme ISO 50001 est un véritable outil d'aide au pilotage de la performance énergétique à travers :

- une revue des principaux postes de dépense énergétique, ou usages significatifs ;
- la mise en place d'indicateurs de performance énergétique (IPE) ;
- la collecte et l'analyse de données via la réalisation d'audits énergétiques ;
- l'implication de l'ensemble des collaborateurs ;
- l'élaboration d'une politique énergétique ;
- l'établissement d'objectifs précis ;
- l'évaluation des résultats obtenus dans une logique d'amélioration continue.

Cette démarche s'est révélée efficace puisque notre site industriel à Le Bar-sur-Loup (France) a réduit de 19 % sa consommation d'énergie par tonne de produit depuis sa certification ISO 50001 en 2015.



CONSOMMATION D'ÉNERGIE

(EN GIGAJOULE PAR TONNE DE PRODUIT)



☑ Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Consommation d'énergie (en GJ)	2018	2020	2021	2022
Gaz naturel	327 341	346 637	348 516	343 417
Électricité	318 804	331 068	344 777	346 206
Énergie autoproduite	55 783	91 865	122 363	83 346
Fioul domestique	13 059	12 604	16 044	20 944
Gaz de Pétrole liquéfié	-	-	760	1 483
TOTAL	714 986	782 174	831 700	795 396

Dans le cadre de notre nouvelle feuille de route pour 2030, nous sommes fixés comme objectif de réduire de 25 % notre consommation d'énergie par tonne de produit par rapport à 2018.



Recourir aux énergies renouvelables

Notre plan d'action de réduction des émissions de Scopes 1&2 inclut la sobriété et l'efficacité énergétique, ainsi que le recours aux énergies renouvelables. Nous avons pour objectif d'ici 2030 d'atteindre 100 % de notre consommation d'électricité provenant d'énergie renouvelable. Nous travaillons également sur le développement d'énergie autoproduite.

ÉLECTRICITÉ VERTE

Nos sites de production en France, en Espagne, aux États-Unis (MANE USA à Wayne), au Mexique et en Colombie ont souscrit un contrat d'électricité verte à hauteur de 100 % de leur consommation. En 2022, 52 % de l'électricité consommée par le Groupe était d'origine renouvelable. Notre objectif pour 2030 est d'atteindre 100 % d'électricité verte.

BIOMASSE

Nos sites industriels de MANE KANCOR à Angamaly et Byadgi se sont équipés de chaudières biomasse pour récupérer l'énergie des résidus végétaux issus de leurs procédés d'extraction et créer de la chaleur. En 2022, cela leur a permis d'autoproduire respectivement 64 % et 71 % de leur consommation d'énergie.

PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES

Notre site industriel en Thaïlande a installé des panneaux solaires, lui permettant d'autoproduire 54 % de sa consommation d'électricité. Nos sites en Indonésie et en Inde ont installé des panneaux solaires afin de produire une partie de l'électricité consommée.

Des panneaux solaires sont installés sur le site industriel PT MANE Indonesia, situé à Cikarang, permettant d'auto-produire 7 % de la consommation énergétique du site. De même, des panneaux photovoltaïques ont également été installés sur notre nouveau site industriel PT MANE Indonesia, situé à Cikampek, permettant d'auto-produire 16 % de la consommation énergétique du site.

CERTIFICATION LEED®

MANE a obtenu le niveau de certification LEED® Gold pour son nouveau centre de réception à Le Bar-sur-Loup, en France (inauguré en 2017) et son usine à Guarne, en Colombie (inaugurée en 2018).

Ces nouveaux bâtiments ont été bâtis et aménagés en respectant les exigences du référentiel LEED®, en utilisant des matériaux plus écologiques et en limitant les consommations d'eau et d'énergie.

Notre nouveau site de PT MANE Indonesia (Cikampek) a été certifié LEED® Gold par le US Green Building Council (USGBC).

Cette certification a permis au site de production d'atteindre les autres éléments LEED suivants (en plus de l'autoproduction grâce aux énergies photovoltaïques) :

- réduction de 26 % de la consommation d'énergie ;
- réduction de 46 % de la consommation d'eau à l'intérieur des bâtiments ;
- promotion des véhicules verts par la mise en place d'une borne de recharge pour véhicules électriques ;
- utilisation de 90 % des matériaux intérieurs issus de matériaux verts (à faible émission).

Lutter contre le changement climatique

Chaque année, nous réalisons le bilan carbone de l'ensemble des activités du Groupe selon le Green House Gas Protocol (GHG Protocol). Cette méthodologie nous permet d'identifier les postes significatifs d'émissions de GES sur l'ensemble de notre chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) afin d'orienter nos décisions stratégiques en matière de climat.

ACT ASSESSING LOW CARBON TRANSITION

En 2021, MANE a fait évaluer sa stratégie climat par l'initiative Assessing low-Carbon Transition (ACT), développée par l'ADEME et le CDP. Cette démarche fournit des méthodes et des outils pour évaluer l'alignement de la stratégie d'une entreprise par rapport à une trajectoire de décarbonation adaptée à ses activités, au regard de son secteur.

MANE a été évalué 13 A+.

13 correspond au score de performance de transition bas carbone (note de 1 à 20).

A est le score d'évaluation qui restitue une synthèse de l'évaluation au regard de 6 critères complémentaires (échelle de E à A).

+ est le score de tendance qui indique dans quelle direction il faut s'attendre à ce que le score de l'entreprise évolue si l'évaluation ACT est reproduite ultérieurement (sur une échelle -/=/+).

STRATÉGIE GLOBALE DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE SCOPES 1&2

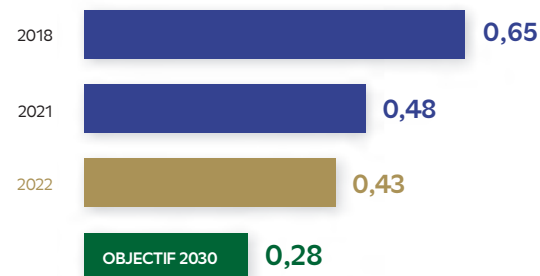
Entre 2021 et 2022, nous avons réduit de 9 % nos émissions de scopes 1 et 2 par tonne de produit. Ce résultat est essentiellement lié aux réductions significatives des consommations énergétiques de MANE Shanghai, MANE KANCOR, MANE Thailand, MANE India et MANE Do Brasil et du passage à « 100 % d'électricité verte » par MANE Mexico.

Nous avons débuté cette année la réalisation de plans d'actions Stratégie Carbone Scopes 1 & 2 dans nos filiales, afin d'atteindre nos objectifs de réduction d'émissions de GES. Nous travaillons avec différentes équipes en interne afin d'accroître la sobriété et l'efficacité énergétique de nos sites de production, et d'augmenter la part d'énergie renouvelable utilisée. Cette démarche d'optimisation et de réduction de la consommation énergétique est présente depuis de nombreuses années, notamment dans les sites certifiés ISO 14001 et ISO 50001. Afin d'atteindre nos objectifs de réduction d'émissions de GES pour 2030, nous souhaitons compléter notre démarche historique de diminution de nos impacts environnementaux, avec une démarche de limitation des émissions de GES dans les divers processus internes de nos sites de production.



ÉMISSIONS DE CO₂ DE SCOPES 1 ET 2

(EN TONNES D'ÉQUIVALENT CO₂ PAR TONNE DE PRODUIT)



Émissions CO ₂ (scopes 1 & 2)	2018	2020	2021	2022
En tonnes d'équivalent CO ₂	55 666	53 055	51 684	50 194

Note méthodologique :

Les facteurs d'émissions utilisés pour estimer les émissions de CO₂ relatives aux consommations énergétiques et aux fuites de fluides frigorigènes sont issus :

- (1) Pour l'électricité : de la Base Carbone® de l'ADEME.
- (2) Pour le gaz naturel : de la Base Carbone® de l'ADEME pour la France, du site de l'Environmental Protection Agency (EPA) pour les États-Unis et des Lignes directrices 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre pour les autres pays.
- (3) Pour le fioul domestique : de la Base Carbone® de l'ADEME.
- (4) Pour les fluides frigorigènes : du sixième Assessment Report du GIEC.

Certains bureaux et centres R&D, ainsi que certains sites de production (Chili, Argentine, Inde), sont exclus du périmètre de consolidation du bilan carbone. En effet, leurs émissions de GES ne sont pas significatives : ces sites représentent moins de 2 % des émissions totales de GES du groupe MANE. Les 21 sites de production situés au Brésil, Chine, Colombie, France, Inde, Indonésie, Japon, Mexique, Afrique du Sud, Espagne, Thaïlande, Italie et États-Unis représentent plus de 98 % des émissions de gaz à effet de serre du groupe. Le site de MANE Italia, représentant près de 0,6 % des émissions de GES des scopes 1&2, auparavant exclus du périmètre de reporting du bilan carbone, a été inclus en 2022.

En 2022, nous avons également comptabilisé dans le calcul les carburants pour les véhicules contrôlés ou appartenant à MANE.

☑ Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

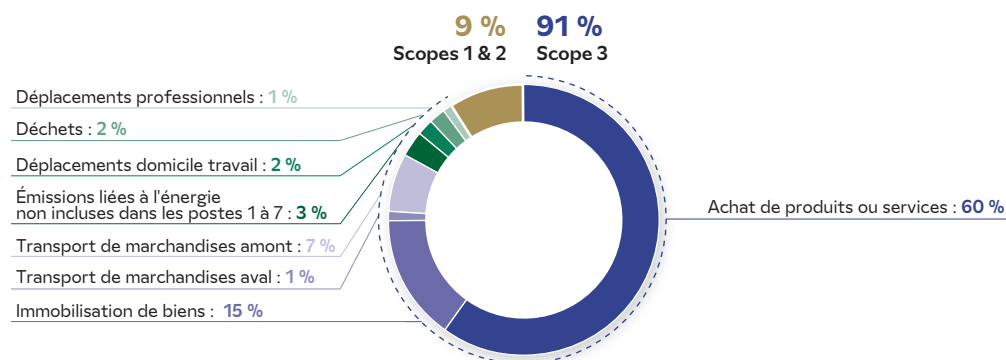
Le site de MANE Colombia a mis en place des mesures permettant de réduire considérablement ses émissions de CO₂ de scopes 1 et 2 en 2022. Les émissions irréductibles restantes ont été compensées grâce à un projet de reforestation (BanCO₂) dans la région est d'Antioquia.

STRATÉGIE GLOBALE DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE SCOPE 3

En 2022, nous avons réalisé, avec l'aide d'un cabinet externe spécialisé, une revue critique de la méthodologie de calcul de notre scope 3. Cette revue critique nous permet d'assurer la fiabilité et l'adaptation de notre approche interne de calcul des émissions de GES scope 3 avec le dernier standard du GHG Protocol, et conséquemment l'amélioration de la granularité des données.

Cette année, nous avons intégré dans l'évaluation de l'empreinte carbone du Groupe, en plus des autres catégories, toutes les émissions de GES de scope 3 associées à l'achat de services (Purchased Services), à l'immobilisation de biens (Capital Goods) et aux déplacements professionnels (Business Travel). Nous avons décidé d'augmenter le périmètre du scope 3, afin de rendre notre méthodologie davantage robuste et de communiquer de manière toujours plus transparente et proche de la réalité. Cette nouvelle méthodologie plus exhaustive, nous demande ainsi de réévaluer les émissions de GES Scope 3 reportées depuis l'année de référence (2018) de nos objectifs SBTi. Ces données de 2018 à 2021 seront révisées courant 2023, afin de garantir la cohérence dans l'évolution de nos objectifs.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂ SUR LA CHAÎNE DE VALEUR



Émissions de CO ₂ (Scope 3)	2018	2020	2021	2022
En tonnes d'équivalent CO ₂	420 819	326 584	347 930	481 579

Note méthodologique :

Le scope 3 est calculé selon le « Scope 3 Standard and Calculation Guidance » du GHG Protocol. Les émissions de GES associées à chaque catégorie sont estimées à partir des facteurs d'émission de GES de la Base Empreinte® de l'ADEME et de la base Ecoinvent.

La catégorie « Achats de produits et services » (GHG Protocol 3.1) couvre les achats de matières premières, emballages et services. Les émissions associées sont calculées par type de produit pour 80 % des volumes (matières premières et emballages). Les émissions totales sont estimées par extrapolation sur la base des émissions calculées sur 80 % des volumes. Les services sont calculés directement à 100 %. La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone des matières premières et des emballages prend en compte des facteurs d'émissions génériques de ces matières premières et des emballages. La méthodologie pour le calcul des services prend en compte la valeur monétaire associée à chaque typologie de service.

La catégorie « Immobilisation de biens » (GHG Protocol 3.2) couvre les achats de meubles, véhicules, machines et équipements, ainsi que la construction et la rénovation d'immeubles. La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone des biens matériels prend en compte la valeur monétaire de chaque typologie de bien.

La catégorie « Activités liées aux combustibles et à l'énergie » (GHG Protocol 3.3) couvre les activités émettrices en amont de l'utilisation de toutes énergies comptabilisées dans les scopes 1&2 – sources fixes, sources mobiles et électricité – comme l'extraction, la transformation, le transport et la distribution (hors combustion) de ces énergies. La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone de ces activités associées à l'amont de l'utilisation des énergies prend en compte des facteurs d'émissions génériques correspondant aux consommations énergétiques par source.

La catégorie « Transport et distribution aval » (GHG Protocol 3.9) couvre le transport des produits finis expédiés aux clients (si ce dernier est payé par le client.) En 2022, nous n'avons pas eu l'accès à l'exhaustivité des données logistiques des services achetés par nos clients pour certaines filiales (Chine, Inde, Thaïlande, Japon, Mexique, Brésil, M Inc. et Deli Spices). Ces filiales correspondent à 39 % de la quantité de matières premières achetées par MANE (périmètre de reporting RSE).

La catégorie « Transport et distribution amont » (GHG Protocol 3.9) couvre le transport des produits finis expédiés aux clients (si ce dernier est payé par le client.) En 2022, nous n'avons pas eu l'accès à l'exhaustivité des données logistiques des services achetés par nos clients pour certaines filiales (Chine, Inde, Thaïlande, Japon, Mexique, Brésil, M Inc. et Deli Spices).

La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone de l'activité logistique (GHG Protocol 3.4 et 3.9) prend en compte les poids des produits transportés et les distances parcourues – entre l'adresse d'expédition et l'adresse de réception – selon chaque modalité de transport utilisée.

La catégorie « Déchets générés dans les opérations » (GHG Protocol 3.5) couvre le traitement des déchets produits par l'activité. La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone de nos déchets prend en compte la nature des déchets et la typologie des traitements. Cette méthodologie part du principe que la réutilisation n'émet pas de GES (boucle fermée).

La catégorie « Déplacements professionnels » (GHG Protocol 3.6) couvre les trajets réalisés selon chaque modalité de transport ainsi que l'hébergement (si disponible) en déplacement professionnel. Les méthodes choisies pour évaluer l'empreinte carbone de ces activités prennent en compte, respectivement, les distances voyageées par chaque collaborateur – entre l'adresse de départ et l'adresse d'arrivée – et la valeur monétaire des séjours hôteliers.

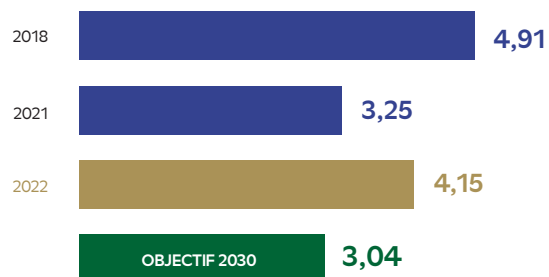
La catégorie « Déplacements domicile-travail » (GHG Protocol 3.7) couvre les déplacements quotidiens entre le domicile des collaborateurs et leurs lieux de travail, prenant en compte les modalités de transport utilisées et les jours réellement travaillés par an (exclusions des jours en télétravail). La méthode choisie pour évaluer l'empreinte carbone de cette catégorie prend en compte le nombre d'employés utilisant chaque mode de transport, les distances (aller-retour) parcourues par employé dans une journée de travail et les jours travaillés sur site dans l'année.

Les catégories relatives aux produits expédiés « Transformation des produits expédiés » ; « Utilisation des produits expédiés » ; « Fin de vie des produits expédiés » (GHG Protocol 3.10, 3.11, 3.12, respectivement), ne sont pas intégrées à ce jour dans le périmètre du Scope 3 en raison du manque de précision et de disponibilité des pourcentages de nos produits qui sont mélangés à des doses extrêmement faibles dans les produits finis des clients. Nous n'avons pas à disposition les consommations énergétiques associées à la transformation (clients) et à l'utilisation (consommateurs) de ces produits finis, ainsi que les traitements des déchets (clients) et des eaux usées (consommateurs) destinés aux emballages (clients) et aux produits finis consommés (consommateurs). Ces catégories relatives aux produits expédiés seront estimées dans la mesure de la disponibilité et de la qualité des données de base récupérées auprès des clients à l'avenir.

Les catégories du GHG Protocol « Leasing en amont » ; « Leasing en aval » ; « Franchises » ; « Investissements » (GHG Protocol 3.8, 3.13, 3.14, 3.15, respectivement), ne sont pas intégrées dans le périmètre du scope 3 de ce rapport en raison de leur non-relevance par rapport à l'activité du Groupe MANE (le leasing à long terme de véhicules de société est compris dans la catégorie 3.2).

ÉMISSIONS DE CO₂ DE SCOPE 3

(EN TONNES D'ÉQUIVALENT CO₂ PAR TONNE DE PRODUIT)



Malgré l'augmentation du périmètre de calcul du scope 3, nous avons réussi à réduire de 15 % de nos émissions de GES de scope 3 par tonne de produit expédié en 2022.

