

# life+nature

by Roquette

*Déclaration de Performance  
Extra-Financière 2023*



**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*



# Éditorial

«Depuis 90 ans, Roquette a su évoluer et s'adapter pour répondre aux besoins de nos clients, tout en restant fidèle à nos valeurs d'authenticité, d'excellence, de bien-être et d'anticipation. Notre engagement dans la recherche et le développement de nouveaux produits et technologies nous a permis de rester à la pointe de l'innovation, tout en continuant à offrir des produits de grande qualité. Cette envie de progrès et d'agilité dont nous faisons preuve sont fondamentales et nous permettent de regarder vers l'avenir avec confiance et détermination.»

Au fil des décennies, la vie et la nature n'ont cessé de nous inspirer. Aujourd'hui, convaincus que le développement durable est clé pour la durabilité et la réussite de notre entreprise, nous avons lancé un programme très ambitieux pour renforcer notre performance d'ici 2030. « life+nature » prend vie autour de trois plateformes : « PRESERVE the planet », « INVENT for the future » et « CARE for people ». Elles reflètent la diversité des sujets auxquels nous nous sommes attelés.

Via la plateforme d'engagement « PRESERVE the planet », nous voulons réduire notre empreinte environnementale, via notamment la baisse de 25 % de nos émissions de CO2 entre 2021 et 2030. Validé cette année par la Science Based target Initiative (SBTi), cet objectif fait d'ores et déjà l'objet d'investissements très importants sur nos sites de production partout dans le monde à travers des projets d'efficacité énergétique ou par le recours aux énergies renouvelables.

Mais préserver la planète est aussi contribuer à régénérer la nature, qui est à la source de notre activité, et qui nous inspire. En 2023, nous avons lancé différentes initiatives en lien avec nos matières premières, comme la participation au programme Transitions, initié par la coopérative Vivescia, dont l'objectif est d'accompagner les agriculteurs vers une agriculture régénérative, bas carbone et favorable pour les sols et la biodiversité.

Convaincus que notre innovation joue un rôle fondamental dans notre démarche vers un modèle plus durable, nous avons entrepris d'aller beaucoup plus loin dans nos études d'impacts environnementaux et sociétaux de nos produits, à travers notamment des analyses de cycle de vie. Notre plateforme d'engagement « INVENT for the future » guide nos actions et nous permettra de proposer des solutions qui créent de la valeur pour les consommateurs, la société et la planète. L'année 2023 a d'ailleurs été marquée par le lancement d'un programme visant à évaluer tous nos produits et leurs impacts d'ici 2030 afin d'orienter nos initiatives R&D et pour les marchés.

Finalement, à travers notre plateforme d'engagement « CARE for people », nous continuons à porter une grande attention aux femmes et aux hommes de Roquette et au-delà de nos frontières. Nous nous assurons que toutes nos activités sont réalisées dans le plus strict respect des droits humains. En tant qu'entreprise familiale, cet engagement fait partie de notre ADN. En proposant à nos collaborateurs des conditions de développement dans un environnement sûr, diversifié et inclusif, nous veillons à leur santé et leur sécurité.

De plus, nous renforçons également nos activités et nos relations avec les communautés locales proches de nos sites, où de nombreux projets sont développés à leurs côtés.

Nous vous invitons à découvrir dans ce rapport tous les détails de notre nouveau programme « life+nature », ainsi que les investissements et initiatives associées pour répondre aux objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés, et qui sont à la hauteur de notre volonté d'accélérer pour faire de Roquette une entreprise encore plus responsable et durable.

**Édouard Roquette** *Président*  
**Pierre Courduroux** *Directeur Général*



# Sommaire

07

Le groupe Roquette

13

*life+nature* : le développement durable au cœur de notre stratégie

21

**PRESERVE** the planet

29

**INVENT** for the future

35

**CARE** for people

44

Annexes





**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*

# Le groupe Roquette

/1/

# Offrir le meilleur de la nature depuis 90 ans

## 1.1 Notre histoire et nos activités

Entreprise familiale, Roquette est un leader mondial des ingrédients d'origine végétale et un fournisseur majeur d'excipients pharmaceutiques. Fondé en 1933, notre groupe, actuellement présent dans plus de 100 pays, réalise un chiffre d'affaires d'environ 5 milliards d'euros et emploie presque 10 000 personnes dans le monde.