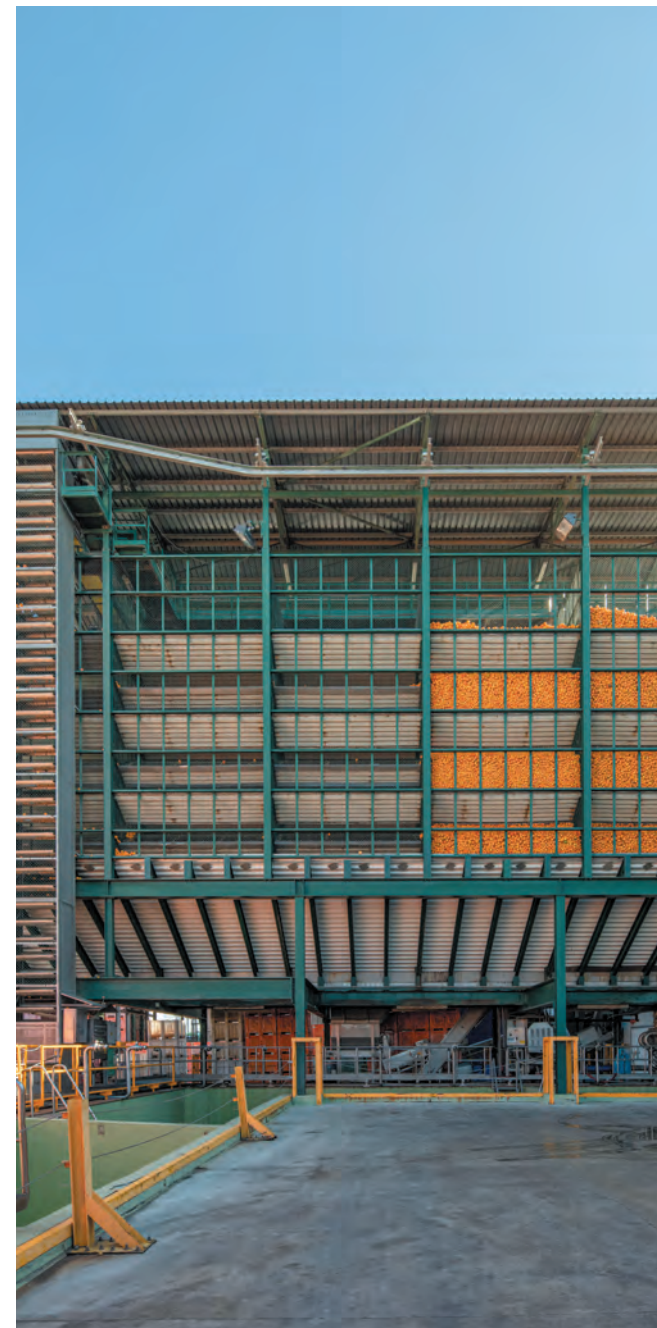
Cette diminution des émissions de GES de notre chaîne de valeur (scope 3) par tonnage est liée à plusieurs facteurs :

- une démarche globale d'achat responsable concernant non seulement les matières premières et emballages mais aussi les biens et services généraux et logistiques ;
- l'amélioration en continue de nos procédés et technologies (e.g. biotechnologie et chimie verte) permettant d'augmenter les rendements des extractions et des réactions, de favoriser la revalorisation de co-produits, de réduire les gaspillages, d'optimiser les formules, et donc de réduire la quantité de matières premières nécessaires par tonne de produit fabriqué ;
- la réduction des consommations d'énergies fossiles dans nos opérations et l'augmentation de la performance énergétique globale (Système de Management de l'Énergie), permettant de contribuer à une réduction des émissions de GES en amont de l'usage des énergies ;

- une priorisation des modes de transport moins impactantes pour le transport de marchandises et une optimisation de flux logistiques ;
- une augmentation du réemploi, de la réutilisation et de la valorisation matière des déchets générés par nos opérations.

Nous travaillons actuellement sur le plan de transition global de réduction des émissions de GES de scope 3, à savoir les émissions indirectement liées à l'activité des sites, générées par notre chaîne de valeur, aligné avec nos objectifs SBTi 1.5°C.

L'Organisation Internationale de l'Industrie des arômes (IOFI) a lancé en 2022 une initiative préconcurrentielle visant à développer des facteurs d'émission de gaz à effet de serre pour une sélection d'ingrédients couramment utilisés dans l'industrie. Ce projet vise à combler le manque de données sur certains facteurs d'émission de matières premières appartenant à la catégorie « Achats de produits et services » du scope 3 (catégorie prédominante dans les bilans carbone des entreprises du secteur). MANE fait partie du groupe de travail mis en place, en collaboration avec d'autres membres de l'IOFI et la société de conseil spécialisée Quantis. Le but est de mettre à disposition les livrables du projet à tous les membres de l'IOFI, afin que de nombreuses petites et moyennes entreprises puissent calculer leur empreinte carbone du scope 3.



Garantir la sécurité et la gestion raisonnée de l'eau

Nos engagements

L'eau est une ressource indispensable à nos activités. Elle est une composante essentielle de nos processus industriels, qui intervient dans de nombreuses phases de production.

Nous nous sommes engagés depuis plusieurs années à préserver la qualité et la ressource en eau dans toutes nos opérations. Après un premier objectif atteint et largement dépassé de 15 % de réduction de notre consommation par tonne de produit entre 2009 et 2021, nous nous sommes fixé deux nouveaux objectifs pour 2030 :

- réduire de 20 % notre consommation d'eau par tonne de produit, par rapport à 2018 ;
- réduire de 25 % les consommations d'eau par tonne de produit de nos sites localisés en zone à stress hydrique élevé, par rapport à 2018.



En juin 2021, pour aller plus loin dans notre engagement en matière de gestion de l'eau, nous avons adhéré au CEO Water Mandate. Cette initiative du Pacte Mondial mobilise les chefs d'entreprises sur l'eau, l'assainissement et les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Dans le cadre de notre engagement « CEO Water Mandate » et à travers notre nouvelle Politique de l'eau Groupe, nous nous sommes engagés à :

- intégrer les enjeux liés à l'eau dans notre stratégie et gouvernance d'entreprise ;
- mesurer et surveiller les pratiques de gestion de l'eau ;
- accroître l'efficacité opérationnelle et réduire les pollutions ;
- identifier et comprendre l'impact de notre approvisionnement en eau par rapport aux contraintes locales ;
- promouvoir les bonnes pratiques de gestion de l'eau tout au long de notre chaîne de valeur : inclure des critères de performance liés à l'eau dans nos évaluations fournisseurs et encourager leurs initiatives d'amélioration de la gestion de l'eau ;
- fournir des services d'eau potable, d'assainissement et d'hygiène (programme WASH) sur le lieu de travail à tous les collaborateurs et visiteurs.

Gouvernance

Notre Politique de l'eau est intégrée aux systèmes de management environnemental de chacun de nos sites industriels, certifiés ISO 14001 pour la plupart. Les actions d'amélioration identifiées sont inscrites dans les programmes locaux de management environnemental.

L'analyse des performances et des objectifs liés à l'eau est intégrée aux différentes Revues de Direction RSE (régionales et Groupe).

Consommation d'eau

Pour réduire notre consommation d'eau, nous travaillons selon deux axes :

- la réduction et l'optimisation de la consommation d'eau par la mise en place de mesures spécifiques et la sensibilisation du personnel. L'objectif est de réduire les consommations d'eau (sobriété, circuits fermés, systèmes automatisés de nettoyage en place) et d'optimiser la consommation grâce à un suivi régulier (installation de télérelève des compteurs pour détecter en temps réel les fuites et les consommations anormales) ;
- la mise en place de projets de recyclage et de réutilisation des eaux sur les sites de production.



CONSOMMATION D'EAU

(EN M³ PAR TONNE DE PRODUIT)



Note méthodologique :

L'eau consommée correspond à l'eau prélevée auprès de tiers, d'eau douce, d'eau de pluie et d'eau souterraine. Elle ne prend pas en compte l'eau recyclée, réutilisée ou produite.

✓ Indicateurs vérifiés en assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Consommation d'eau	2018	2020	2021	2022
En m ³	730 605	749 968	818 184	858 041

En 2022, 858 041 m³ d'eau ont été consommés sur l'ensemble de nos sites industriels, dont 7 013 m³ d'eau de pluie. Nous avons réduit de 4 % notre consommation par tonne de produit par rapport à 2021. Cette amélioration est essentiellement due aux sites de MANE en Espagne, en Chine et en Inde qui ont respectivement réduit leur consommation de 25 %, de 31 % et de 40 % par tonne de produit entre 2021 et 2022.

MANE Colombia a installé un système de collecte de l'eau de pluie. Les eaux pluviales sont traitées et réutilisées en interne. En 2022, ce dispositif a permis à notre usine en Colombie d'assurer 100 % de sa consommation d'eau, soit une économie de 3 400 m³ d'eau.

Évaluer le risque de stress hydrique

Afin de gérer l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales, nous réalisons chaque année une analyse des risques de stress hydrique sur l'ensemble de nos sites industriels. L'objectif est de pouvoir identifier parmi nos bassins d'implantation ceux localisés dans des zones à stress hydrique.

Nous utilisons pour cela l'outil Aqueduct Water Risk Atlas du World Resources Institute (WRI). Cet outil mondial de cartographie des risques liés à l'eau met à disposition plusieurs indices, dont un lié spécifiquement au stress hydrique, pour une centaine de bassins fluviaux situés dans plus de 180 pays.

EXPOSITION AU RISQUE DE STRESS HYDRIQUE

Sites industriels	Consommation d'eau (m ³)	Part de la consommation d'eau du Groupe	Niveau d'exposition au stress hydrique
MANE Mexico	20 483	2,4 %	Très élevé
MANE Thailand	10 297	1,2 %	
DELI SPICES	6 345	0,7 %	
MANE KANCOR (site de Bareilly)	7 915	0,9 %	
MANE India	3 411	0,4 %	
MANE KANCOR (site de Byadgi)	43 270	5,1 %	Élevé
MANE Shanghai	12 550	1,5 %	
MANE Sablé-sur-Sarthe	6 437	0,8 %	
MANE USA	3 483	0,4 %	
TOTAL	114 191	13 %	

Neuf sites industriels du Groupe sont implantés dans des zones où le niveau de stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé. Ils représentent à eux seuls 13 % de la consommation totale du Groupe. Cette année, le site de MANE Thailand est considéré comme implanté dans une zone exposée au risque de stress hydrique très élevé, alors qu'auparavant cette zone était considérée à risque de stress hydrique moyen,

C'est donc sur ces sites que nous avons fixé un objectif plus ambitieux de 25 % de réduction de la consommation par tonne de produit entre 2018 et 2030.

CONSOMMATION D'EAU DES SITES LOCALISÉS DANS UNE ZONE À STRESS HYDRIQUE ÉLEVÉ

(EN M³ PAR TONNE DE PRODUIT)



Consommation des entités dans des régions à stress hydrique élevé/très élevé	2018	2020	2021	2022
En m ³	93 930	107 794	110 876	114 191

En 2022, ces 9 usines ont consommé 114 191 m³ d'eau et ont collectivement réduit leur consommation de 13 % par tonne de produit depuis 2018.

En effet, des actions y ont été menées pour réduire au maximum les prélèvements d'eau potable sur les réseaux de distribution locaux. Par exemple, les sites de MANE Le Bar-sur-Loup recyclent, réutilisent et produisent 17 % de l'eau totale qu'ils utilisent.

MANE Mexico a fait installer un système de récupération de l'eau de pluie permettant de la recycler et de la réutiliser en production. Ce projet a permis d'économiser près de 800 m³ d'eau en 2022. Cette installation permet de réduire les prélèvements sur le réseau d'eau local.

Gérer efficacement les déchets pour favoriser l'économie circulaire

Le Groupe génère différents types de déchets au cours de la fabrication de ses produits : résidus pâteux, drèches végétales, boues d'épuration provenant du traitement interne de nos effluents, huiles alimentaires usagées, déchets d'emballages (papier, carton, métal, plastique), verre, solvants, etc.

Notre politique de gestion des déchets repose sur trois axes :

- réduire à la source les déchets dangereux générés par nos activités ;
- augmenter la part de nos déchets valorisés (recyclés ou incinérés avec récupération d'énergie) ;
- sensibiliser nos collaborateurs au tri sélectif.

Voici quelques exemples de ce que nos sites industriels ont mis en place au cours des dix dernières années.

En Inde, nos unités de production à Angamaly et Byadgi valorisent les déchets végétaux issus de leurs procédés d'extraction en combustible pour alimenter leurs chaudières biomasse.

Sur le site de MANE Sablé-sur-Sarthe, en France, des déchets non dangereux sont valorisés en énergie grâce à de la méthanisation. Ces déchets, des poudres non dangereuses, permettent la création de biogaz. Ce dernier vient ensuite alimenter une station bioGNV pour des véhicules adaptés. Depuis octobre 2022, plus de 19 tonnes de poudres ont été valorisées grâce à cette filiale. Pour 2023, nous estimons pouvoir valoriser près de 18 % des déchets du site grâce au biométhaniseur. Cette action de valorisation énergétique, permet non seulement de limiter l'impact environnemental des déchets, de créer de l'énergie, mais également de diminuer le coût de gestion des déchets.

Toujours en France, mais sur le site de MANE Quéven, une nouvelle filière de valorisation matière des seaux polyéthylène haute densité a également été mise en place en 2022.

En France, les drèches végétales issues de nos activités d'extraction et les boues générées par notre station d'épuration sont envoyées chez un partenaire externe qui les valorise en compostage. Tous nos déchets en papier et en carton sont triés et recyclés ainsi que tous les fûts métalliques et emballages plastiques non souillés. Nos palettes en bois sont toutes réutilisées lorsqu'elles sont en bon état ; elles sont sinon recyclées. Les containers IBC usagés en bon état sont recyclés par réemploi et les huiles alimentaires usagées sont valorisées en biocarburant. Au total, 92 % des déchets générés sur le site de Le Bar-sur-Loup et 99,5 % sur Quéven sont valorisés.

Les huiles alimentaires usagées sont également valorisées en biocarburant sur notre site américain (MANE Inc.). Nous avons augmenté le taux de valorisation des déchets de 45 à 67 % de 2016 à 2022 en orientant une partie des déchets vers une filière d'incinération locale avec récupération d'énergie.



Le site de MANE Mexico, en accord avec l'objectif de « Zéro déchet mis en décharge » pour l'ensemble du Groupe à 2030, a décidé de mettre cette problématique au premier plan de son programme RSE. Une méthodologie en 9 étapes a été mise en place au cours de l'année 2022, afin de mieux cartographier la production de déchets et leur traitement. Des actions spécifiques ont ensuite été menées afin d'atteindre en 2022 l'objectif de « Zéro déchet mis en décharge ».

DÉCHETS DANGEREUX GÉNÉRÉS

(EN KG/T)



80,5 % de nos déchets ont été valorisés (recyclage ou incinération avec récupération d'énergie). En 2022, 10,9 % de nos déchets ont été mis en décharge. D'ici 2030, nous allons concentrer nos efforts sur un objectif de zéro déchet mis en décharge.

Déchets dangereux et non dangereux par type de traitement (en tonnes)	2020	2021	2022	Part des déchets par type de traitement
Recyclage	7 129	7 155	8 584	44,2 %
Incinération avec valorisation énergétique	6 056	7 245	7 036	36,2 %
Incinération sans valorisation énergétique	993	1 061	1 139	5,9 %
Mis en décharge	2 070	1 903	2 121	10,9 %
Autres	342	519	537	2,8 %

Réduire les pollutions et les déversements

Émissions de COV

La maîtrise des émissions de composés organiques volatils (COV) dues à l'utilisation de solvants organiques fait partie des priorités de MANE en matière de politique environnementale. Les efforts du Groupe se concentrent plus particulièrement sur les sites de production en France, là où les rejets de COV dans l'atmosphère sont les plus significatifs en raison des activités de synthèse et d'extraction qui y sont réalisées. Pour réduire efficacement nos émissions de COV, nous agissons à différents niveaux :

- réduire les émissions à la source ;
- traiter les émissions.

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS À LA SOURCE

L'incorporation d'un ou plusieurs des douze principes de la chimie verte lors de la mise en œuvre d'une synthèse ou d'un procédé chimique permet de réduire les émissions de COV à la source. Par exemple, le CO₂ supercritique est une alternative aux solvants organiques. Cette technologie propre permet une extraction sans solvant organique et ne génère pas d'effluents.

TRAITER LES ÉMISSIONS

Dans le cas où la substitution des émissions de COV n'est techniquement ou économiquement pas possible, nous mettons en place des procédés de captation et de traitement pour la réduction des différents rejets dont voici quelques exemples : biofiltres, laveurs de gaz, condenseurs, pièges à froid.

Nos sites de production en France ont mis en place un plan de gestion des solvants (PGS) permettant d'identifier les sources d'émissions de COV et de quantifier les rejets dans l'atmosphère afin de rechercher les solutions d'amélioration adaptées aux postes émetteurs concernés.

Effluents

Les rejets industriels générés par nos sites de production peuvent contenir des polluants. C'est pourquoi tous nos effluents sont systématiquement traités ou prétraités avant rejet dans le milieu naturel ou dans les réseaux d'assainissement locaux et ce, conformément aux exigences réglementaires en vigueur. Chaque site est responsable de la définition de son programme de management des effluents selon son niveau d'activité, les matières à produire et les produits mis en œuvre.

Pour la gestion des effluents, l'objectif du Groupe est double :

- amélioration du rendement épuratoire de nos unités de traitement ;
- diminution autant que possible du volume et de la charge polluante des effluents rejetés.

Nos usines de MANE Indonesia (à Cibitung), MANE KANCOR (à Bareilly), MANE Do Brasil et MANE Le Bar-sur-Loup (France) ont fait construire des stations d'épuration sur leurs sites afin de traiter les effluents avant de les rejeter dans le réseau d'assainissement local.

Il existe aussi une unité d'épuration sur nos usines de MANE Quéven, en France, de MANE Inc. à Lebanon aux États-Unis et de MANE Mexico où nous sommes certifiés Industria Limpia.

Certaines filiales réutilisent l'eau traitée en interne pour fournir en eau les jardins.

QUALITÉ DES EFFLUENTS

Qualité des effluents	2018	2020	2021	2022
En tonnes de DCO	606	737	936	948
En kg par tonne de produit	7,1	7,7	8,6	8,18

Nuisances olfactives

Certaines activités de MANE (fabrication de produits aromatiques et activités de synthèse chimique) peuvent engendrer des nuisances olfactives. Il arrive que, lorsqu'on fabrique des arômes à partir d'ail, de cassis ou de durian (fruit tropical de l'Asie du Sud-Est connu pour son odeur très particulière), des odeurs fortes se dégagent.

Si les conditions climatiques ne sont pas adéquates, les riverains peuvent sentir ces odeurs.