Depuis des décennies, la vie et la nature sont nos sources d'inspiration. Grâce à nos matières premières d'origine naturelle, nous contribuons à créer une toute nouvelle gastronomie à base d'ingrédients d'origine végétale ; nous proposons des excipients pharmaceutiques qui jouent un rôle clé dans les traitements médicaux ; et nous développons des solutions innovantes pour d'autres marchés comme ceux de la nutrition animale, l'industrie ou encore la cosmétique. Nous nous appliquons à libérer pleinement le potentiel de la nature pour améliorer, soigner et sauver des vies.

Portés par une volonté constante d'innovation et une approche long terme, nous plaçons le développement durable au cœur de nos préoccupations, en veillant à prendre soin des ressources, des personnes et des territoires.

Depuis 2009, Roquette est membre du Pacte Mondial des Nations Unies. Ce Pacte rassemble des entreprises, des organisations, des agences des Nations Unies, des acteurs du travail et de la société civile autour de dix principes universellement reconnus, relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Chaque année, nous mettons en avant nos actions en faveur de ces 10 principes et notre approche développement durable est alignée avec les ODDs<sup>(1)</sup> des Nations Unies.

De plus, l'agence de notation extra financière internationale EcoVadis a attribué le niveau "Silver" à Roquette pour son engagement et sa performance en matière de développement durable. Avec un score global de 62/100, le groupe a significativement amélioré son score par rapport aux années précédentes, démontrant et reconnaissant la dynamique associée à ses objectifs, pratiques et processus en termes de durabilité.

## Chiffres clés du groupe <sup>(2)</sup>

**90 ans**

D'EXCELLENCE INDUSTRIELLE  
ET OPÉRATIONNELLE

Environ

**10 000**  
COLLABORATEURS  
DANS LE MONDE

CHIFFRE D'AFFAIRES  
D'ENVIRON

**5** MILLIARDS  
D'EUROS EN 2023

MATIÈRES PREMIÈRES D'ORIGINE VÉGÉTALE  
QUI OFFRENT

plus de **700** SOLUTIONS PERFORMANTES  
DANS LES PRODUITS DU QUOTIDIEN

Plus de

**30** SITES  
INDUSTRIELS

**300**

COLLABORATEURS  
DÉDIÉS À LA R&D ET  
**30** BREVETS PAR AN



## Une présence internationale de 1933 à nos jours :

### DEPUIS 1933 :

Développement en Europe

### DEPUIS 1982 :

Développement en Amérique du Nord

### DEPUIS 2001 :

Développement en Asie du Sud-Est

### DEPUIS 2017 :

Développement en Amérique du Sud

## 1.2 Nos quatre valeurs

Partie intégrante de l'ADN de l'entreprise, nos valeurs reflètent la culture que les équipes à travers le monde vivent et expriment chaque jour. Authenticité, Excellence, Anticipation et Bien-être sont les quatre valeurs fondamentales adoptées par Roquette.

### **AUTHENTICITÉ**

Nous sommes des personnes authentiques, nous respectons nos engagements et agissons de façon honnête et responsable. Voilà qui nous sommes.

### **EXCELLENCE**

Ensemble, nous nous engageons au quotidien à faire encore mieux et à aller toujours plus loin afin de répondre aux attentes des clients et des consommateurs.

### **ANTICIPATION**

Notre héritage familial et notre vision à long terme fondent notre volonté de toujours explorer, travailler et innover ensemble. C'est essentiel pour répondre aux attentes de nos clients et anticiper leurs besoins en permanence.

### **BIEN-ÊTRE**

En améliorant les produits de tous les jours, nous contribuons au bien-être tout en prenant soin des ressources, des territoires et des communautés. Nous nous attachons à créer un environnement de travail et une expérience client facile et agréable.

Pour s'assurer que chaque employé de Roquette comprenne, partage et vive les valeurs qui animent notre entreprise, un groupe de travail réunissant des représentants de différentes fonctions, et sponsorisée par un membre du Comité Exécutif, a été mise en place en 2023. Son travail consiste notamment à proposer et s'assurer de la mise en œuvre d'une communication spécifique et régulière reprenant des exemples terrain concrets qui illustrent que nos valeurs guident nos attitudes et nos comportements au quotidien.