Sur notre site de production en Indonésie (à Cibitung), les émissions olfactives issues de la production sont traitées sur un biofiltre dont le média filtrant est constitué de compost, de tourbe et d'écorces de bois. Cette installation, qui est le plus gros biofiltre du Groupe, permet de traiter l'ensemble des extractions d'air des postes de pesées de l'unité de production arômes et parfums pour réduire les nuisances olfactives. Sur notre nouveau site de MANE Indonésie, situé à Cikampek, plusieurs systèmes de traitement ont été mis en place. Ce système de traitement des nuisances olfactives repose notamment sur 5 biofiltres en containers, ainsi qu'une pièce de 390 m² complètement aménagée en biofiltres.

Sur le site de MANE Quéven, en France, nous avons également renforcé le système de traitement des émissions olfactives. Un deuxième biofiltre a été installé afin de garantir le traitement de 100 % des émissions olfactives à la fin de procédé de production, et ainsi éviter la nuisance pour les riverains.

Nuisances sonores

Nos activités n'entraînent pas de nuisances sonores majeures. Toutefois, certaines machines industrielles sont source de nuisance sonore et peuvent être un facteur de pénibilité au travail pour des collaborateurs. Nous mettons en place des mesures de prévention et de protection adéquates. Nous effectuons également de façon périodique des mesures du niveau de bruit en limite de propriété.

Rejets dans les sols

Chaque site du Groupe met en œuvre des moyens de rétention systématiques et des programmes de maintenance adaptés. Ces programmes permettent de garantir l'étanchéité des réseaux de collecte des effluents et de collecter les déversements accidentels aux endroits où sont stockés ou manipulés des produits potentiellement dangereux. Le but est d'éviter leur infiltration dans les sols.

Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation

Notre engagement

Nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur la biodiversité, mais également de la dépendance de notre approvisionnement en matières premières avec les ressources de la nature.

Parmi les risques encourus par notre entreprise liés à l'érosion de la biodiversité, figurent ceux liés à la disponibilité et aux coûts des matières premières d'origine naturelle. Seule une terre en bonne santé peut fournir des cultures pérennes et de bonne qualité.

La préservation de la biodiversité et la lutte contre la déforestation font donc partie intégrante de nos Politiques de Développement Durable et d'achats.



En 2016, nous avons signé le Business and Biodiversity Pledge, initié par le Secrétariat de la Convention sur la Diversité Biologique (CDB), lors de sa 13^e COP à Cancun.

Cet engagement offre aux chefs d'entreprise l'occasion de souligner l'importance pour les entreprises de la biodiversité et des services écosystémiques qu'elle fournit, le rôle essentiel que les entreprises peuvent jouer dans la conservation et l'utilisation durable de la biodiversité et des services écosystémiques et l'urgence de lutter au niveau mondial contre la perte de la biodiversité et la dégradation de l'écosystème.

Intégrer les enjeux de la biodiversité dans notre politique d'achat

NOTRE POLITIQUE D'ACHAT D'HUILE DE PALME DURABLE

Première huile végétale produite au monde, l'huile de palme est omniprésente dans notre quotidien, dans de nombreux produits de consommation comme les cosmétiques et les produits alimentaires. Face à une demande en constante progression, les plantations de palmiers à huile se développent, souvent au détriment des forêts en Malaisie et Indonésie où est produite plus de 85 % de l'huile de palme mondiale.

Bien que notre consommation d'huile de palme et de ses dérivés reste minime au regard du marché mondial, nous sommes convaincus que le Groupe a un rôle à jouer pour promouvoir la production d'huile de palme durable dans sa chaîne de valeur.

Depuis 2020, nous sommes membres de la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). La RSPO promeut la culture et l'utilisation d'une huile de palme durable sur la base d'une certification selon plusieurs modèles de traçabilité : Identity Preserved (IP), Segregated (SG) ou Mass Balanced (MB).

MANE soutient également le développement d'une huile de palme durable à travers sa politique d'achat d'huile de palme durable.

Cette politique se base sur :

- la bonne compréhension du marché et de la structuration des filières d'approvisionnement ;
- l'élaboration d'une cartographie des origines des différentes matières premières et de leurs fournisseurs ;
- la communication, la transparence et le dialogue soutenu et continu avec nos fournisseurs afin d'aligner nos visions, nos objectifs communs et d'accompagner la transition vers de l'huile de palme certifiée.

Au travers de cette politique, nous nous sommes fixés des objectifs sur la part certifiée RSPO MB d'huile de palme et de dérivés d'huile de palme. Pour atteindre ces objectifs et sécuriser au mieux ses approvisionnements en grade RSPO MB, MANE s'est efforcé de consolider les besoins en volume de ses filiales à un niveau régional voire global. Même si nous restons dépendants de la disponibilité sur le marché de qualité RSPO MB sur l'huile et ses dérivés, cette consolidation des volumes nous a permis d'exprimer un besoin

significatif à nos fournisseurs et d'encourager ainsi la production et l'utilisation d'huile de palme durable.

Enfin, nous nous sommes engagés dans une démarche de certification de nos sites de production à Le Bar-sur-Loup et à Wayne (MANE USA) d'ici 2024.

ASSURER LE PARTAGE DES AVANTAGES DÉCOULANT DE L'UTILISATION DES RESSOURCES GÉNÉTIQUES

Certaines de nos matières premières naturelles sont soumises à une réglementation sur l'accès et le partage des avantages (APA) découlant du Protocole de Nagoya.

Nous veillons donc en permanence sur l'évolution des lois nationales relatives à l'APA avec l'implication transversale de tous les services concernés (R&D, Environnement, RSE, Achats, Affaires Réglementaires, Ventas...). Pour ce faire, un travail de fond a été mené afin de tracer et d'intégrer dans les systèmes d'information les origines géographiques de toutes les matières premières naturelles que nous achetons. Un groupe de travail transversal dédié a été mis en place pour assurer le respect des réglementations APA dans toutes nos activités de R&D et d'achats.

INTÉGRER LES RISQUES LIÉS À LA BIODIVERSITÉ AUX ACHATS

Au même titre que les autres risques potentiels liés aux fournisseurs (risques de corruption, de non-respect des Droits de l'Homme, climatiques, etc.), nous avons intégré la prise en compte des risques liés à la biodiversité dans notre démarche d'achats responsables⁽¹⁾. Ces risques englobent :

- le risque de déforestation pour les filières de matières premières naturelles issues de pays les plus touchés par la déforestation (selon les analyses du Global Forest Watch du World Resources Institute) ;
- le risque d'extinction de certaines espèces menacées, selon la Liste rouge de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (IUCN) ou les annexes de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) ;
- le risque de non-respect de la réglementation APA par les fournisseurs de certaines espèces qui en relèvent ;
- le risque d'utilisation de pesticides interdits dans certains pays.

(1) Voir chapitre « Mettre en place une démarche d'achats responsables ».

Pour les fournisseurs identifiés comme étant à risque dans notre analyse, nous veillons à mettre en place un suivi strict de leurs pratiques sur les aspects liés à la préservation de la biodiversité dans leurs activités.

Nous accompagnons également nos fournisseurs dans la mise en place de filières d'approvisionnement responsable et la certification de certaines filières sensibles (certifications UEBT, RFA, BIO...). Sur les filières identifiées comme étant stratégiques, nous encourageons et accompagnons le déploiement de démarches de vérifications externes ou de certifications, afin d'aligner notre démarche avec des standards de durabilité reconnus et exigeants. De 2021 à 2022, nous avons mené 10 audits filières, dont le travail en amélioration continue se poursuivra en 2023. Ces démarches interviennent à la fois sur des filières matures et actives, comme sur des filières en développement, signe de notre engagement sur la durée avec nos fournisseurs.

Favoriser la restauration de la biodiversité

À travers nos projets de compensation carbone, nous contribuons aussi à la restauration de la biodiversité.

PROGRAMMES DE REFORESTATION À MADAGASCAR

En 2018, MANE s'est investi dans la mise en œuvre d'un projet de reboisement dans la nouvelle aire protégée Loky Manambato située au nord-est de Madagascar, dans une zone déboisée depuis 10 ans.

Le projet a trois objectifs principaux :

- reboiser 213,8 hectares avec des espèces exotiques et indigènes et étendre les activités de conservation de la forêt déjà mises en œuvre dans cette zone ;
- restaurer les mangroves afin de protéger la biodiversité marine et garantir la subsistance des activités de pêche ;
- soutenir le développement d'une agriculture productive par la plantation d'arbres fruitiers, d'acacias et d'eucalyptus afin de diversifier les revenus des communautés locales pratiquant une agriculture de subsistance.

Les opérations de plantations ont débuté fin 2018. L'objectif de ce projet était de générer 31 296 crédits carbone à fin 2020, attribués pour 20 % à MANE. En 2020, les plantations ont toutefois pris du retard par rapport au planning initial en raison de la pandémie de Covid-19 et de l'état d'urgence sanitaire annoncé par le gouvernement malgache.

D'importants efforts ont été déployés depuis pour rattraper le retard. En 2022, environ 40 000 plants ont été mis en terre (sur plus de 40 hectares) et près de 200 000 propagules plantées (sur 39 hectares en zone de mangrove).

Fort de cette expérience positive, un nouvel engagement est en cours pour les 4 prochaines années, en s'appuyant sur le périmètre géographique existant, afin de le consolider et de l'étendre.

FINANCEMENT DU PROJET « MANEJO SOSTENIBLE DE LOS BOSQUES »

Depuis plusieurs années, MANE Colombia finance le projet Manejo Sostenible de los Bosques pour compenser ses émissions irréductibles de scopes 1 et 2 avec BanCO₂. Le programme vise à conserver l'équivalent de 21 854 hectares de forêts, impliquant 144 familles, et générant 69 561 crédits carbonés. BanCO₂ rémunère des familles paysannes habitant sur ces propriétés pour services environnementaux rendus. Ces paiements les incitent à adopter des pratiques visant à lutter contre la déforestation sur leurs territoires, tout en leur assurant une continuité de génération de revenus. En 2022, MANE Colombia a renouvelé le cofinancement du projet.





PRENDRE SOIN DE NOS COLLABORATEURS

- 48 Promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents
- 50 Garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail
- 51 Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs
- 55 Promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
- 58 Développer les compétences professionnelles des collaborateurs

Nous sommes convaincus que la réussite de notre entreprise repose avant tout sur les savoir-faire de nos collaborateurs.

Ceux-ci sont la première des richesses du Groupe. Ils lui permettent d'être un acteur majeur dans le domaine des arômes et parfums. Notre objectif est de favoriser leur épanouissement au travail, tout en leur offrant un environnement de travail sain et sûr.

Notre Politique de Ressources Humaines est fondée sur les orientations suivantes qui s'appliquent dès le recrutement et tout au long du parcours de chaque collaborateur au sein de l'entreprise :

- promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents ;
- garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail ;
- garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs ;
- promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- développer les compétences professionnelles des collaborateurs.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD



Promouvoir notre capacité d'attraction et d'accompagnement des talents

Les savoir-faire des collaborateurs constituent la première des richesses d'une entreprise de création et production comme la nôtre. Nous souhaitons apporter à nos collaborateurs la reconnaissance de leur mérite et de leur engagement en leur permettant d'évoluer dans leur travail.

L'encouragement à la mobilité interne professionnelle et géographique, l'individualisation des plans de développement, et une politique de rémunération équitable concourent à leur proposer des perspectives motivantes de développement professionnel et d'épanouissement personnel.

Nos effectifs

Au 31 décembre 2022, l'effectif total consolidé du Groupe s'élevait à 7 635 collaborateurs, soit une augmentation de 6,4 % par rapport à 2021.

Répartition des effectifs consolidés par région

	2021	2022
EMEA	39,5 %	40,4 %
ASIE	29,3 %	31,0 %
AMÉRIQUES	31,2 %	28,6 %

Les quatre premiers pays employeurs du Groupe sont la France (1 914 collaborateurs), les États-Unis (1 193 collaborateurs), l'Inde (891 collaborateurs) et l'Indonésie (724 collaborateurs). Ils comptabilisent à eux seuls 62 % de l'effectif total. Par ailleurs, MANE continue de développer sa présence dans le reste du monde, plus particulièrement en Afrique du Sud, au Mexique et en Chine qui représentaient, à fin 2022, 17 % de l'effectif total.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE SUR LE REPORTING SOCIAL

Le périmètre de consolidation des données sociales déclarées ci-après porte sur les effectifs au 31 décembre 2022 de l'ensemble des sites du Groupe MANE implantés dans les pays suivants, soit un échantillon représentatif de 91 % de l'effectif total consolidé du Groupe.

DÉCOUPAGE DES RÉGIONS

EMEA	Afrique du Sud, Espagne, France, Suisse, Italie
ASIE	Chine, Inde, Indonésie, Japon, Thaïlande
AMÉRIQUES	Brésil, Colombie, États-Unis, Mexique

EFFECTIFS PAR GENRE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
EMEA	58 %	42 %	59 %	40 %
ASIE	68 %	32 %	65 %	35 %
AMÉRIQUES	58 %	42 %	58 %	42 %
GROUPE	62 %	38 %	60 %	40 %

La part des femmes dans l'effectif global par genre a augmenté de deux points entre 2021 et 2022.

EFFECTIFS PAR ÂGE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2021			2022		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
EMEA	23,6 %	53,4 %	22,9 %	20 %	56 %	24 %
ASIE	29,7 %	63,9 %	6,3 %	27 %	66 %	7 %
AMÉRIQUES	19,5 %	58,5 %	21,6 %	20 %	58 %	22 %
GROUPE	24,2 %	58,6 %	17,3 %	22 %	60 %	18 %

EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

	2021		2022	
	Contrats permanents	Contrats non permanents	Contrats permanents	Contrats non permanents
EMEA	93 %	7 %	92 %	8 %
ASIE	80 %	20 %	78 %	22 %
AMÉRIQUES	100 %	0 %	99,8 %	0,2 %
GROUPE	91 %	9 %	90 %	10 %



Les 10 % restants concernent surtout des contrats non permanents en Chine compte tenu de la réglementation locale où la durée des contrats est limitée à 3 ans. À noter toutefois qu'en Chine, les collaborateurs ayant plus de dix ans d'ancienneté pourront bénéficier d'un contrat permanent, de même pour les collaborateurs ayant cumulé plus de deux contrats temporaires.

Recrutements et départs

Nos recrutements sont ouverts à tous les candidats internes et externes, sans distinction de genre, d'âge, de formation, de handicap, d'origine, de nationalité ou de culture. Nous mettons en permanence en place des actions de recrutement permettant d'attirer de nouveaux talents venus du monde entier, renforçant ainsi la dimension internationale de nos équipes.

En 2022, MANE a recruté 1 042 collaborateurs, soit une augmentation de 7 % des embauches par rapport à 2021.

Dans le même temps, 582 personnes ont quitté notre entreprise, soit 8 % de plus par rapport au nombre de départs en 2021.

TURNOVER DES COLLABORATEURS

	EMEA	Asie	Amériques	Monde
Embauches	344	265	433	1 042
Départs ⁽¹⁾	144	150	287	582
<i>(dont licenciements)</i>	25	7	103	135
Turnover⁽²⁾	6,4 %	7,8 %	14,3 %	9,4 %
• Hommes	7,3 %	7,5 %	15,1 %	9,7 %
• Femmes	6,6 %	7,5 %	13,3 %	9,0 %

Note méthodologique :

(1) Départs : licenciements, démissions, départs à la retraite et décès (exclut les fins de CDD et les fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur).

(2) Turnover : nombre total de départs au cours de l'année rapporté aux effectifs totaux à la fin de l'année et multiplié par 100.

Le turnover moyen du Groupe a augmenté entre 2021 et 2022 de 0,3 point. En 2022, le turnover moyen est de 9,4 % alors qu'en 2021 le turnover moyen était de 9,1 %. Cette moyenne présente de grandes disparités entre les pays avec, par exemple, un taux de 2,6 % en Italie contre 22,9 % en Afrique du Sud.

Dans un contexte de marché du travail tendu (pénurie de talents, turnover des collaborateurs élevé), nous devons protéger et sécuriser notre capital humain. Ce défi réside dans notre capacité à attirer et fidéliser les talents en tant qu'employeur. C'est l'une de nos

priorités stratégiques. En 2019, nous avons lancé la MANE Academy. Il s'agit d'un programme intensif de formation visant à développer le leadership des managers. Pour le moment, ce programme a concerné une première promotion d'une centaine de collaborateurs en 2020/2021. Un deuxième programme a été lancé en 2022, intitulé Future Leaders Program. Environ 80 collaborateurs ont bénéficié de cette formation intensive destinée à développer leurs compétences en stratégie et leadership, incluant également un coaching et à les préparer à de futurs rôles dans la société.

Nous mettons aussi en place des leviers visant à développer notre marque employeur (présence de notre entreprise sur les réseaux sociaux, campagnes de communication menées auprès d'écoles cibles, labels HappyIndex@Trainees et Top New Jersey Workplace).

Rémunérations

Notre capacité à attirer et fidéliser les talents repose également sur un système de rémunération juste, motivant et équitable. Nous proposons un système de rémunération et des conditions d'emploi attractives, stimulantes et compétitives en cohérence avec les pratiques du marché. Par ailleurs, nous veillons à l'équité interne pour la motivation et l'implication des collaborateurs.

SALAIRE VITAL

En 2022, sous l'impulsion de l'un de nos clients, nous avons initié une analyse nous permettant de mesurer si les collaborateurs de nos sites inclus dans le périmètre de consolidation des données sociales ont reçu en 2022 un salaire vital, dit « living wage ». Un salaire vital (« a living wage ») permet un niveau de vie décent au collaborateur et à sa famille, comprenant un accès à la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, la culture, les soins de santé, le transport, l'habillement et les autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus. Le projet sera déployé au niveau du Groupe en 2023.

Garantir l'hygiène, la santé, la sécurité et le bien-être au travail

Notre approche

Pour prévenir les risques professionnels dans l'entreprise, y compris ceux liés aux facteurs de pénibilité, MANE s'organise pour travailler avec l'ensemble des acteurs concernés. La Direction et les managers sont porteurs de la démarche de prévention et des actions qui en découlent. Sur nos sites français, le Comité Social et Économique (CSE), la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et la médecine du travail sont parties prenantes de cette démarche. Tous les collaborateurs ont également un rôle à jouer, depuis l'identification des risques jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions de prévention.

Nous nous sommes fixés deux nouveaux objectifs pour 2030 :

- réduire de 20 % notre taux de fréquence des accidents du travail par rapport à 2018 ;
- porter à plus de 50 % la part de nos collaborateurs travaillant sur un site certifié ISO 45001.

Pour atteindre ses objectifs, MANE fonde son management de la santé et de la sécurité au travail sur les axes suivants :

- respect de la réglementation locale ;
- mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail selon les exigences de la norme ISO 45001 ;
- analyse et traitement des accidents et des presque accidents pour identifier les éléments qui y ont contribué et mettre en place les mesures correctives ou de prévention appropriées ;
- développement de la culture santé et sécurité, visant à ce que chaque collaborateur soit acteur responsable de sa santé et sécurité et de celle des autres ;
- prise en compte des facteurs de pénibilité ;
- amélioration des conditions de travail.

CERTIFICATION ISO 45001

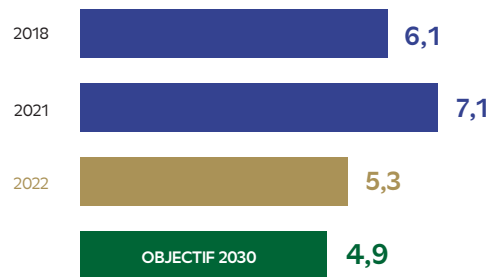
Les sites de MANE Shanghai, MANE KANCOR India (Angamaly et Byadgi), MANE India (Hyderabad) et MANE Mexico sont certifiés ISO 45001. Ces certifications couvrent 24 % de l'effectif du Groupe. Les sites de production situés en France ont initié une démarche de certification ISO 45001. Une fois les sites français certifiés, nous couvrirons 53 % des effectifs du Groupe.

L'évaluation des risques, un pilier de notre démarche santé sécurité

La démarche d'évaluation des risques est un des piliers de notre système de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette analyse participative est réalisée selon une méthodologie interne nous permettant de prioriser nos risques et nos différentes actions.



TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT



	2018	2020	2021	2022
Nombre d'accidents du travail	67	69	81	63
Nombre de maladies professionnelles	2	2	7	2
Nombre de journées perdues	1 105	2 102	1 968	2 544
Nombre d'heures travaillées	10 945 797	11 029 639	11 371 425	11 849 919
Taux de fréquence ⁽¹⁾	6,1	6,3	7,1	5,3
Taux de gravité ⁽²⁾	0,13	0,19	0,17	0,21

Note méthodologique :

(1) Nombre d'accidents au travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois, par million d'heures travaillées.

Modification des taux de fréquence de 2018 et 2020 suite à une révision des données pour le site de MANE Inc.

(2) Nombre de journées perdues pour 1 000 heures de travail.

Grâce aux efforts continus de tous, nous avons enregistré une baisse significative du taux de fréquence des accidents du travail depuis 2018. En 2022, ce taux est de 5,3 accidents par million d'heures travaillées, soit une réduction de 13 % par rapport à celui enregistré en 2018.

(3) Cet outil d'évaluation a fait l'objet d'une publication dans la revue PLOS ONE. Référence de l'étude : Angelini E, Camerini G, Diop M, Roche P, Rodi T, Schippa C, et al. (2016) Respiratory Health – Exposure. Measurements and Modeling in the Fragrance and Flavour Industry. PLOS ONE 11(2) : e0148769. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148769>

Prévenir les risques chimiques

Au vu de nos activités, notre démarche de prévention s'axe évidemment sur la prévention des risques chimiques. Les risques chimiques sont le résultat de l'exposition ou de l'utilisation de produits chimiques dangereux, pouvant entraîner des effets néfastes sur la santé. Notre démarche de prévention des risques chimiques repose notamment sur :

- l'identification des produits dangereux présents dans l'entreprise, qu'il s'agisse de produits utilisés comme tels ou générés par une activité ou un procédé sous forme de gaz ou poussières ;
- l'évaluation des risques exhaustive et rigoureuse tenant compte de la gravité du risque.

D'une manière générale, l'entreprise s'investit fortement pour réduire au maximum l'exposition de ses collaborateurs. Les actions mises en place donnent priorité à la suppression ou la substitution des produits et procédés dangereux par d'autres produits ou procédés moins dangereux et aux mesures de protection collective.

Notre démarche de prévention s'accompagne par ailleurs des mesures suivantes :

- information, sensibilisation et formation des collaborateurs ;
- application de mesures d'hygiène (individuelle et collective) ;
- mise en place de procédures d'urgence ;
- suivi de l'état de santé des collaborateurs exposés.

ÉVALUATION DU RISQUE D'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES

MANE a développé une méthode de modélisation ⁽³⁾ du risque d'exposition des travailleurs aux produits chimiques. Cette méthode se veut plus pertinente que l'outil ECETOC (TRA) communément utilisé dans l'industrie des arômes et des parfums. Cet outil de prévention soutient les processus de décision afin de :

- réduire les risques d'expositions dangereuses ;
- mettre en place des équipements de protection personnels et/ou collectifs adéquats ;
- former les collaborateurs de manière plus ciblée.

Ce modèle peut aider à concevoir des mesures de contrôle de l'exposition dans les domaines suivants :

- structure des installations ;
- organisation du travail ;
- stockage des matériaux ;
- protection respiratoire individuelle ;
- ventilation, choix d'emballage ;
- automatisation des processus, etc.

Les campagnes de mesures réalisées chez MANE ont déjà mené à des actions concrètes et positives dans les ateliers. On peut citer par exemple l'utilisation de conteneurs plus petits afin de minimiser la volatilisation lors des opérations de transfert, mais aussi la manipulation des substances les plus dangereuses à la fin des processus de pesage et de mélange.

Maîtriser les risques industriels

Le risque industriel se définit comme un évènement accidentel pouvant se produire sur un site industriel mettant en jeu des produits et/ou des procédés dangereux et entraînant des conséquences immédiates graves pour les collaborateurs, les riverains et l'environnement. Afin d'en limiter la survenue et les conséquences, les établissements les plus dangereux sont soumis à une réglementation particulière et à des contrôles réguliers. C'est le cas de nos deux sites industriels de Le Bar-sur-Loup qui sont classés ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) soumises à autorisation et classées « Seveso III seuil bas » pour Notre-Dame et « Seveso III seuil haut » pour La Sarrée. Nos autres sites français sont également classés ICPE soumises à autorisation pour Quéven et à déclaration pour Sablé-sur-Sarthe.

Dans ce contexte, nous avons élaboré notre politique de prévention des accidents majeurs (PPAM), qui constitue notre feuille de route en matière de prévention et de gestion des risques industriels. Cela passe par la sensibilisation, la formation et la responsabilisation des collaborateurs et des prestataires extérieurs intervenant sur nos sites, l'intégration de la sûreté industrielle le plus en amont possible dans la conception des installations, des audits internes et la planification d'exercices réguliers pour mieux appréhender les situations d'urgence. Communiquer avec la plus grande transparence sur la sécurité et la sûreté industrielle de nos sites est un axe fort de cette politique afin de maintenir un climat de confiance avec les collaborateurs, les riverains et les autorités locales.



Lutter contre les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont également pris en compte dans notre démarche de prévention, au même titre que les autres risques professionnels. Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou par l'organisation et les relations de travail (surcharge de travail, rapports conflictuels, mode de management, intensité et complexité des tâches...). L'exposition à ces situations au travail pouvant porter atteinte à la santé des collaborateurs (dépression, anxiété, épuisement professionnel), les risques psychosociaux sont pris en compte dans notre démarche de prévention des risques. La prévention implique également la formation du personnel médical pour développer les compétences de prise en charge des personnes dès qu'elles s'estiment être en situation de stress, sans oublier la sensibilisation et la formation des cadres sur la prévention du stress.

Tous les cinq ans, MANE réalise sur ses sites français une enquête destinée à prévenir les risques psychosociaux. Cette enquête est effectuée en partenariat avec la médecine du travail et un cabinet indépendant. Ce dernier nous accompagne dans la mesure du niveau de stress de nos collaborateurs, dans la hiérarchisation des principales causes de stress et dans l'élaboration d'un plan d'actions correctives ou préventives, selon le cas. La dernière enquête a été réalisée auprès des collaborateurs en mars 2021. Elle s'inscrit dans le cadre d'une nouvelle démarche Qualité de Vie au Travail lancée et présentée aux représentants du personnel fin 2020. Les collaborateurs ayant traversé une longue période de crise sanitaire, il était important de saisir cette opportunité de dialogue pour contribuer activement à l'amélioration de la qualité de vie au travail et analyser l'ensemble des risques professionnels. Les résultats de cette enquête ont été présentés aux différents départements fin 2021. Des actions d'amélioration ont été mises en œuvre dès 2022 dans les différents départements concernés.



Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs

C'est sur le terrain, en étant chaque jour plus attentifs à imaginer de nouvelles solutions pour améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs, que nous démontrons notre exemplarité : prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, responsabilisation des collaborateurs et de leurs managers sur la sécurité et la santé au travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En bénéficiant d'un environnement de travail de qualité, nos collaborateurs peuvent s'engager efficacement au service de nos clients industriels, ainsi que des millions de consommateurs que nous servons indirectement chaque jour, dans le monde entier.

Améliorer la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) est un enjeu de développement de l'attractivité de l'entreprise, de l'amélioration de la créativité, de l'engagement, de la motivation et de la fidélisation des collaborateurs, tout autant que la prévention des risques psychosociaux et la diminution de l'absentéisme. De nombreuses actions sont menées au sein du Groupe pour améliorer l'environnement et les conditions de travail. Dès 2011, MANE a lancé une démarche sur la prévention des risques psychosociaux, les conditions de travail et plus généralement la qualité de vie au travail, à travers notamment un investissement conséquent de formations managériales. De nombreuses actions et démarches qualitatives ont permis d'améliorer l'environnement et les conditions de travail.

Depuis 2018, pour aller plus loin dans cette direction, un accord collectif a été renouvelé avec les organisations syndicales de V. MANE FILS en France pour décider de nouveaux engagements visant à permettre à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée, notamment :

- développer l'accompagnement de l'organisation du temps de travail par la mise en place du télétravail et renforcer le droit à la déconnexion ;
- engager une nouvelle étape dans la prévention des risques professionnels ;
- renforcer la capacité managériale afin de rendre les managers encore plus acteurs de la gestion de leurs équipes (avec mise à disposition de moyens et d'outils de formation et d'accompagnement appropriés) ;
- accompagner les collaborateurs dans la gestion de la maladie : reconduction du dispositif de don de jours pour enfants malades abondé par l'entreprise, mise en œuvre du dispositif proche aidant, et création du temps partiel du proche aidant.

Nous sommes conscients de l'importance d'assurer la protection de la santé, de promouvoir la qualité de vie au travail et de concilier vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs. De nombreuses actions sont menées tous les ans avec les partenaires sociaux. Nous avons souhaité poursuivre cette démarche sur les sites de V. MANE FILS, en signant un nouvel accord le 16 mars 2022 portant sur des actions concourant au bien-être des collaborateurs. Ces actions portent notamment sur l'aménagement de locaux et de postes de travail, la prise en compte de la QVT dans les projets, l'accompagnement du changement, l'inclusion et la lutte contre les stéréotypes. Ces actions visent à encourager et favoriser l'expression des collaborateurs sur leur travail et sont mises en place dans une démarche de prévention assurant l'identification, l'évaluation et le traitement des situations pouvant présenter des risques psychosociaux.

TAUX D'ABSENTÉISME

	2021	2022
EMEA	5,3 %	6,4 %
ASIE	1,1 %	3,8 %
AMÉRIQUES	4,9 %	2,9 %
MONDE	3,8 %	4,5 %

Note méthodologique :

Le taux d'absentéisme est le nombre de jours d'absence survenus au cours d'une période de 12 mois, rapporté au nombre total de jours de travail de l'effectif initialement prévu sur la même période.

En 2022, le taux d'absentéisme du Groupe s'est élevé à 4,5 %, soit un faible niveau reflétant d'une manière générale un bon moral de nos collaborateurs au travail.

Dialogue social

Le Groupe met tout en œuvre pour favoriser le dialogue social, quel que soit le pays où il est présent. Le respect de la liberté d'association et de la négociation collective fait partie intégrante des principes de notre Code d'éthique Groupe.

Nous considérons le dialogue social comme un processus fécond de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre l'entreprise et les représentants du personnel. Il facilite les efforts de collaboration visant à augmenter les impacts sociaux positifs de l'entreprise.

Sur les sites du Groupe implantés en France, le dialogue social est structuré autour des membres du Comité Social et Économique (CSE), qui fusionne depuis 2018 l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS EN FRANCE

Tous les collaborateurs de V. MANE FILS sont couverts par la Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952.

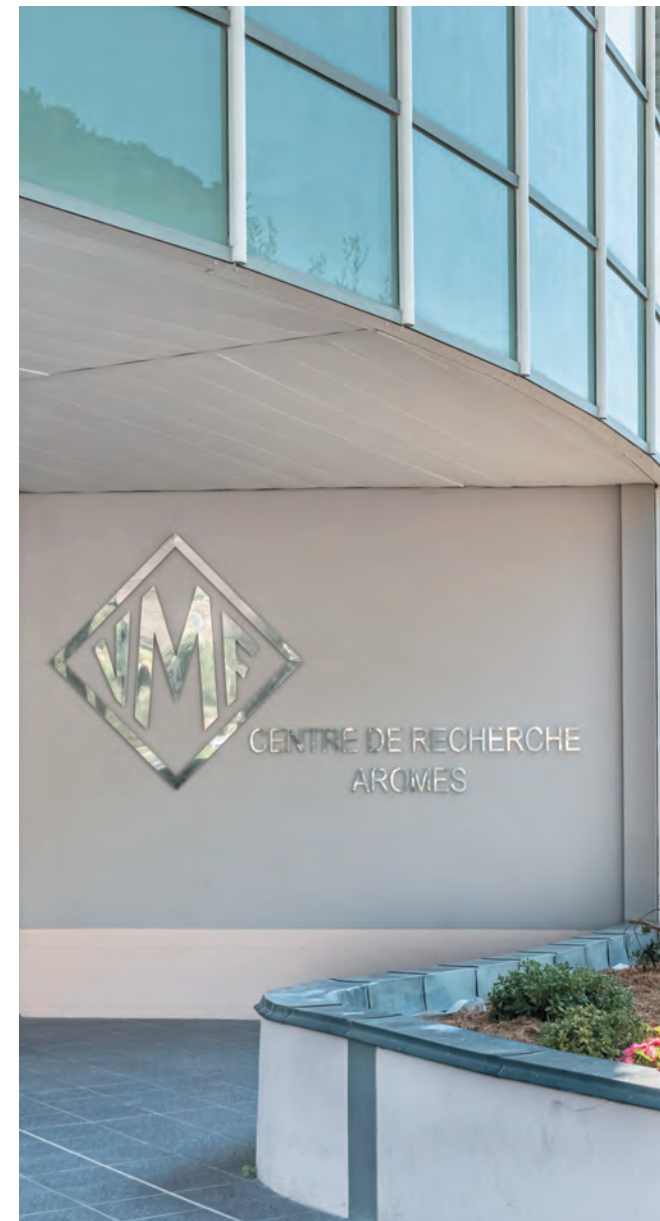
En 2021, 5 accords collectifs ont été signés, qui portent sur les thématiques suivantes :

- accord portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée du 28 mai 2021 ;
- accord d'intéressement du 29 juin 2021 ;
- avenant n° 7 à l'accord de mise en place du plan d'épargne entreprise (PEE) du 29 juin 2021 ;
- accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 28 septembre 2021 ;
- accord d'entreprise relatif à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ainsi que sur l'égalité professionnelle et salariale du 8 novembre 2021.

En 2022, deux nouveaux accords collectifs ont été signés :

- accord portant sur la rémunération et la revalorisation de l'indemnité journalière de transport à compter du 1er avril 2022 ;
- accord portant sur le maintien du pouvoir d'achat signé le 12 avril 2022 à l'unanimité des organisations syndicales.

À l'occasion du renouvellement des instances en octobre 2022, les parties ont souhaité réaffirmer dans le protocole d'accord préélectoral du 5 septembre 2022 leur attachement et leur volonté commune de maintenir un dialogue social permanent et constructif.



Promouvoir la diversité au travail et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Lutter contre les discriminations



Depuis 2008, MANE renouvelle son engagement à la Charte de la Diversité. Cette signature incarne la volonté de l'entreprise au plus haut niveau de s'engager en faveur de la diversité. Nous souhaitons, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

En 2017, nous sommes allés plus loin dans cet engagement en mettant à jour notre Politique de Ressources Humaines. Le but est de donner la possibilité aux collaborateurs de porter à la connaissance du Comité d'Éthique tout dysfonctionnement en matière de diversité, d'égalité des chances ou de discrimination.

En 2022, V. MANE FILS poursuit cette dynamique grâce à un accompagnement individuel et adapté à chacune des situations rencontrées. En effet, une commission paritaire Harcèlement a été créée pour les sites français. Cette commission est composée de 3 membres élus du CSE et de 3 membres des services RH et Santé au Travail. Elle vise à renforcer les dispositifs d'alerte existants, qui permettent déjà de conduire des pré-enquêtes en cas d'alerte pour harcèlement moral ou sexuel et de décider de la qualification de « suspicion de harcèlement » si nécessaire, entraînant ainsi une enquête complète.

Combattre les inégalités femmes-hommes en entreprise

Nous veillons à ce qu'aucune inégalité entre les femmes et les hommes ne soit créée. Le 8 novembre 2021, la Direction a une nouvelle fois signé un accord relatif à l'égalité professionnelle et à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Cet accord réaffirme notre attachement au respect du principe de non-discrimination entre les genres, et la reconnaissance que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En matière de recrutement, nous continuons à agir positivement en faveur de la diversité des genres et de l'équilibre hommes/femmes dans les services.

Nous poursuivons également et renforçons la politique d'équité menée en matière d'égalité salariale. Nous confortons la possibilité pour nos collaborateurs de concilier au mieux la parentalité et la performance individuelle.