En Chine, le programme intitulé « Values On the Go » mené entre 2021 et 2023 a permis à nos différentes parties prenantes de mieux comprendre ce que transmettaient les valeurs de l'entreprise. Des événements avec les clients, les collaborateurs et leur famille, ont été organisés tout au long de cette période afin de mettre en avant les idées partagées à travers ces valeurs : transparence, innovation, amélioration continue ou encore conformité. Ceux-ci ont été conclus par le lancement d'un livre, reprenant des témoignages et exemples de l'incarnation de ces valeurs, distribué aux collaborateurs chinois.

(1) Objectifs de Développement Durable des Nations Unies – tableau de référence en annexe.

(2) Périmètre Groupe – Note méthodologique en annexe

/2/

# Ériger l'éthique comme principe d'action et gage de confiance

## 2.1 Nos engagements pour l'éthique

Notre programme éthique et conformité inclut quatre thèmes majeurs :

- La lutte contre la corruption ;
- La lutte contre les pratiques anticoncurrentielles ;
- Le suivi des risques relatifs aux sanctions commerciales ;
- La protection des données.

La « tolérance zéro » en matière de fraude et de corruption, tel est le principe qui guide nos actions.

### Notre environnement de risques

Bien que les activités du Groupe ne présentent pas un profil particulièrement exposé au risque de corruption, les collaborateurs de Roquette peuvent cependant être confrontés à des pratiques de corruption en raison de l'implantation internationale du Groupe et d'un écosystème étendu de partenaires commerciaux et logistiques variés (ex : distributeurs, transporteurs, agents des douanes...).

En 2023, le Groupe a généré environ 6 % de son chiffre d'affaires dans des pays présentant un haut niveau de risque de corruption (soit une note en dessous de 40 selon l'indice de perception de corruption publié par Transparency International 2022) et a des sites de productions sur des zones également sensibles, en Inde, en Chine et au Brésil ainsi que des bureaux commerciaux en Indonésie, Malaisie, Mexique, Thaïlande et Vietnam.

### Notre dispositif de gestion du risque

Étant notamment soumis à la Loi Sapin II, le groupe a mis en place des politiques et outils spécifiques à l'appui de sa tolérance zéro des pratiques de fraude et de corruption, au premier rang desquels figure notre Code de Conduite.

Disponible en 9 langues (français, anglais, espagnol, italien, portugais, roumain, lituanien, chinois et japonais) sur [www.roquette.com](http://www.roquette.com) ainsi que sur l'intranet, notre Code de Conduite s'applique uniformément à tous les employés du groupe, quels que soient leur fonction ou leur site de rattachement.

Le Code de Conduite est signé par tout nouvel employé lors de son processus d'embauche.

Un Code de Conduite Fournisseurs et un Code de Conduite Distributeurs s'appliquent à nos fournisseurs et distributeurs, avec les mêmes principes et les mêmes règles.

En complément des sections pertinentes du Code de Conduite, le groupe a émis un certain nombre de directives, publiées sur l'Intranet, détaillant les règles et dispositifs auxquels les collaborateurs doivent se référer en matière d'anticorruption, cadeaux et invitations, gestion des conflits d'intérêts, droit de la concurrence, sanctions commerciales internationales, relations avec les personnes publiques, délégation d'autorité, etc. Ces procédures internes sont applicables à tous les collaborateurs, au sein de toutes les filiales, partout où Roquette exerce ses activités.

Ainsi, conformément aux lois applicables et à notre règlement intérieur, tout collaborateur qui enfreint le Code de Conduite et les directives de Roquette en matière de lutte contre la fraude et la corruption est passible de sanctions disciplinaires.

## Outils

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, Roquette poursuit la mise à jour de la cartographie des risques anticorruption, couvrant toutes les branches d'activité ainsi que l'ensemble des fonctions supports (finance, achats, RH, informatique, juridique, communication). Un exercice complet a été lancé en 2022 couvrant les fonctions Corporate Global, le Brésil, la Chine, la France, l'Inde et l'Espagne. Poursuivi en 2023 pour intégrer l'Italie, la Lituanie, le Canada, Singapour, la Pologne et le Mexique, l'exercice de mise à jour complet comprend en 2024 les sites du groupe aux USA, Japon, Pays-Bas ainsi que l'intégration des sites de Qualicaps acquis en 2023.