Concernant les formations professionnelles, nous déployons une action d'envergure de sensibilisation à la non-discrimination. Nous favorisons le bon accès des femmes et des hommes à la formation. En 2020, V. MANE FILS a mis en place un dispositif de formation à l'égalité professionnelle. V. MANE FILS a fait appel à une société de communication externe pour concevoir un module en e-learning afin de sensibiliser les collaborateurs en France à cette thématique de façon originale et ludique. Environ 170 personnes ont participé à cette session en ligne depuis 2020. Ce module devrait être relancé en 2023 au travers des formations managériales et des parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

En 2022, conformément à la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, V. MANE FILS a calculé l'Index de l'égalité femmes-hommes de ses effectifs en France. En 2022, l'Index de l'égalité femmes-hommes était alors de 95/100.

Cette année, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'échelle du Groupe s'élève en moyenne à 5,9 % en défaveur des femmes. L'écart de rémunération s'est fortement réduit entre 2021 et 2022, avec un écart de rémunération de 7 % en 2021 en défaveur des femmes.

En 2022, le pourcentage de femmes aux postes de direction est de 40,5 %. Nous avons vu une nette augmentation de la part des femmes aux postes de direction, puisqu'en 2021 le pourcentage était de seulement 36 %.



MANE a obtenu le certificat GEEIS (Gender Equality European & International Standard) délivré par Bureau Veritas pour ses sites en France, en Espagne et en Italie.

Ouvrir l'emploi aux personnes en situation de handicap

Un des axes forts de notre engagement est de mettre en place les actions nécessaires à l'insertion des personnes en situation de handicap. Nous aménageons, par exemple, les postes de travail lorsque cela est nécessaire.

Nous nous attachons également à passer, autant que possible, des commandes de prestations auprès d'établissements ou de services d'aide par le travail (ESAT) comme pour :

- la cueillette de la rose de Mai dans le Pays de Grasse ;
- l'entretien des locaux ;
- l'entretien des espaces verts ;
- l'embouteillage de parfums ;
- l'enlèvement, le démantèlement ;
- le traitement et le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques ;
- le conditionnement de coffrets...

La Direction et les organisations syndicales de V. MANE FILS ont signé, pour la quatrième fois, un accord en faveur des personnes en situation de handicap. L'accord a été, une nouvelle fois, agréé par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les objectifs centraux de l'accord 2021-2023 demeurent les suivants :

- continuer à progresser dans le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap ;
- embaucher au moins 10 collaborateurs en situation de handicap sur la durée de l'accord ;
- maintenir dans l'emploi le personnel en situation de handicap ;
- poursuivre l'implication des autres sites hors de Le Bar-sur-Loup ;
- étendre nos possibilités d'accueil aux différentes formes de handicap, sous réserve de l'adaptation aux besoins de compétences et d'exigences de l'entreprise ;
- favoriser la solidarité au sein de MANE au bénéfice des parents dont l'enfant est lourdement handicapé.

Dans le prolongement des actions engagées et suivies depuis 2012, sans faiblir malgré la crise sanitaire, l'entreprise MANE s'est fortement mobilisée en 2022 en faveur du handicap comme en attestent les actions suivantes :

- sponsoring fidèle de la course organisée par « Special Olympics France » en faveur du handicap mental, depuis la création de cette manifestation en 2011 avec, à la clé, une première place sur le podium ;
- renouvellement de la participation au salon virtuel Hello handicap auprès de partenaires prestigieux comme LVMH, L'Oréal ou Nestlé ;
- campagne de sensibilisation de nos collaborateurs lors de la Semaine du Handicap pour VMF pour promouvoir toujours plus la compréhension du handicap en entreprise à travers de courtes vidéos présentant des situations très diverses de handicap invisible. Une plaquette de communication a également été diffusée à nos partenaires en recrutement et lors des salons/forums ;
- formation « recruter, intégrer et suivre un collaborateur en situation de handicap » a été lancée à destination des managers.



Associer les seniors aux jeunes générations

Depuis 2013, nous nous sommes engagés dans l'insertion durable des jeunes et la transmission des connaissances entre les générations, avec pour volonté de transmettre les compétences clés de l'entreprise. En septembre 2015, nous avons reçu de Monsieur François Hollande, Président de la République, le Trophée 2015 contrat de génération. L'entreprise MANE a été récompensée dans la catégorie des entreprises de 300 salariés et plus. Les éléments principaux ayant retenu l'attention du jury sont la précision et le volontarisme des engagements en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi, le caractère pragmatique des initiatives déployées, notamment en termes de prévention des risques professionnels et la volonté de transmettre les compétences clés de l'entreprise.

En 2017, MANE a renouvelé, pour la France, un accord collectif, d'une durée de 3 ans, comportant des mesures favorisant :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés expérimentés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

V. MANE FILS s'était fixé pour objectif de recruter 40 contrats à durée indéterminée (CDI) dans le cadre de cet accord. Au terme de l'application de l'accord, 146 jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans en situation de handicap) ont été recrutés en CDI, soit plus du triple de ce que nous avons initialement prévu.

L'accord prévoyait la présence de 40 contrats en alternance chaque année, tous secteurs confondus. Sur l'année 2020, 96 alternants étaient présents dans l'entreprise. Ce nombre a continué de progresser en 2021 avec 120 alternants et s'est stabilisé en 2022 avec 122 alternants. L'entreprise a également travaillé sur 5 parcours professionnels (2 finalisés et validés sur 2021, 1 mis en place en 2022, 2 en cours de finalisation) afin de rendre la progression chez V. MANE FILS encore plus attractive et fidéliser nos talents.



MANE a remporté en 2022 le « Food ingredients Global Innovation Awards, for food training & Education » au FIE (Food Ingredients Europe) consacrant le remarquable engagement de l'Entreprise MANE dans le développement des futures générations de chefs & aromaticiens dans le monde des arômes & ingrédients.



Développer les compétences professionnelles des collaborateurs

Développer le capital humain par la formation

Nous accompagnons l'évolution de nos métiers et nous anticipons les demandes futures grâce à une politique de formation initiale et continue au service de nos collaborateurs et de nos clients.

Un parcours d'intégration personnalisé est développé et mis en œuvre pour les nouveaux collaborateurs. Il est adapté à leurs profils, aux différents métiers et organisations, ainsi qu'aux spécificités des activités.

MANE considère le développement de son capital humain comme primordial. Il permet en effet de renforcer l'employabilité des collaborateurs, ainsi que la compétitivité et l'attractivité de l'entreprise. Nous souhaitons maintenir et enrichir notre capital de savoir-faire. Afin d'identifier en continu les besoins de chacun de nos collaborateurs et les attentes de l'entreprise, des procédures ont été établies pour :

- identifier les connaissances acquises par les collaborateurs, les écarts entre les compétences acquises et les compétences requises ;
- établir des cahiers des charges pour les formations à planifier ;
- évaluer les compétences professionnelles des collaborateurs.

La formation en interne est également encouragée pour privilégier une pédagogie et une animation alimentées par des préoccupations et des informations propres à l'entreprise.

En France, nous offrons systématiquement à tout nouvel embauché, quel que soit son contrat de travail, une formation d'accueil d'au moins une journée. Cela permet de lui présenter les règles importantes à respecter en termes de sécurité, de management de la qualité, d'environnement, d'énergie et de risques chimiques professionnels.

La Direction des Ressources Humaines de MANE France a par ailleurs mis en place un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin d'anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. La GPEC vise à offrir la capacité aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences leur permettant de s'adapter aux changements du secteur et du monde du travail.

Le Groupe consacre en moyenne 1,4 % de sa masse salariale à la formation (France : 2,6 % contre une obligation légale de 1 %).



COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS UNE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE



	2018	2020	2021	2022
Nombre de collaborateurs formés au cours de l'année	4 783	4 554	5 444	5 818
Nombre total d'heures de formation	107 024	84 287	105 898	96 671

Note méthodologique :

Les formations comptabilisées couvrent les formations externes et internes.

En 2022, 5 818 collaborateurs du Groupe ont bénéficié d'au moins une formation interne ou externe, soit 94 % de l'effectif total. Pour la deuxième année consécutive, nous avons donc atteint et dépassé notre objectif qui est de permettre à 90 % des collaborateurs de bénéficier d'une formation au cours de l'année. Le nombre total d'heures de formation était en moyenne de 16 heures par collaborateur.

Apprécier les aptitudes professionnelles de nos collaborateurs

L'entretien de Management (EM) permet à chaque collaborateur de s'entretenir avec son responsable hiérarchique pour analyser ses besoins en formation et faire le bilan de l'année écoulée. Cet entretien est un moment de dialogue privilégié entre le manager et son collaborateur. Cet échange a pour objectif l'amélioration durable des pratiques professionnelles, des résultats et des comportements. Depuis quelques années, cette pratique a été étendue à l'ensemble des entités du Groupe.

COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN ENTRETIEN ANNUEL



En 2022, 87 % des collaborateurs du Groupe ont bénéficié d'un entretien ou d'une évaluation, contre un objectif de 90 % d'ici 2030.



5 PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE TOUT AU LONG DE NOTRE CHÂÎNE DE VALEUR

- 60 Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes
- 63 Mettre en place une démarche d'achats responsables
- 65 Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement
- 65 Nos programmes d'approvisionnement durable
- 69 Participer au développement des communautés locales

Chez MANE, nous pensons que la croissance n'est durable que si elle est partagée. Contribuer au développement local des territoires sur lesquels le Groupe est implanté est une responsabilité que MANE entend assumer pleinement. MANE s'attache ainsi à construire, avec ses partenaires locaux situés partout dans le monde, des relations durables fondées sur l'équilibre des intérêts respectifs, la confiance, et faites d'engagements réciproques en matière de RSE.

Tout au long de notre chaîne de création de valeur, notre démarche de promotion de la RSE est basée sur les axes suivants, appliqués au sein de l'entreprise :

- renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes ;
- mettre en place une démarche d'achats responsables ;
- prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement ;
- participer au développement local des communautés rurales.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD



Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes

Dialoguer avec nos parties prenantes

Pour une activité responsable et durable, MANE s'attache à affiner sa stratégie en collaboration avec ses parties prenantes. Notre objectif est d'être à l'écoute de leurs préoccupations et de leurs attentes afin de leur apporter une réponse adaptée, dans une dynamique de dialogue et de partenariat.

Parties prenantes	Principales attentes et préoccupations	Modalités de dialogue et d'information	Réponses apportées par le Groupe
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ■ Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs ■ Conformité réglementaire ■ Devoir de vigilance ■ Réduction de l'impact environnemental des produits ■ Utilisation durable et équitable de la biodiversité ■ Loyauté des pratiques ■ Innovation ■ Information et transparence ■ Éthique des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquêtes de satisfaction ■ Partage des informations RSE via les plateformes collaboratives EcoVadis, SEDEX et CDP ■ Réunions d'échanges ■ Audits clients ■ Publication du rapport RSE (annuel) vérifié par un organisme tiers indépendant ■ Site internet ■ Partage d'informations sur les réseaux sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesure de la satisfaction clients ■ Évaluation de l'écotoxicité des produits ■ Programme de conformité au règlement REACH ■ Politiques Qualité et Sécurité Sanitaire ■ Certifications ISO 9001, 14001, 45001, 50001, IFS&BRC, FSSC 22000 ■ Évaluation environnementale de nos produits avec GREEN MOTION™ by MANE ■ Audit SMETA de tous nos sites industriels ■ Réponses aux questionnaires EcoVadis et CDP ■ Projets collaboratifs ■ Démarche d'achats responsables
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respect des Droits de l'Homme et des normes internationales du travail ■ Conditions et qualité de vie de travail ■ Santé et sécurité au travail ■ Participation et intéressement ■ Employabilité ■ Égalité de traitement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquêtes sur la qualité de vie au travail ■ Instances représentatives du personnel ■ Dialogue social ■ Consultation du Comité Social et Économique (CSE) ■ Entretiens annuels ■ Tableaux d'affichage sur tous les sites ■ Sites intranet 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politiques Ressources Humaines, de Santé et de Sécurité au Travail et Handicap ■ Charte de la Diversité ■ Code d'éthique Groupe et formation associée ■ Accords collectifs ■ Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ■ 1,4 % de la masse salariale dédiée à la formation

Parties prenantes	Principales attentes et préoccupations	Modalités de dialogue et d'information	Réponses apportées par le Groupe
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relations de partenariat à long terme ■ Éthique des affaires ■ Respect des délais de paiement ■ Accompagnement dans l'évaluation RSE de leurs pratiques ■ Partage de bonnes pratiques RSE 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conditions Générales d'Achat ■ Charte RSE des Fournisseurs ■ Réunions d'échanges ■ Partage des informations RSE via les plateformes EcoVadis et SEDEX 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Code d'éthique des acheteurs ■ Formation des acheteurs à la lutte contre la corruption ■ Accompagnement des fournisseurs à l'évaluation RSE de leurs pratiques RSE ■ Respect des délais de paiement
Communautés locales, ONG et associations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Création d'emplois durables ■ Investissements sociaux ■ Prévention des risques industriels ■ Prévention de la pollution ■ Utilisation durable des ressources ■ Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dialogue sur sollicitation ■ Publication du rapport RSE (annuel) vérifié par un organisme tiers indépendant ■ Partage d'informations sur les réseaux sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actions de partenariat ou de mécénat ■ Visites des sites industriels ■ Participation à des forums et des salons dédiés à l'emploi ■ Partenariats écoles-entreprises ■ Embauches de stagiaires et apprentis
Autorités publiques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respect des réglementations ■ Information et transparence 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rendez-vous d'information et réunions d'échanges pour présenter les activités du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Veille réglementaire et mise en conformité
Riverains	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prévention des risques industriels majeurs ■ Absence de nuisances olfactives et sonores ■ Prévention de la pollution (effluents, émissions, déchets...) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Brochure d'information des riverains sur les risques industriels 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique de prévention des accidents majeurs (PPAM) sur les sites de Le Bar-sur-Loup soumis aux réglementations Seveso et ICPE ■ Politiques environnementales et systèmes de management environnemental et de l'énergie sur tous les sites de production ■ Mesures d'atténuation des nuisances sonores et olfactives et de prévention de la pollution dans le cadre des programmes de management environnementaux
Concurrents/ associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Partage de connaissances ■ Concurrence loyale ■ Respect de la propriété intellectuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réunions d'échanges ■ Flavour Days 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Implication dans plusieurs fédérations et associations professionnelles ■ Participation à des initiatives collectives

Partager nos informations RSE avec nos clients

La RSE est devenue un critère de notation à part entière dans les évaluations annuelles de nos clients, au même titre que l'innovation, la qualité, la logistique et la compétitivité. Pour leur donner accès à nos informations RSE, nous sommes adhérents de plusieurs plateformes collaboratives.



Depuis 2012, nous sommes membres de la plateforme EcoVadis et répondons à leur questionnaire d'évaluation RSE. Nous sommes, à ce jour, en relation avec plus de 100 clients à qui nous avons donné accès à notre scorecard. À l'issue de l'analyse des réponses et des justificatifs fournis, EcoVadis attribue une note sur 100. Notre dernière évaluation date de janvier 2022.

Avec un score de 78/100 (soit 5 points de plus par rapport à 2020), nous avons obtenu la médaille Platine, ce qui nous place dans le Top 1 % des entreprises évaluées.



Nous sommes également membres de la plateforme SEDEX. Tous nos sites de production répondent au Self-Assessment Questionnaire (SAQ) et sont audités tous les trois ans par un organisme tiers indépendant selon le référentiel SMETA. Nos rapports d'audit sont partagés avec nos clients sur la plateforme.



Pour la onzième année consécutive, nous divulguons nos données environnementales (gouvernance, impacts, risques et résultats) par l'intermédiaire de la plateforme du CDP. Nos réponses aux questionnaires du CDP donnent à nos clients une vision globale des risques environnementaux qui pèsent sur leur organisation, tout en leur montrant notre engagement et notre performance environnementale.

En 2022, nous avons obtenu les scores suivants :

- B au questionnaire CDP Climate Change ;
- B au questionnaire CDP Water Security ;
- B- au questionnaire CDP Forests.

Mesurer la satisfaction client

La satisfaction client révèle le degré d'attention porté par MANE aux besoins et préférences des clients. Elle s'avère essentielle à la pérennité de sa réussite. Chaque année, dans le cadre des systèmes de management de la qualité ISO 9001 mis en place par les différentes entités du Groupe, une enquête de satisfaction est envoyée à un panel représentatif de clients. Ces enquêtes ont pour objectif de déterminer la satisfaction client dans les domaines suivants :

- relation commerciale ;
- traitement et suivi des commandes ;
- promesses de livraison et engagements associés ;
- suivi qualité ;
- produits et savoir-faire clés ;
- démarche RSE.

La RSE fait donc partie des sujets sur lesquels nos clients sont interrogés, en plus d'autres critères plus classiques. Les résultats des enquêtes de satisfaction envoyées aux clients sont analysés par les services Qualité qui, si besoin, feront un retour en interne aux services concernés et aux clients.

Les services Qualité produisent un bilan chiffré des résultats de ces enquêtes qui est présenté, chaque année, en revue de Direction Qualité.



Mettre en place une démarche d'achats responsables

Nos engagements

La qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs contribue à pérenniser nos filières d'approvisionnement. Nous avons pour ambition de construire des relations durables avec nos fournisseurs qui reposent sur l'équilibre des intérêts respectifs, la confiance et des engagements RSE communs.

Cette volonté vise à associer nos fournisseurs à notre politique d'achats responsables et à faire de la RSE un vrai critère de sélection des fournisseurs, au même titre que les aspects qualité, coûts et délais. Depuis plusieurs années, la mise en place d'une démarche d'achats responsables fait clairement partie des priorités stratégiques de notre Politique de Développement Durable. Concrètement, cette volonté se décline en trois objectifs quantifiés à l'horizon 2030 :

- plus de 90 % des achats du Groupe seront réalisés auprès de fournisseurs engagés dans une politique RSE ;
- plus de 80 % des fournisseurs stratégiques du Groupe seront engagés dans une politique RSE ;
- plus de 50 % des fournisseurs significatifs du Groupe auront été évalués sur leur démarche RSE par un tiers indépendant.

Depuis 2020, la création d'un poste de Coordinateur Achats Durables au sein de la Direction des Achats démontre la volonté de notre Groupe d'aller plus loin dans ses actions pour intégrer la RSE dans la fonction Achats.

Afin de déployer notre démarche d'achats responsables à l'ensemble des sites de production du Groupe, nous avons organisé en 2022 des sessions de sensibilisation et de formation des équipes achats et RSE de nos filiales pour la région Amériques. Ces mêmes sessions de formation seront déployées avec les équipes de nos filiales en Asie en 2023. Dans l'attente des résultats pour toutes nos filiales en 2023, les résultats présentés ci-après pour 2022 concernent uniquement les fournisseurs de notre siège social pour le premier et le troisième objectif. En 2022, les achats du siège social représentent 39 % du montant total des achats de matières premières et emballages du Groupe.

Notre approche

Pour intégrer la RSE à la fonction Achats, nous avons élaboré une démarche qui passe par plusieurs étapes fondamentales :

- un Code d'éthique de l'acheteur qui engage tout collaborateur du Groupe pouvant être impliqué dans des décisions d'achats à se comporter de manière éthique et responsable ;
- la formation des acheteurs pour les sensibiliser aux enjeux et risques de corruption⁽¹⁾ ;
- la Charte RSE des Fournisseurs du Groupe qui engage nos partenaires en amont à s'associer à notre démarche RSE ;
- une méthodologie de suivi de la performance RSE des fournisseurs et d'analyse des risques fournisseurs ;
- la formation de nos acheteurs et auditeurs internes à l'audit RSE sur site des fournisseurs.

(1) Voir chapitre « Assurer une pratique éthique des affaires ».

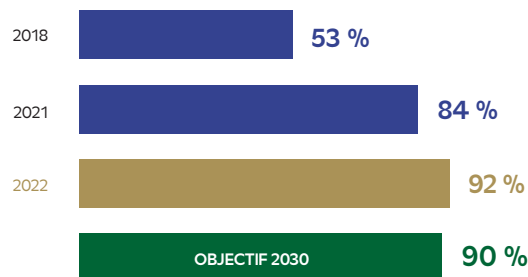
Associer nos fournisseurs à notre démarche RSE

La Direction des Achats du Groupe souhaite que nos fournisseurs soient parties prenantes de notre démarche RSE. En leur faisant signer la Charte RSE des Fournisseurs du Groupe, les acheteurs s'assurent que nos fournisseurs s'engagent à respecter 6 principes fondamentaux de la RSE dans les domaines suivants :

- Droits de l'Homme ;
- normes du travail ;
- environnement ;
- lutte contre la corruption.

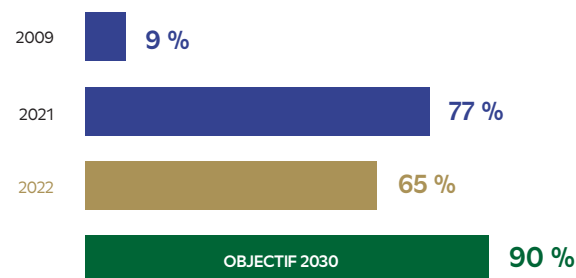
Nos fournisseurs témoignent ainsi de leur volonté de se donner les moyens de s'engager dans une politique RSE et d'améliorer leur performance en la matière.

ACHATS DU SIÈGE RÉALISÉS AUPRÈS DE FOURNISSEURS ENGAGÉS DANS UNE POLITIQUE RSE*



* Engagés dans une politique RSE à travers la signature de la Charte RSE des Fournisseurs du Groupe MANE ou la communication officielle d'une politique RSE.

FOURNISSEURS STRATÉGIQUES* DU GROUPE ENGAGÉS DANS UNE POLITIQUE RSE



* Les fournisseurs stratégiques du Groupe font l'objet d'une négociation centralisée par la Direction des Achats du Groupe.

À fin 2022, 92 % des achats du Groupe ont été réalisés auprès de fournisseurs engagés dans une politique RSE et 65 % des fournisseurs stratégiques du Groupe étaient engagés dans une politique RSE.

Évaluer la performance RSE de nos fournisseurs

Afin de garantir le respect des principes fondamentaux de la RSE par nos fournisseurs, nous avons intégré des critères RSE à notre processus de sélection et de suivi de la performance de nos fournisseurs.

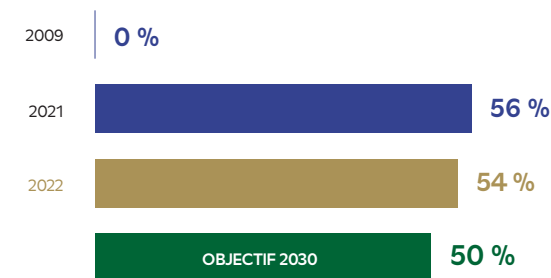
Nous avons développé une méthodologie d'évaluation de leurs pratiques RSE selon deux approches différentes :

- accès aux résultats des évaluations RSE de nos fournisseurs via les plateformes SEDEX et EcoVadis ;
- accompagnement à l'autoévaluation pour les fournisseurs les moins avancés dans la démarche.

MANE est membre des plateformes collaboratives SEDEX et EcoVadis. Nos fournisseurs sont donc invités, dans un premier temps, à partager leur rapport d'audit SMETA et/ou leur scorecard EcoVadis. S'ils ne sont pas présents sur ces plateformes ou s'ils ne souhaitent pas y adhérer, pour des raisons qui leur sont propres, nous mettons à leur disposition un questionnaire d'autoévaluation.

Cet outil a été conçu de manière à les aider à mieux appréhender les enjeux de la RSE (liés aux 6 principes de la Charte qu'ils ont signée) et à s'autoévaluer sur la base d'un guide de notation. Le guide de notation leur fournit une liste exhaustive d'exemples des pratiques attendues pour leur permettre d'identifier concrètement des points d'amélioration.

FOURNISSEURS SIGNIFICATIFS* DU SIÈGE ÉVALUÉS SUR LEUR RSE PAR UN TIERS INDÉPENDANT



* Un fournisseur est considéré comme significatif s'il répond à au moins un des critères suivants :

- faisant partie du Top 80 % en termes de dépenses d'achats ;
- faisant partie du Top 80 % en termes de volumes ;
- présentant un risque RSE potentiel.

En 2022, 328 fournisseurs sont considérés comme significatifs, représentant 95 % du montant des achats de matière première et 91 % des achats d'emballages du siège social. Une campagne de relance et d'invitation fournisseurs a été réalisée. Ainsi, 54 % d'entre eux ont fait l'objet au moins d'un audit ou d'une évaluation RSE externe au cours de l'année.

- 85 fournisseurs (représentant 38 % des achats du siège) sont évalués par EcoVadis avec une note moyenne de 62 %.
- 65 fournisseurs (représentant 37 % des achats du siège) ont été audités selon le référentiel SMETA par un tiers indépendant.
- 46 fournisseurs (représentant 35 % des achats du siège) ont été audités sur site par MANE sur leur RSE avec une note moyenne de 62 %.
- 29 fournisseurs ont été audités par un tiers indépendant selon un référentiel autre que SMETA ou EcoVadis (par exemple For Life, UEFT, Rainforest Alliance...).

Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement

En complément de l'association de nos fournisseurs à notre démarche RSE et de leur évaluation, nous avons mis en place un processus d'analyse des risques liés aux fournisseurs. Cette démarche consiste à identifier, prioriser, prévenir et suivre les risques liés aux fournisseurs.

Cette analyse repose en premier lieu sur l'exposition de nos fournisseurs aux risques inhérents aux pays dans lesquels ils sont implantés. Pour évaluer ces risques potentiels, nous utilisons des indices réévalués annuellement tels que :

- l'indice de perception de la corruption de Transparency International ;
- le Human Freedom Index copublié par les instituts Cato et Fraser ;
- le World Risk Index publié par l'Institut pour l'environnement et la sécurité humaine des Nations unies (UNU-EHS) en coopération avec l'Institut pour le Droit international de la paix et des conflits armés (IFHV) de l'Université de la Ruhr.

Nous avons aussi élaboré une liste exhaustive de risques RSE potentiels pouvant être liés aux différents types de matières premières de nos fournisseurs (utilisation de pesticides interdits, travail des enfants, déforestation, espèces menacées d'extinction, etc.).

En compilant ces différentes sources d'information et en les couplant aux niveaux d'engagement et de performance des fournisseurs, nous sommes en mesure de déterminer un niveau de risque dit « résiduel » pour chacun de nos fournisseurs. Cette hiérarchisation nous permet de prioriser les actions de suivi à mettre en place avec les fournisseurs les plus à risque.

1 % environ de nos fournisseurs sont évalués avec un niveau de risque élevé, 15 % avec un niveau modéré. Pour la plupart, il s'agit de fournisseurs n'ayant pas encore été évalués par un tiers s'agissant de leur RSE, mais ayant répondu à notre questionnaire d'autoévaluation. Nous les accompagnons donc vers la mise en place d'actions ciblées selon les risques identifiés.

Nos programmes d'approvisionnement durable

Chez MANE, nous pensons qu'il est possible, à travers notre chaîne d'approvisionnement, de travailler main dans la main avec nos fournisseurs pour assurer l'utilisation durable de la biodiversité et renforcer l'inclusion dans notre chaîne de valeur.

À travers notre démarche d'achats responsables, nous tissons des relations privilégiées avec certains producteurs et communautés rurales impliquées sur nos filières stratégiques. Les filières indiquées en page suivante constituent différents exemples d'impact positif créé à l'échelle locale. Notre implication peut passer par de l'accompagnement de producteurs dans la mise en œuvre de bonnes pratiques de culture (ex : Patchouli, Menthe), par la garantie d'achat de la totalité de la production de fleurs (ex : Rose et Jasmin de Grasse) ou encore par un soutien envers les communautés de femmes (ex : Gnidia, poivre du Timor).

Nos engagements pour des filières responsables autour du monde



BERGAMOTE **ITALIE**

Pérennisation d'un savoir-faire ancestral sur la culture et l'extraction de la bergamote. Participation à la protection de la biodiversité en soutenant des pratiques agricoles biologiques.



ROSE **FRANCE**

Préservation des cultures et du savoir-faire des plantes à parfum du Pays de Grasse. Achat garanti de la totalité de la production. Partenariat avec un ESAT établissement visant à la réinsertion par le travail des personnes en situation de handicap.



PATCHOULI **GAYO, INDONÉSIE**

Formation et accompagnement pour la mise en œuvre des bonnes pratiques de culture, de préservation des sols, de gestion des déchets et programme de reforestation avec un objectif de 40 000 arbres plantés par an.



JASMIN **FRANCE**

Soutien d'une culture et d'un patrimoine familial transmis depuis 5 générations. Achat garanti de la totalité de la production.



GNIDIA **MADAGASCAR**

Filière dirigée par deux associations de femmes comptant plus de 120 membres. Définition et mise en œuvre d'un plan de gestion durable de la fleur nécessaire à la protection de l'espèce botanique.



POIVRE DU TIMUR **NÉPAL**

Création de valeur sur cette espèce botanique locale permettant un complément de revenu aux femmes. Construction de réservoirs d'eau potable bénéficiant à 25 foyers.



MENTHE **INDE**

Traçabilité aux champs, mise en place des bonnes pratiques de culture, prix premium à travers une démarche SAI FSA ⁽¹⁾ bénéficiant à 6 500 fermiers. Programme d'amélioration des unités de distillation.

(1) SAI Platform - Farm Sustainability Assessment.



Focus sur Madagascar

Notre implication sur le territoire Malgache est très forte, au travers de partenariats de longue date avec des producteurs locaux.

VANILLE

L'essentiel des gousses de vanille traitées chez MANE provient de Madagascar, pays à l'origine de 80 % de la production mondiale de vanille. Acteur historique de la filière depuis quarante ans, MANE exporte et traite environ 10 % de la production mondiale de gousses de vanille.

Depuis vingt ans, notre ambition est de mettre en place un approvisionnement de vanille entièrement traçable, de la pollinisation à l'arôme fini, avec pour objectifs de :

- garantir une traçabilité complète, certifiée et audité aux différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement par ECOCERT ;
- assurer un approvisionnement stable des quantités de gousses de vanille ;
- obtenir une qualité contrôlée des gousses de vanille ;
- garantir un approvisionnement éthique et durable, en améliorant les conditions sociales, l'environnement et la biodiversité locale.

Dans cette optique, nous avons établi un partenariat exclusif avec l'entreprise FLORIBIS il y a vingt ans. Implantée dans le district de Vohémar, l'un des quatre villages piliers de la zone « vanille » dans le Nord-Est de l'île de Madagascar. FLORIBIS est notre relais local auprès des agriculteurs, des coopératives et des collecteurs. L'entreprise aide les producteurs à améliorer leurs pratiques culturales, à renforcer le processus de préparation des gousses et à les exporter. Il en résulte un engagement mutuel entre MANE et les agriculteurs : si ces derniers ont mis en place les bonnes pratiques de pollinisation, de culture et de soins transmises par FLORIBIS, nous nous engageons à acheter la totalité de leur production, sans effectuer de tri pour ne retenir que les meilleures gousses. Cette démarche a permis une amélioration sensible de la qualité de la gousse de vanille. Elle encourage les agriculteurs à poursuivre leurs efforts.

En outre, nous avons mis en place avec FLORIBIS un système de paiement permettant aux fermiers de gagner un revenu supplémentaire pour les gousses de vanille de qualité supérieure. 500 ouvriers agricoles et 280 fermiers en bénéficient. De manière globale, notre activité sur la filière exerce un impact socio-économique positif sur 10 000 agriculteurs à Madagascar.

L'amélioration des conditions de vie et de santé est l'un de nos enjeux vis-à-vis des communautés locales qui produisent de la vanille. Pour répondre à leurs besoins d'approvisionnement et de stockage de la nourriture, notamment pendant la période où il n'y a aucune récolte, nous avons commencé par financer, en 2015, en partenariat avec l'ONG FANAMBY, la construction d'un grenier à riz. Tous les ans, les stocks de riz (300 tonnes) sont renouvelés et 1 100 employés de FLORIBIS reçoivent un don de 25 kg de riz. Un soutien est également apporté aux familles afin qu'elles puissent créer et cultiver leur propre potager.

Dans le cadre de notre dernier plan de soutien 2018-2021, de nombreuses actions ont été réalisées sur le plan sanitaire. Nous avons contribué au financement de l'hôpital de Vohémar. En 2018, FLORIBIS a créé une maison de santé à laquelle tous les employés ont accès gratuitement. Des sessions de sensibilisation et de dépistage du VIH ont été organisées. Depuis 2018, 500 femmes ont bénéficié d'un accès au planning familial.

L'éducation est également une priorité de ce plan de soutien. Pour lutter contre l'analphabétisme, nous essayons de donner accès à l'éducation scolaire au plus grand nombre d'enfants issus de familles de producteurs. Une première école, pouvant accueillir 600 enfants, a été construite pour la coopérative FITAMA en 2009. Quatre nouvelles salles de classe ont depuis vu le jour dans les écoles primaires de Vohémar. 3 600 kits d'écoliers, ainsi que 900 livres et 10 ordinateurs ont été remis aux enfants des écoles. Afin d'améliorer les conditions d'accueil des élèves, de nouvelles installations sanitaires ont été réalisées pour deux écoles et des réservoirs d'eau potable installés.

Pour l'ensemble des familles de la communauté, la bibliothèque municipale a été rouverte. Des cours d'alphabétisation et de comptabilité sont dispensés aux employés de FLORIBIS ainsi qu'aux habitants qui le souhaitent.

Nous intervenons également auprès de coopératives de producteurs de vanille en lien direct, comme c'est le cas avec la coopérative FML pour la production de vanille certifiée commerce équitable. Dans ce cadre, MANE garantit l'achat d'une quantité minimum et à un prix minimum d'achat. FLORIBIS supervise la plantation et le contrôle de la qualité des gousses de vanille. Elle apporte son soutien et son expertise en matière de gestion et de formation aux communautés partenaires et de préservation de la biodiversité.

Sur le plan environnemental, l'île de Madagascar est reconnue comme un haut lieu de la biodiversité, avec 11 200 espèces de plantes endémiques⁽¹⁾.

Cependant, la déforestation menace actuellement l'île. En effet, l'expansion des zones de plantation se fait souvent au détriment des forêts. L'ONG FANAMBY et FLORIBIS travaillent sur la cartographie des domaines afin de contenir la destruction des forêts. En 2018, elles ont lancé un programme de reforestation sur trois zones protégées (Voahemar, Loky Mananbato & Fanambana) d'une durée de 5 ans.

FANAMBY gère également la création d'un Parc National à Daraina, où se trouvent des fermiers qui fournissent des gousses de vanille à MANE et FLORIBIS. Cette région malgache est un endroit unique et précieux en termes de biodiversité. Le Parc National sera très prochainement inclus sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO.

VÉTIVER BOURBON

Le vétiver est une plante remarquable couramment cultivé pour ses racines. Très résistant à la sécheresse, il a été utilisé, dans l'histoire, pour construire des toits, fabriquer des brosses, préserver les meubles et le linge et protéger les sols contre l'érosion. Le vétiver est aussi utilisé depuis toujours pour l'huile essentielle extraite de ses racines.

Depuis les années 1980, le manque d'engouement des paysans malgaches a mis un terme à la culture du vétiver à Madagascar. Des ouragans dévastateurs en Haïti ont par ailleurs entraîné une mauvaise récolte de cette origine, ce qui a eu pour conséquence une envolée des prix. En collaboration avec les communautés impliquées dans la chaîne d'approvisionnement de vanille de MANE à Madagascar, le Groupe a réintroduit, il y a 7 ans, la culture de champs de vétiver Bourbon à Madagascar. La production de ces précieuses racines a maintenant été intensifiée et la qualité de l'huile essentielle est stable. Ce projet a un double impact sur les communautés locales : il génère une deuxième source de revenus (après la vanille) ; comme sa culture est implantée sur une parcelle de l'aéroport de Vohémar, elle contribue au maintien de l'aéroport régional. Le vétiver se cultive sur un sol pauvre, sans additifs ni arrosage supplémentaire. Les champs sont plantés par section, pour permettre une récolte à

longueur d'année. Les racines atteignent leur maturité au bout d'un an, un délai qui revêt une grande importance pour assurer la qualité olfactive du vétiver Bourbon. Dans notre plantation, les agriculteurs sont formés par FLORIBIS afin de respecter les bonnes pratiques de récolte permettant de maintenir une qualité constante.