De plus, les intermédiaires en contact avec des autorités publiques (ex : agents de douane), ainsi que les représentants commerciaux, bien que peu nombreux, ont été identifiés comme présentant un risque inhérent de corruption. Afin de gérer la conformité des partenaires commerciaux de tous types (clients, fournisseurs, prospects, etc.), le groupe dispose depuis plusieurs années d'une plateforme en ligne dédiée, gérée par un prestataire externe, permettant d'effectuer une vérification des antécédents en termes de sanctions internationales, condamnations diverses, alertes réputationnelles au travers des médias, etc. L'ensemble des tiers avec qui travaille le groupe fait l'objet d'une vérification initiale, mais la plateforme garantit également une vérification régulière et continue. Les alertes ainsi générées sont traitées par l'équipe Éthique & Conformité.

Sur la base des risques identifiés, un recensement de l'ensemble des intermédiaires utilisés par le groupe a été initié en 2023 et se poursuivra en 2024 avec pour objectif de les classer par profil de risque et de définir des mesures d'atténuation du risque spécifiques à chacun.

En outre, un registre en ligne centralisé dédié à la déclaration de toute situation de conflit d'intérêts, avérée, potentielle ou apparente a été mis en place sur l'Intranet, de même qu'un

## Formation

Tout collaborateur qui rejoint le groupe doit suivre un parcours d'intégration digitalisé, contenant notamment des modules e-learning de sensibilisation sur le Code de Conduite, la sécurité, la sûreté et la protection de données.

Plus particulièrement, la formation des équipes, et notamment celles exposées aux risques liés à l'éthique des affaires, est un enjeu majeur pour le groupe. A cette fin, les formations "live" ou "en personne" (c'est à dire en présentiel et/ou en direct par visio-conférence) sont favorisées. En 2023, l'équipe Éthique & Conformité, appuyée par le réseau de juristes internes et les équipes Ressources Humaines locales, a dispensé plus de 1 800 heures de formations "live" à plus de 1 500 collaborateurs, basés dans

registre pour déclarer tout cadeau et invitation reçu offert ou décliné. Ces systèmes garantissent ainsi une gestion harmonisée de toutes les déclarations au niveau du groupe, ce qui facilite les contrôles de deuxième et troisième niveaux.

Le groupe s'attache également à effectuer des vérifications préalables dans le cadre d'opérations de fusion ou acquisition envisagées pour identifier en amont des problèmes de conformité avec les cibles potentielles d'acquisitions.

Dans cette logique de management du risque éthique, le groupe a mis en place une organisation pour signaler et mieux prévenir les risques de corruption. Ainsi, toute tentative ou tout acte de corruption peuvent être signalés aux ressources compétentes : service des Ressources Humaines, département Éthique & Conformité, département d'Audit interne et de Gestion des risques, managers Roquette ou au travers de notre système d'alerte « SpeakUp ». Ce système d'alerte, dont la plateforme est gérée par un prestataire externe, est à la disposition de tous les collaborateurs du groupe (salariés permanents, stagiaires, travailleurs temporaires et autres membres du personnel détachés au sein de l'entreprise) mais également à toute personne tierce (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de service, indépendants), sur le site [www.roquette.com](http://www.roquette.com) et sur l'Intranet. Tout comme le Code de Conduite, il figure également dans les applications installées par défaut sur les téléphones portables professionnels de tous les collaborateurs qui en sont équipés. Disponible dans de nombreuses langues et garantissant un anonymat total si tel est le souhait du lanceur d'alerte, ce système peut être utilisé pour signaler toute suspicion ou violation des dispositions du Code de Conduite, qu'il s'agisse de corruption, fraude, droit de la concurrence, droits de l'Homme, atteintes à l'environnement, sanctions commerciales internationales, etc..

Pour de plus amples informations sur le système *SpeakUp*, voir la section 3.1 Respect des Droits Humains.

19 pays, autour des thèmes suivants : droit de la concurrence, anticorruption, conflit d'intérêts, sanctions commerciales, cadeaux et invitations, diversité & inclusion et lutte contre la discrimination et le harcèlement. En complément, un catalogue de formations en ligne ("e-learning" et "webinaires") est également disponible.

En 2023, l'accent a également été mis sur la protection des données, avec 3 936 collaborateurs formés au sein de 39 sites, dans 22 pays, cumulant 5 576 heures d'e-learning. Cet effort sera prolongé en 2024 pour assurer un taux de couverture très satisfaisant en Europe et l'étendre au périmètre hors Europe.





life+nature

by Roquette

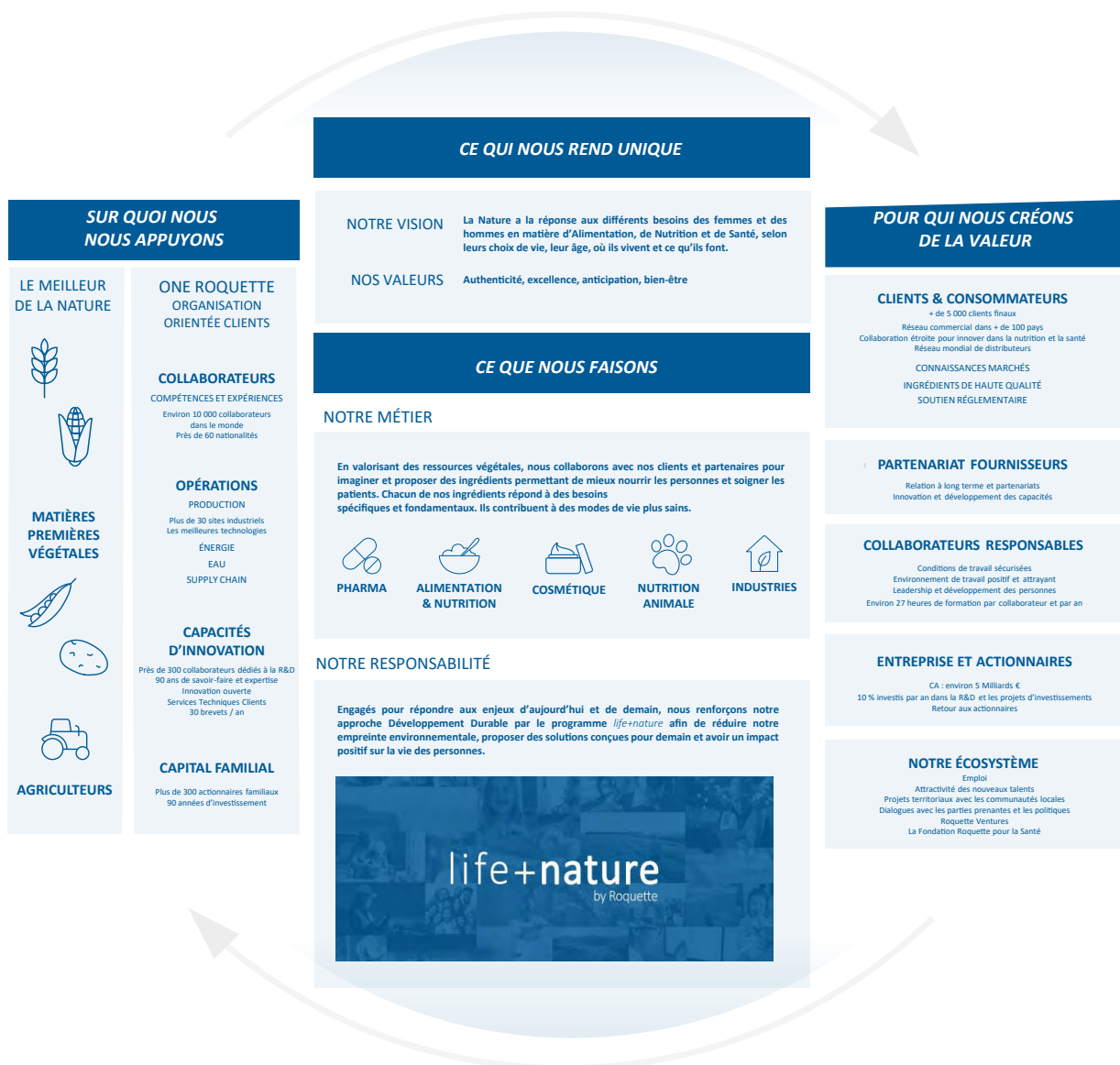
Le développement durable  
au cœur de notre stratégie

/1/

# Intégrer le développement durable dans notre modèle d'affaires

Conflits, raréfaction des ressources, croissance démographique, vieillissement de la population, pression réglementaire, changement des habitudes alimentaires... Ces évolutions géopolitiques et sociétales qui s'accroissent ont ou vont avoir un impact direct ou indirect de plus en plus prégnant sur notre activité.

Pour garantir notre adaptation, le développement durable est partie intégrante de notre modèle d'affaires et constitue l'un des piliers stratégiques du groupe.



# Établir une gouvernance dédiée

La gouvernance qui porte le développement durable au sein de Roquette repose sur 3 composantes clé :

- le Comité Ethique et Développement Durable
- une équipe experte au niveau groupe, qui s'appuie sur un réseau de correspondants
- le dialogue avec les parties prenantes.