GÉRANIUM BOURBON

Fort de son expérience et de ses liens privilégiés à Madagascar, MANE a participé au développement d'une filière de géranium Bourbon, dans le sud du pays, dans la région de l'Ihorombe, confirmant ainsi un peu plus le potentiel de ce pays en matière de culture de plantes à parfums et aromatiques.

Depuis 2017 en effet, en partenariat avec d'autres acteurs locaux, MANE encourage le retour de cette culture historique de la qualité Bourbon, en décroissance depuis les années 1970. L'huile essentielle distillée localement offre ainsi un profil olfactif spécifique, très apprécié des parfumeurs. Les activités de culture et de distillation incitent à recourir à la main-d'œuvre environnante et emploient 15 personnels permanents et 70 temporaires.

Par ailleurs, l'aspect environnemental a également été pris en compte avec, notamment, la plantation de haies pour lutter contre l'érosion par le vent ou la pratique d'association et de rotation de cultures pour préserver les sols.

Parallèlement à son approvisionnement en huile essentielle de géranium, MANE a tenu à s'associer à l'ONG Terres en Mêlées pour l'accompagner dans son projet « Rugby Academy Ihorombe ». L'objectif de ce projet est de rompre l'isolement des populations voisines des cultures de géranium Bourbon et contribuer à l'éducation citoyenne des jeunes au travers du rugby, en visant leur épanouissement personnel et leur insertion sociale, voire professionnelle. Le partenariat tripartite établi avec l'ONG et le partenaire local a permis la construction d'un terrain de rugby, la mise en place d'entraînements (dont bénéficient chaque semaine 346 jeunes dont 52 % de filles) et d'un championnat régional et national. Il a aussi favorisé la formation d'éducateurs, la sensibilisation à l'agriculture durable à travers l'exploitation de jardins potagers partagés, ainsi que l'insertion de jeunes de l'Académie dans les métiers agricoles, de la conduite d'engins et de l'agronomie.



(1) Source : CEPF (Critical Ecosystem Partnership fund).

Participer au développement des communautés locales

Au-delà de notre responsabilité sociétale directement liée à nos activités industrielles, nous avons pour ambition de créer de la valeur pour les territoires dans lesquels nous sommes implantés.

Nous contribuons à la création d'emplois directs et indirects, ainsi qu'au développement des compétences professionnelles des acteurs locaux. Nous investissons également dans les communautés locales via le financement de programmes de développement des infrastructures, d'amélioration de l'accès aux services de santé et à l'eau potable.

270 000 €

**DE DONS INVESTIS
EN FAVEUR
DES COMMUNAUTÉS
LOCALES**

Indonésie

En 2022, MANE Indonesia a fait un don d'environ 4 000 euros à différentes associations.

En mars 2022, MANE Indonesia a participé en tant qu'évaluateur à l'examen de compétence pour les élèves de 3^{ème} année du lycée professionnel de SMK Al-Amin (Cikarang).

Le site MANE en Indonésie poursuit son partenariat avec l'association Life Project For Youth (LP4Y). Cette association contribue à l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en situation de

grande pauvreté et victimes d'exclusion. En novembre 2022, MANE Indonesia a participé à la réunion d'impact de Jakarta, organisée par LP4Y pour ses partenaires et sponsors. Nous avons eu la chance de rencontrer les jeunes qui étudient actuellement au centre et nous avons parlé des défis auxquels ils sont confrontés dans le monde professionnel d'aujourd'hui et des solutions possibles pour les gérer.

En novembre, MANE Indonesia a eu la visite de 25 étudiants de l'IPB (Bogor Agricultural Institute), afin d'approfondir leurs connaissances en matière de science sensorielle dans une entreprise du secteur des Parfums et Arômes.

En décembre 2022, MANE Indonesia a également participé au programme d'éducation à la RSE, organisé à l'école élémentaire de Kalihurip (Cikampek). Les activités réalisées concernent le partage de connaissances en termes de RSE, la mise à disposition de « coin lecture », le don d'ordinateurs...

Chine

MANE Shanghai est fière de parrainer Children of Madaifu depuis 2013. Cette association s'occupe d'enfants défavorisés et d'orphelins issus de familles pauvres dans les provinces chinoises du Gansu et du Shanxi. En 2017, MANE Shanghai a ratifié un nouvel accord de parrainage de cinq ans avec l'association. MANE apporte à Children of Madaifu le soutien financier nécessaire pour assumer les frais de vie et de scolarité annuels de plusieurs étudiants chinois jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

MANE accueille également des étudiants en stage afin de leur faire découvrir le monde des arômes et des parfums. MANE Shanghai participe en outre à l'opération Love Apples en partenariat avec Children of Madaifu et Shanghai Young Bakers. Ce dernier propose des programmes de formation professionnelle à de nombreux jeunes et jeunes adultes défavorisés à travers la Chine.

Chaque année, à la période de Noël, MANE achète des pommes à l'association Children of Madaifu pour ses collaborateurs. Des milliers de pommes sont envoyées à Shanghai Young Bakers qui prépare ensuite des pâtisseries pour les collaborateurs de MANE. Les bénéfices de cette opération de vente annuelle servent à financer les activités des deux associations.

Colombie

En 2022, MANE Colombia a aidé financièrement la Corporación Empresarial al Oriente. Ces fonds sont alloués au programme Opción DeVida qui met en place de multiples initiatives sociales, notamment concernant l'éducation et l'entrepreneuriat. MANE Colombia a également aidé financièrement l'ANDI (Association Nationale des Industriels) afin de favoriser différents projets de la fondation. D'autre part, une contribution financière a été faite à l'Alliance française en vue de soutenir différentes activités culturelles.

En 2022, une contribution a été faite pour le développement d'un projet en partenariat avec le jardin botanique situé dans la ville de Cartagena. Dans le cadre de ce projet, plusieurs analyses chromatographiques ont été réalisées à l'Université de los ANDES sur diverses variétés botaniques.

France

MANE fait des dons annuels à plusieurs associations, comme en 2022 à :

- l'association SolidarSport de Nice ;
- l'association ADE (Les Amis Des Enfants) qui vient en aide aux enfants du Soudan ;
- la congrégation des Petites Sœurs des Pauvres ;
- l'association Adrien qui vient en aide aux enfants malades et à leur famille ;
- la Confédération Nationale des Associations Familiales Catholiques ;
- Special Olympics pour la Course Solidaire Interentreprises de Sophia Antipolis ;
- le Centre Hospitalier de Grasse ;
- SOS Attitude, venant en aide au peuple ukrainien durant l'hiver.

Inde

MANE KANCOR a mis en place une politique RSE axée sur l'implication et l'investissement social auprès des communautés au sein desquelles elle opère.

Nos engagements et actions en Inde se concentrent sur trois axes principaux : l'assainissement dans les zones rurales et les écoles, le soutien à l'éducation et à la santé pour les familles à faibles revenus et le développement d'un approvisionnement responsable et durable, avec une empreinte carbone minimale.

Les projets concernent :

- l'achat d'un nouveau véhicule pour l'association Peace Mission. L'année dernière, MANE KANCOR avait aidé financièrement l'association à la création d'un nouveau bâtiment situé à Nedumbassery, afin d'accueillir de nombreux patients pour y recevoir des soins palliatifs ;
- le soutien au programme de développement de compétences réalisé par l'association Pelican Center. Cette association aide les femmes, hommes et enfants handicapés mentaux sans abri. Le programme de développement de compétences vient en aide aux patients en réadaptation afin qu'ils puissent gagner leur vie une fois qu'ils auront quitté le centre ;
- le parrainage d'une rencontre sportive entre écoles à Byadgi, Karnataka ;
- le soutien financier pour la formation des agriculteurs à l'Université agricole d'Annamalai, permettant l'achat de 12 nouveaux projecteurs ;
- l'achat de machines à coudre pour 36 femmes sélectionnées parmi les familles à faibles revenus résidant dans le voisinage du site de production de MANE KANCOR Angamaly. Ce projet s'axe sur le renforcement des capacités économiques, et la création de moyens de subsistance pour ces différentes femmes ;
- la construction de toilettes pour les élèves d'une école à Elavor, Angamaly ;
- le soutien financier pour la création d'une bibliothèque pour les élèves de deux écoles publiques proches du centre d'Angamaly.

Mexique

MANE A LA OBRA

En 2022, nous avons mis en œuvre un programme de volontariat intitulé « MANE a la Obra ». Ce programme donne aux employés l'occasion de contribuer à la société en donnant de leur temps et compétences à de multiples associations. Les employés de MANE Mexico disposent de trois jours ouvrables par an afin de faire du volontariat. Le programme repose sur trois piliers : l'éducation, le soutien aux personnes en situation de vulnérabilité (en particulier les enfants et les femmes) et l'environnement.

Actuellement, nous collaborons avec 8 associations différentes dans la ville de Mexico et dans l'État mexicain :

- impact environnemental positif :
 - Fundación Tlaloc,
 - Huerto Roma Verde,
 - Parque Ecológico Totlalli (Parc écologique de Totlalli) ;
- impact social/éducatif positif :
 - Fundación AMOXCALLI,
 - Fundación Vida et Familia (VIFAC),
 - Cruz Roja Mexicana,
 - Fundación Vemos con el corazón,
 - Cauce Ciudadano.

Cette année, 17 activités différentes ont été organisées avec ces fondations. Plus de 100 employés se sont portés volontaires et y ont consacré plus de 700 heures. Le programme a été perçu comme un facteur de différenciation, non seulement pour les employés mais aussi pour la communauté à laquelle nous contribuons.



INSTITUT CONALEP

MANE Mexico est en partenariat avec l'institut CONALEP afin d'aider à l'insertion de jeunes issus de communautés vulnérables. CONALEP, le Conseil national de l'enseignement professionnel technique, offre un enseignement de niveau baccalauréat avec une spécialisation technique reconnue par différents organismes locaux en termes de qualité et de compétitivité.

Ce partenariat aide au développement des compétences techniques des étudiants et les met en relation avec le secteur des entreprises.

Les étudiants travaillent chez MANE Mexico pendant 6 mois, tout en poursuivant leurs études. Une bourse d'étude leur est offerte lors de leur passage dans l'entreprise.

Certains de ces étudiants qui ont fait leur stage chez MANE sont désormais des collaborateurs de l'entreprise. Ils ont rejoint MANE Mexico dans des domaines tels que la qualité, la recherche et le développement. En 2022, nous avons continué de soutenir cette institution en ouvrant des espaces dédiés à l'intégration des jeunes issus de communautés vulnérables.

BOURSE ACADÉMIQUE POUR LES COLLABORATEURS

Chaque année, MANE Mexico offre une bourse académique à une dizaine de ses collaborateurs qui souhaitent poursuivre un diplôme universitaire et améliorer leur niveau scolaire. MANE Mexico couvre les frais d'inscription, de scolarité mensuelle et de documentation des diplômes.

Au total, 19 collaborateurs ont été parrainés.

NIÑOS DE LA SIERRA

MANE Mexico soutient l'association Niños de la Sierra. Celle-ci apporte un soutien éducatif aux enfants défavorisés grâce au parrainage mensuel des collaborateurs. En 2021, MANE Mexico a aidé cette association en effectuant un don de 21 500 euros.

États-Unis

MANE NORTH AMERICA

Dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle gouvernance RSE régionale, MANE Inc. et MANE USA ont créé 6 Comités de Projets RSE constitués d'employés volontaires, qui s'engagent à créer tous les six mois, de nouveaux projets à impact positif autour d'initiatives

sociales, communautaires et environnementales. En 2022, ces comités ont notamment mis en place le partenariat avec Suit Up, ainsi que les partenariats avec Green Tree Box et trois refuges pour animaux.

MANE North America a également réalisé un partenariat avec visit.org, une organisation qui facilite les événements communautaires virtuels avec des organismes à but non lucratif :

- avec la Fondation Happy Hope, nous avons créé 55 colis de soins pour les enfants hospitalisés ;
- avec City of Refuge, nous avons assemblé 25 paniers de bienvenue pour des femmes et des enfants en transition vers une nouvelle communauté ;
- avec Waste Less Solutions, nous avons découvert des moyens de réduire le gaspillage alimentaire tout en soutenant un programme de réserve alimentaire ;
- avec Meals on Wheels, nous avons rédigé 50 cartes de vœux pour des personnes âgées sans soignants.

MANE USA

- Partenariat avec le Clean Water Café : à l'occasion de la Journée mondiale de l'inclusion, nous avons offert un déjeuner à tous nos employés (+ 250) au Clean Water Café, dont la mission est de fournir un emploi aux personnes atteintes du syndrome de Down et de financer des projets d'eau potable en Afrique et en Amérique centrale.
- Partenariat avec SuitUp : nous avons soutenu financièrement SuitUp et organisé un événement de 4 heures dans nos bureaux. Cet événement visait à l'accueil et au coaching de 32 étudiants issus de zones défavorisées afin qu'ils développent leurs connaissances professionnelles et du secteur des parfums.
- Partenariat avec Green Tree Box : installation d'une boîte, accessible par les employés et les voisins de la communauté pour déposer leurs vêtements, chaussures ou accessoires vestimentaires légèrement usagés. Les articles sont ensuite recyclés ou donnés à des associations par l'intermédiaire de notre partenaire Green Tree Box.
- Partenariat avec des refuges pour animaux à New York et New Jersey : installation de paniers dans les bureaux pour que les employés puissent déposer des couvertures et du linge de maison usagés, que nous redistribuons aux refuges pour animaux locaux.
- Partenariat avec Walter : don de matériel électronique usagé à une organisation qui remet en état et recycle les déchets

électroniques, tout en soutenant l'insertion professionnelle et sociale de personnes en difficulté à Brownsville (l'un des quartiers les plus défavorisés de Brooklyn).

- Don de sacs de nourriture à la Wayne Interfaith Network Food Pantry et au Parsippany Community Center pour soutenir les familles dans le besoin.

MANE INC.

- Partenariat avec PSU Inc., une organisation locale qui emploie des adultes souffrant de troubles du développement et/ou de handicaps physiques. Chaque semaine, 10 à 15 membres de PSU assemblent des emballages de produits dans notre site de production. Ils trient également les bouchons et couvercles en plastique collectés, qui sont fondus pour former des matériaux de construction et des meubles d'extérieur extrudés, ainsi que d'autres articles de seconde main.
- Partenariat avec Push4Pencils et Warren County : don de fournitures scolaires pour les élèves dans le besoin.
- Don d'articles pour deux personnes âgées de la région qui sont des anciens combattants et don de bottes et de chaussures de travail légèrement usagées à l'administration locale des anciens combattants.
- Dons aux services de l'enfance du comté de Warren : collecte d'articles pour les enfants à l'occasion des fêtes de fin d'année.
- Dons de vêtements pour les personnes dans le besoin au Ghana, coordonnés par un employé de MANE Inc.
- Dons de jouets et de fournitures pour le centre d'apprentissage précoce du comté de Warren.
- Partenariat avec la Chambre de Commerce de Lebanon.
- Présentation de MANE auprès de la nouvelle Chambre de Commerce des Jeunes constituée d'élèves du lycée de Lebanon, du Warren County Career Center et de la Lebanon Christian Academy.
- Participation au programme de partage d'expérience professionnelle, au travers d'une classe junior/senior conçue pour impliquer les étudiants dans le monde des affaires, leur permettant de découvrir une ou plusieurs carrières d'intérêt. Cette classe comprend l'observation du travail, des visites, du mentorat, de l'éducation, ainsi que de l'apprentissage en classe. Nous avons rencontré une cinquantaine d'étudiants dans le cadre de ce programme pour les informer de ce que nous faisons ici à MANE.
- Parrainage de la parade du carrousel de chevaux de Lebanon.

ANNEXES

Méthodologie et protocole de reporting

Les informations extra-financières publiées dans ce rapport couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Nous publions des rapports annuels sur notre approche RSE depuis 2009.

Notre précédent rapport, sur les données de l'exercice 2021, a été publié en juillet 2022.

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation des informations sociales, environnementales et sociétales de ce rapport porte sur l'ensemble des sites du Groupe implantés en France, où se situe le siège social, ainsi qu'en Suisse, aux États-Unis, en Indonésie, en Inde, en Afrique du Sud, au Mexique, en Chine, au Brésil, en Espagne, en Thaïlande, en Colombie, au Japon et en Italie.

Ces entités représentent 96 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe en 2022.

Les entités qui ne sont pas intégrées au reporting environnemental sont des bâtiments tertiaires (bureaux et certains centres R&D), ainsi que 3 sites de production (situés au Chili, en Argentine et Inde) dont l'impact environnemental est négligeable (moins de 2% des émissions de GES du groupe, et moins de 2% de la consommation en eau du Groupe).

Les nouveaux sites de production du groupe MANE, et les entités acquises au cours de l'exercice sont ajoutés au périmètre de reporting de consolidation des données à partir de l'exercice N+1.

Changement et reformulation

Cette année, nous avons rajouté MANE Italia au périmètre de consolidation du scope de notre bilan carbone. Ce site de production représente 0,5 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

Déclaration de conformité GRI

MANE applique les principes de reporting GRI et prépare ses rapports conformément aux normes GRI : option de conformité essentielle.

Table de correspondance de la DPEF

TABLEAU DE RÉFÉRENCE POUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce français

Informations requises		Dans ce rapport	Dans ce rapport
Modèle d'affaires		Profil du Groupe	6 - 8
Description des principaux risques			13 - 19
Description des politiques appliquées		1. Stratégie RSE	13 - 19
Résultats des politiques, y compris des indicateurs clés de performance			13 - 19
Informations sociales	Emploi		47 - 48
	Organisation du travail		52 - 53
	Santé et sécurité	4. Prendre soin de nos collaborateurs	49 - 51
	Relations sociales		53
	Formation		57
	Égalité de traitement		54 - 56
Informations environnementales	Politique générale en matière d'environnement		28
	Pollution		43
	Économie circulaire	3. Assurer une gestion responsable de nos produits	42
	Changement climatique		34 - 39
	Protection de la biodiversité		44 - 45
Informations sociétales	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	5. Promouvoir le développement durable tout au long de notre chaîne de valeur	68 - 70
	Sous-traitance et fournisseurs		62 - 65
	Loyauté des pratiques		24 - 26
Informations relatives à la lutte contre la corruption		2. Agir de manière éthique et responsable	26
Informations relatives aux actions en faveur des Droits de l'Homme			24 - 25

Index du contenu GRI

MANE a préparé ce rapport, conformément aux principes de reporting de la Global Reporting Initiative (GRI).