Instance majeure dans les orientations et le suivi du déploiement de notre démarche développement durable, notre Comité Ethique et Développement Durable existe depuis environ 10 ans. Composé de membres du Conseil d'Administration, il se réunit quatre fois par an et garantit une interaction forte avec le Conseil d'administration et ses autres comités : le Comité Audit, le Comité Stratégie et le Comité des Nominations et Rémunérations.

En 2023, une nouvelle gouvernance opérationnelle a été mise en place pour redéfinir les axes stratégiques développement durable du groupe à moyens et longs termes, structurer et garantir l'exécution opérationnelle, développer de nouvelles expertises et soutenir les fonctions ainsi

que les régions dans la mise en œuvre. Roquette a ainsi nommé un Directeur du Développement Durable qui est membre du Comité Exécutif du groupe. Il s'appuie sur une équipe de 9 personnes qui interagit avec des correspondants dans toutes les fonctions de l'entreprise.

Les principales décisions en lien avec notre stratégie de développement durable sont adoptées par le Comité Exécutif et validées par le Conseil d'Administration.

En matière de gouvernance élargie appliquée au développement durable, Roquette s'appuie sur la prise en compte des besoins et points de vue des différentes parties prenantes de l'ensemble de sa chaîne de valeur. Les relations avec celles-ci et une communication transparente sont essentielles pour orienter la stratégie et les activités du groupe. Roquette communique ainsi régulièrement sur les initiatives et actualités en matière de développement durable via ses canaux internes, son site internet et les réseaux sociaux.

Le tableau ci-dessous présente les principaux thèmes de dialogue avec nos parties prenantes :

| Parties prenantes  | Thèmes   | Mode de dialogue  |
|--|--|---|
| Pouvoirs publics, communautés locales, organisations professionnelles, partenaires, médias | Respect de la réglementation et de l'environnement, aucune nuisance, sécurité industrielle, information, transparence, conformité, autosurveillance, retombées économiques, décisions et pilotage des projets...                   | Rencontres, think tank, négociations, réunions et échanges d'informations, relations presse, rapport d'activité et développement durable, site web, réseaux sociaux...  |
| Collaborateurs, partenaires sociaux, futurs collaborateurs                                 | Formation, gestion de carrière, conditions de travail et de sécurité, rémunération équitable, avantages sociaux, conciliation vie professionnelle/vie privée, information sur la vie du groupe, programme développement durable... | Enquêtes, échanges avec les représentants du personnel, négociations salariales, journaux internes, intranet One, réunions d'information, code de conduite, rapport d'activité et de développement durable... |
| Clients, distributeurs, agents, fournisseurs, prestataires                                 | Satisfaction, exigences de qualité de produit et de service, rapidité des réponses, démarche développement durable, réunion d'échanges et d'évaluation, transparence sur les conditions d'achat, relation de confiance...          | Revue de performance, audits, questionnaire satisfaction, contrat, conditions générales d'achat, code de conduite fournisseur, code d'éthique, site web...  |
| Actionnaires, institutions financières   | Croissance, rentabilité et pérennité du groupe, gouvernance stable, information sur les activités, visibilité sur la stratégie et les moyens engagés, sélection des investissements...   | Assemblée générale, réunion d'information, visites de site, site internet, rapport d'activité, rapport des agences de notation financière et extra financière...  |

/3/

# Anticiper les risques et saisir les opportunités associées

Le risque fait partie intégrante de la vie des sociétés. Roquette est exposé à un ensemble de risques environnementaux, sociaux et sociétaux en constante évolution pouvant avoir un impact sur sa rentabilité, sa croissance et sa réputation et qui pourraient compromettre la réalisation et le maintien de ses performances globales. En 2023, en lien avec le plan de gestion des risques du groupe, nous avons mené une analyse approfondie de nos principaux risques extra-financiers en suivant les étapes suivantes :