Normes	Catégorie	Norme	Thème	Dans ce rapport
GRI 100 – PRINCIPES GÉNÉRAUX				
GRI 102 : Éléments généraux d'information – 2016	Profil de l'organisation	102-1	Nom de l'organisation	6 - 8
		102-2	Activités, marques, produits et services	6 - 8
		102-3	Lieu géographique du siège	6
		102-4	Lieu géographique des sites d'activités	6
		102-7	Taille de l'organisation	6
		102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	48 - 49
		102-12	Initiatives externes	22
		102-13	Adhésion à des associations	22
	Stratégie	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	3 - 5
	Éthique et intégrité	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	24 - 26
	Gouvernance	102-18	Structure de gouvernance	10
	Implication des parties prenantes	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	60 - 61
		102-41	Accords de négociation collective	54
		102-42	Identification et sélection des parties prenantes	60 - 61
		102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	60 - 61
		102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	12
	Pratiques de reporting	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	72
		102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	12
		102-47	Liste des enjeux pertinents	12
		102-48	Réaffirmation des informations	72, 78 - 80
102-49		Modifications relatives au reporting	72	
102-50		Période de reporting	72	
102-51		Date du rapport le plus récent	72	
102-52		Cycle de reporting	72	
102-53		Point de contact pour les questions relatives au rapport	2	
102-54		Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	74 - 77	
102-55		Index du contenu GRI	74 - 77	
102-56		Vérification externe	78 - 80	
GRI 103 : Approche managériale – 2016	Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	9 - 21
		103-2	L'approche managériale et ses composantes	9 - 21
		103-3	Évaluation de l'approche managériale	22, 62

Normes	Catégorie	Norme	Thème	Dans ce rapport
GRI 200 – NORMES ÉCONOMIQUES				
GRI 201 : Performance économique – 2016	Performance économique	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	8
		201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	14, 19, 34 - 39
GRI 205 : Lutte contre la corruption – 2016	Lutte contre la corruption	205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	24 - 26
		205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	24 - 26
		205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	25
GRI 300 – NORMES ENVIRONNEMENTALES				
GRI 302 : Énergie – 2016	Énergie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	34 - 36
		302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	34 - 36
		302-3	Intensité énergétique	36
		302-4	Réduction de la consommation énergétique	36
		302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	36
GRI 303 : Eau et effluents – 2018	Eau et effluents	303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	41
		303-3	Prélèvement d'eau	41 - 42
		303-4	Rejet d'eau	44
		303-5	Consommation d'eau	41 - 42
GRI 304 : Biodiversité – 2016	Biodiversité	304-1	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	45 - 46
GRI 305 : Émissions – 2016	Émissions	305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	38
		305-2	Émissions indirectes de GES (scope 2)	38
		305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	39
		305-4	Intensité des émissions de GES	38 - 39
		305-5	Réduction des émissions de GES	38 - 40
		305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	44
GRI 306 : Effluents et déchets – 2016	Effluents et déchets	306-1	Écoulement d'eau par qualité et destination	44
		306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	43
		306-3	Déversements significatifs	44
		306-4	Transport de déchets dangereux	43
		306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	44
GRI 307 : Conformité environnementale – 2016	Conformité environnementale	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	33
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs – 2016	Évaluation environnementale des fournisseurs	308-1	Nouveaux fournisseurs analysés avec des critères environnementaux	64
		308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	65

Normes	Catégorie	Norme	Thème	Dans ce rapport
GRI 401 : Emploi – 2016	Emploi	401-1	Recrutements de nouveaux employés et rotation du personnel	48 - 49
GRI 403 : Santé et sécurité au travail – 2018	Santé et sécurité au travail	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	50 - 52
		403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	14, 16, 50 - 52
		403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	50 - 52, 60
		403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	50 - 52, 60
		403-6	Promotion de la santé des travailleurs	50 - 52
		403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	50 - 52
		403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	50 - 52
		403-9	Accidents du travail	50 - 52
		403-10	Maladies liées à un accident du travail	50 - 52
		GRI 404 : Formation et éducation – 2016	Formation et éducation	404-1
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences/aides à la transition			58
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière			58
GRI 405 : Diversité et égalité des chances – 2016	Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	48 - 49, 55 - 57
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective – 2016	Liberté syndicale et négociation collective	407-1	Opérations/fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	54, 61
GRI 408 : Travail des enfants – 2016	Travail des enfants	408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	63 - 65
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire – 2016	Travail forcé ou obligatoire	409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	63 - 65
GRI 412 : Évaluation des Droits de l'Homme – 2016	Évaluation des Droits de l'Homme	412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des Droits de l'Homme ou des évaluations des impacts	24 - 25
		412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux Droits de l'Homme	24 - 25
GRI 413 : Communautés locales – 2016	Communautés locales	413-1	Activités impliquant la communauté locale (impact et programmes)	69 - 71
		413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	69 - 71
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs – 2016	Évaluation sociale des fournisseurs	414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	63 - 65
		414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	63 - 65
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs – 2016	Santé et sécurité des consommateurs	416-1	Évaluation des impacts des produits/services sur la santé/sécurité	28 - 29

Table de correspondance TCFD

Nous appliquons le cadre de reporting TCFD (Climate-related Financial Disclosures).

Catégories	Recommandations de la TCFD	Dans ce rapport
Gouvernance	a. Décrire le contrôle exercé par le Conseil d'administration sur les risques et opportunités liés au climat.	19, 34 - 40
	b. Décrire le rôle de la Direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	
Stratégie	a. Décrire les risques et opportunités liés au climat à court, moyen et long terme.	19, 34 - 40
	b. Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur la stratégie d'investissement.	
	c. Détailler la résilience de la stratégie d'investissement, en considérant différents scénarii climatiques, y compris un scénario à 2°C ou inférieur.	
Gestion des risques	a. Décrire vos processus de gestion des risques pour identifier, évaluer et gérer les risques liés au climat.	19, 34 - 40
	b. Décrire les processus de gestion des risques liés au climat.	
	c. Décrire comment les risques liés au climat sont intégrés aux processus de gestion des risques.	
Indicateurs et objectifs	a. Fournir des informations sur les indicateurs utilisés pour évaluer les risques et opportunités liés au climat dans le cadre de la stratégie d'investissement et du processus de gestion des risques.	34 - 40
	b. Fournir des informations sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) et risques y afférents dans le cadre des scopes 1 et 2, et le cas échéant, du scope 3.	
	c. Fournir des informations sur les objectifs fixés pour gérer les risques et opportunités liés au climat, ainsi que les résultats atteints dans la poursuite des objectifs.	


Vérification externe

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

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'assemblée générale,


En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884 ⁽¹⁾, 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 consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre Groupe dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Nous avons également, à votre demande, mené des travaux visant à exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe .

CONCLUSION D'ASSURANCE MODÉRÉE

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, 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 est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

CONCLUSION D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

A notre avis, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe  dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, 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 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 présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation 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 Directoire.

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 desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

À la demande de l'entité et en dehors du champ de l'accréditation, il nous appartient également d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe  ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

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, 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, tenant lieu de programme de vérification.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre février et mai 2023 sur une durée totale d'intervention de quatre 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 une 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'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation 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, le cas échéant, 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 ;


- 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 et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, 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 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. Pour certains risques ⁽¹⁾, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ⁽²⁾.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- 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 la sincérité 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 œuvre :
 - 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 auprès d'une sélection d'entités contributrices ⁽²⁾ et couvrent entre 45 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre 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.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES SUR LES INFORMATIONS SÉLECTIONNÉES PAR L'ENTITÉ ET IDENTIFIÉES PAR LE SIGNE

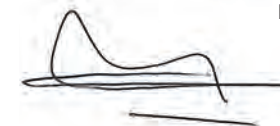
Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe  dans la Déclaration, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 56 % et 58 % des informations identifiées par le signe .

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe .

Paris-La Défense, le 5 mai 2023

KPMG S.A.



Philippe Levert
Associé



Fanny Houlliot
Expert ESG
Centre d'Excellence ESG

(1) Respecter les Droits de l'Homme ; Assurer la conformité et une pratique éthique des affaires ; Réduire les pollutions et les déversements ; Prévenir et gérer les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement ; Garantir de bonnes conditions de travail pour améliorer l'engagement des collaborateurs ; Préserver la biodiversité et lutter contre la déforestation ; Assurer la sécurité et la conformité du produit ; Renforcer la transparence, la communication, le reporting et le dialogue avec les parties prenantes ; Mettre en place une démarche d'achats responsables ; Participer au développement local des communautés rurales.

(2) V. MANE Fils (France), Mane Kancor (Inde), PT Mane Indonesia (Indonésie).

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Accord signé portant sur des actions concourant au bien-être des collaborateurs

Cartographie de la production et du traitement des déchets

Plan de gestion des solvants

Politique d'achat d'huile de palme durable

Dispositif « Green Motion » d'évaluation environnementale des produits et résultats

Dispositifs en matière de sécurité des produits

Actions d'information des riverains sur les risques industriels

Évaluation Ecovadis et résultats

Politique d'achat de vanille certifiée commerce équitable

Dispositifs d'évaluation RSE des fournisseurs

Code d'Ethique

Financements de projets de développement local des communautés

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Niveau d'assurance

Effectif total et répartition par genre

Nombre d'embauches et Nombre de départs

Taux de turnover

Part des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

Part des déchets dangereux et non dangereux générés mis en décharge

Consommation d'énergie par tonne de produits expédiés

Emissions de CO₂ scopes 1 et 2

Emissions de CO₂ scopes 1 et 2 par tonne de produits expédiés

Consommation d'eau par tonne de produits expédiés

Emissions de CO₂ scope 3

Consommation d'eau des entités dans des régions en stress hydrique

Part des fournisseurs significatifs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE

Part des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption ayant suivi la formation à la lutte contre la corruption

Modéré

Raisonnable

Modéré

Assurance report by the independent third party on the greenhouse gas emissions declared to the CDP by V. MANE FILS SAS for civil year 2022

To the Annual General Meeting,

In our capacity as independent third party of V. MANE FILS S.A.S. (hereinafter the “Company”), we have undertaken a reasonable assurance engagement on the greenhouse gas (GHG) emissions scope 1 and scope 2 and a limited assurance engagement on the GHG emissions scope 3 reported by the Company to the CDP for the civil year 2022 (hereinafter “the “Data”), presented in Appendix to the report, and prepared in accordance with the Company’s procedures with respect to scope and methodological limits as described in the “Response CDP Climate Change Questionnaire 2023” (hereinafter the “Guidelines”).

The conclusion below is limited to the Data and does not cover the overall declaration to the CDP.

LIMITED ASSURANCE CONCLUSION

Based on the procedures we have performed, as described under the “Nature and scope of our work” and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that cause us to believe that the GHG emissions scope 3 Data declared to the CDP is not prepared in accordance with the CDP reporting guidelines, with respect to scope and methodological limits as described in the Guidelines.

REASONABLE ASSURANCE CONCLUSION

In our opinion, the GHG emissions scope 1 and scope 2 Data declared to the CDP has been prepared, in all material respects, in accordance with the CDP reporting guidelines, with respect to scope and methodological limits as described in the Guidelines.

PREPARATION OF THE DATA

The quantification of GHG emissions has an inherent uncertainty due to incomplete scientific knowledge used to determine emission factors and values needed in order to combine the emissions of various gases.

Consequently, the Data needs to be read and understood together with the Guidelines, summarised in the Statement and available on the Company’s website or on request from its headquarters.

RESPONSIBILITY OF THE COMPANY

The Company’s Corporate Social Responsibility Department is responsible for:

- Selecting or establishing suitable criteria for preparing the Data;
- Preparing the Data by applying the Company’s “Guidelines” as referred above with respect to scope and methodological limits as described in the “Response CDP Climate Change Questionnaire 2023”; and
- designing, implementing and maintaining internal control over information relevant to the preparation of the Data that is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

RESPONSIBILITY OF THE INDEPENDENT THIRD PARTY

On the basis of our work, our responsibility is to provide a report expressing:

- a limited assurance conclusion that GHG emissions scope 3 Data, presented in Appendix, has been prepared, in all material respects, in accordance with the CDP reporting guidelines, with respect to scope and methodological limits as described in the Guidelines,
- a reasonable assurance conclusion that GHG emissions scope 1 and scope 2 Data, presented in Appendix, has been prepared, in all material respects, in accordance with the CDP reporting guidelines, with respect to scope and methodological limits as described in the Guidelines.

PROFESSIONAL STANDARDS APPLIED

We performed the work described below in accordance with International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information and, in respect of greenhouse gas emissions included in the Sustainability Information, in accordance with International Standard on Assurance Engagements 3410 Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements, issued by the International Auditing and Assurance Standards Board; and the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes).

INDEPENDENCE AND QUALITY CONTROL

Our independence is defined by the requirements of article L.822-11 of the French Commercial Code and the French Code of Ethics (Code de déontologie) of our profession. In addition, we have implemented a system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with applicable legal and regulatory requirements, the ethical requirements and French professional guidance.

MEANS AND RESOURCES

Our work engaged the skills of six people between February and May 2023 and took a total of four weeks.

We were assisted in our work by our specialists in sustainable development and corporate social responsibility. We conducted about ten interviews with the people responsible for preparing the Data.

LIMITED ASSURANCE REPORT ON GHG EMISSIONS SCOPE 3

NATURE AND SCOPE OF OUR WORK

We are required to plan and perform our work to address the areas where we have identified that a material misstatement of the Data is likely to arise.

In order to provide a limited assurance conclusion, we conducted the following procedures:

- The work was based on a review of the existing documentation as well as interviews with the persons in charge of the greenhouse gas reporting of V. MANE Fils S.A.S.,

- We reviewed the current reporting system and its organisation, including the procedures for collecting, consolidating, and controlling the greenhouse gas emissions Data,
- We interviewed the people in charge of monitoring and reporting the greenhouse gas emissions,
- We ensured that the monitoring and quantification of emissions were performed in accordance with the CDP reporting guidelines, with respect to scope and methodological limits as described in the “Response CDP Climate Change Questionnaire 2023”,
- For the Data, we implemented:
 - Analytical procedures to verify the proper consolidation of the Data collected and the consistency of any changes in those Data,
 - Tests of details, using sampling techniques, in order to verify the proper application of the definitions and procedures and reconcile the Data with the supporting documents. This work was carried out on a selection of contributing entities ⁽¹⁾ and covers 45% of scope 3 Data.

We believe that the work carried out, based on our professional judgment, is sufficient to provide a basis for our limited assurance conclusion.

REASONABLE ASSURANCE REPORT ON GHG EMISSIONS BROKEN DOWN BY SCOPE 1 AND SCOPE 2

NATURE AND EXTENT OF ADDITIONAL WORK

With regard to GHG emissions broken down by scope 1 and scope 2 Data, we conducted the same work as described in the paragraph “Limited assurance report on GHG emissions scope 3 - Nature and scope of our work” above but in a more in-depth manner, in particular with regard to the number of tests.

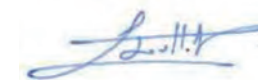
The selected sample covers 58% of scope 1 and scope 2 Data.

We believe that the work carried out, based on our professional judgment, is sufficient to provide a basis for our reasonable assurance conclusion.

Paris-La Défense, May 5th 2023
KPMG S.A.



Philippe Levert
Associé



Fanny Houlliot
Expert ESG
Centre d'Excellence ESG

(1) V. MANE Fils (France), Mane Kancor (India), PT Mane Indonesia (Indonesia).

Appendix

Data	Tons CO ₂ e verified	Assurance level
100% of the GHG emissions scope 1 presented in question C6.1 of the "Response CDP Climate Change Questionnaire 2023"	23,086.05 tCO ₂ e	Reasonable
100% of the GHG emissions scope 2 presented in question C6.3 of the "Response CDP Climate Change Questionnaire 2023"	Location based: 35,063.46 tCO ₂ e Market based: 27,107.72 tCO ₂ e	Reasonable
100% of the GHG emissions scope 3 presented in question C6.5 of the "Response CDP Climate Change Questionnaire 2023"	481,579 tCO ₂ e	Limited

Assurance report of one of the statutory auditors on the water indicators declared to the CDP

The Directors

5th May 2023

To whom it may concern,

The purpose of this letter is to clarify matters set out in the assurance report. It is not an assurance report and is not a substitute for the assurance report.

This letter and the verifier's assurance report, including the opinion, are addressed to you and are solely for your benefit in accordance with the terms of the contract. We consent to the release of this letter by you to CDP in order to satisfy the terms of CDP disclosure requirements but without accepting or assuming any responsibility or liability on our part to CDP or to any other party who may have access to this letter or our assurance report.

In accordance with our engagement contract with you dated February 9th, 2023 (the "contract") and for the avoidance of doubt, we confirm that our Report by the independent third party on the consolidated non-financial statement report to you dated May 5th, 2023 (the "assurance report") incorporated the following matters:

1. Boundaries of the reporting company covered by the assurance report and any known exclusions.

Some representative offices and small R&D centers are excluded from the group-wide operational boundary. Few manufacturing sites are not included neither in the disclosure because their water needs, and risks, are not considered significant. 3 manufacturing sites in Chile, Argentina, and India have been excluded due to their very limited materiality: these sites account for less than 2% of the group's total water withdrawal.

2. Water consumption data verified; option to include other relevant data that has been verified with figures.

Total water withdrawals: 858.04 megaliters
(page 45 of V. MANE & Fils "2022 CSR report")

3. Period covered (e.g. '12 months to DD MM YY')

12 months to 31.12.2022

4. Verification standard used

- ISAE 3000 (revised) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information
- Article A.225-1 et seq. of the French Commercial Code Professional guidance of the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie nationale des commissaires aux comptes or CNCC) applicable to such engagements

5. Assurance opinion (incl. level of assurance and any qualifications)

Reasonable assurance

No qualifications

6. Verification provider and accreditations (if relevant)

KPMG S.A.

Accreditation Cofrac Inspection, number 3-1884, scope available at www.cofrac.fr

7. Lead verifier name and relevant accreditations/professional membership (if relevant)

Fanny Houlliot, ESG Expert, ESG Centre of Excellence

8. This letter should be prepared on the verifier's letterhead or include the signature of the lead verifier (or authorized signatory/ organization responsible for issuing the assurance report / statement) in the box below.

Fanny Houlliot,
ESG Expert,
ESG Centre of Excellence



www.mane.com