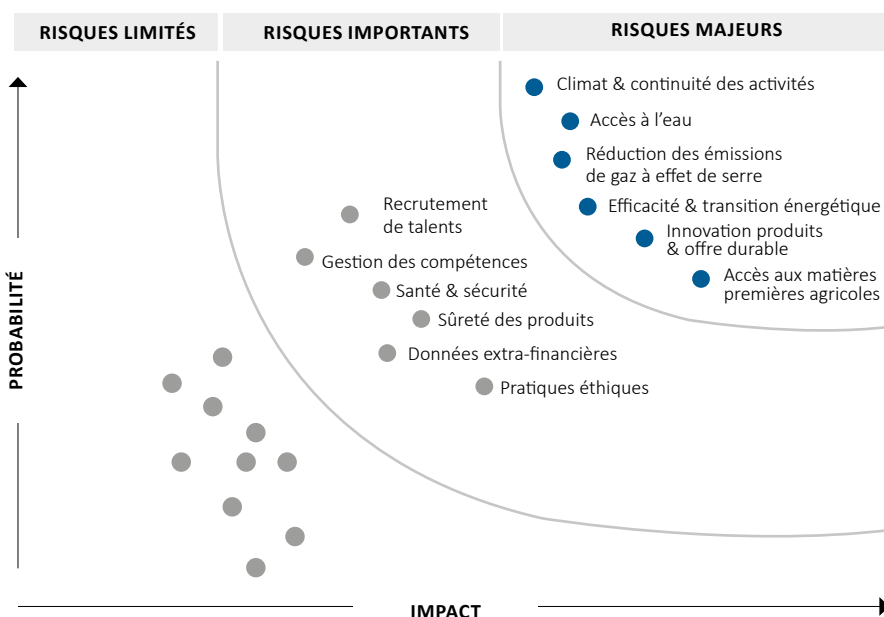
- Identification et qualification de 24 facteurs de risques couvrant l'ensemble des thématiques de développement durable pour l'entreprise, et alignés avec les principaux référentiels externes (ex : GRI, CSRD, CS3D...);
- Évaluation de ces facteurs de risques par un panel d'experts internes au regard de leur probabilité d'occurrence, de leur gravité d'impact et de leur vélocité de survenance ;
- Revue et validation par le Comité Exécutif du groupe.

Au terme de notre analyse, six risques extra-financiers prioritaires ont été retenus :

1. Climat & continuité des activités
2. Innovation produits & offre durable
3. Accès à l'eau
4. Efficacité et transition énergétique
5. Réduction des émissions de gaz à effet de serre
6. Accès aux matières premières agricoles

Ils font tous l'objet de plan d'actions pour réduire leur probabilité d'occurrence et leur intensité. Les politiques, actions et résultats liés à ces risques sont décrits dans la suite de ce rapport.

Conformément à la réglementation en vigueur, les thèmes de « la lutte contre le gaspillage alimentaire et la pauvreté alimentaire », « le respect du bien-être animal », « les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives » et « lien Nation-Armée » ont été analysés, et aucun d'entre eux n'a présenté des risques RSE potentiels élevés pour Roquette.





/4/

# Renforcer nos engagements et nos actions avec le programme *life+nature*

*life+nature* est le nouveau programme développement durable du groupe qui marque l'accélération de nos engagements et de nos actions en matière de développement durable. Totalement intégré à la stratégie du groupe, *life+nature* est structuré autour de trois plateformes dites d'engagement :



## 1 / PRESERVE the planet

Conscients de notre empreinte environnementale et des conséquences du changement climatique sur nos activités, et en lien avec notre analyse de risques, nous avons construit cette plateforme autour de deux axes de travail :

- **L'atténuation** : Roquette adhère aux objectifs de l'accord de Paris sur le climat (COP 21) pour limiter la hausse des températures à moins de 2°C au-dessus du niveau préindustriel. A cette fin, notre programme d'action pour le climat s'est renforcé au cours des deux dernières années, avec la mise en œuvre d'une feuille de

route industrielle de décarbonation au niveau mondial, la définition de nouveaux objectifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> à 2030, la création d'une « task force » interne et la mise en place d'un programme d'investissement dédié.

- **L'adaptation** : face aux aléas climatiques, notre priorité est de protéger et d'adapter nos infrastructures et sites de production, de sécuriser l'accès à l'eau et de pérenniser nos sources d'approvisionnement, notamment en privilégiant les matières premières plus durables.



## 2 / INVENT for the future

Anticiper et proposer des solutions conçues pour créer de la valeur partagée, pour nos clients, la société et la planète, telle est l'ambition de notre plateforme *INVENT for the future*. Grâce à la définition et à la mise en œuvre d'un outil d'évaluation de la durabilité de notre portefeuille de produits, nous serons en mesure de mettre sur le marché une offre plus durable et proposer ainsi à nos clients de répondre aux nouvel-

les attentes consommateurs et d'atteindre leurs objectifs en matière de développement durable. Fer de lance de cette plateforme, un programme d'éco-conception est lancé avec les équipes R&D et Innovation du groupe pour permettre le développement de nouveaux produits et nouvelles solutions visant à réduire l'empreinte environnementale tout au long du cycle de vie et ayant un impact social positif encore plus fort.



### 3 / CARE for people

Nous maintenons un lien de confiance avec tous nos partenaires, en plaçant la sécurité des personnes, l'éthique et les droits humains au cœur de nos échanges. Dans toutes nos activités et relations d'affaires, nous œuvrons pour le respect des droits humains et des libertés fondamentales. Au sein de notre entreprise, nous proposons à nos collaborateurs des parcours professionnels

riches et variés, nous veillons à leur qualité de vie au travail, au respect de leur diversité et à leur montée en compétences, et nous faisons de la sécurité de tous une priorité. Implantés au cœur des territoires partout dans le monde, nous développons nos activités avec les communautés locales, avec le soutien de la Fondation Roquette.



### 4 / life+nature 2030

#### Objectifs 2030 & Suivi de performance

Pour répondre aux enjeux associés aux 3 plateformes d'engagement du programme *life+nature*, le groupe s'est engagé sur 15 principaux objectifs à 2030 :

| Plateforme d'engagement | Risque associé                                  | Objectif  |                 |               |
|-------------------------|---|---|-----------------|---------------|
|                         |   | Objectif  | Objectif à 2030 | Résultat 2023 |
| PRESERVE the planet     | Réduction des émissions de gaz à effet de serre | Réduire les émissions directes de CO2 du groupe (Scope 1+2) de 25 % par rapport à 2021, selon notre trajectoire validée par le SBTi*                          | -25 %           | -10,7 %       |
|                         | Efficacité et transition énergétique            | Améliorer de 30 % la performance énergétique des ateliers de production des sites industriels par rapport à 2021  | -30 %           | +0.9 %        |
|                         | Réduction des émissions de gaz à effet de serre | Travailler avec nos fournisseurs pour réduire les émissions indirectes de CO2 (scope 3) de 25 % en valeur absolue selon notre trajectoire validée par le SBTi | -25 %           | -2,8 %        |
|                         | Accès aux matières premières agricoles          | Atteindre 60 % d'achat de matières premières végétales durables   | 60 %            | 43 %          |
|                         | Climat & continuité des activités               | Soutenir 20 programmes d'agriculture régénératrice* dans le monde avec nos partenaires d'affaires   | 20              | 2             |
|                         | Accès à l'eau                                   | Diminuer les prélèvements d'eau de 20 % en valeur absolue par rapport à 2021*   | -20 %           | -9 %          |
| -                       | -   | Lancer 100 initiatives visant à régénérer la nature et la biodiversité sur les territoires où nous opérons  | 100             | 16            |
| INVENT for the future   | Innovation produits & offre durable             | Développer une expertise collective sur l'éco-conception via la formation de plus de 500 experts  | 500             | •             |
|                         | Innovation produits & offre durable             | Produire des ACV spécifiques pour l'ensemble de nos produits pour mettre en œuvre le programme SPARQ*   | 100 %           | 7 %           |
|                         | Innovation produits & offre durable             | Intégrer l'éco-conception dans 100 % de nos programmes d'innovation   | 100 %           | •             |

\*Sustainable Portfolio Assesment by Roquette  
• Nouvel indicateur en 2023. Premiers résultats en 2024

| Plateforme d'engagement | Risque associé  | Objectif  |                 |               |
|-------------------------|---|---|-----------------|---------------|
|                         |   | Objectif  | Objectif à 2030 | Résultat 2023 |
| CARE<br>for people      | Santé et sécurité   | Atteindre des taux de fréquences des accidents les plus performants du secteur avec :   |                 |               |
|                         |   | Taux de fréquence 1 : 0,75  | 0,75            | 1,68          |
|                         |   | Taux de fréquence 2 : 2   | 2,00            | 3,10          |
|                         | Recrutement des talents   | Promouvoir de la diversité et l'inclusion et atteindre notamment 40 % des postes de management occupés par des femmes                   | 40 %            | 25,6 %        |
|                         | Pratiques éthiques  | Evaluer 100 % de nos fournisseurs stratégiques pour garantir la conformité avec notre éthique et le respect des droits de l'homme       | 100 %           | 62 %          |
|                         | Gestion des compétences   | Garantir à tous les employés un minimum de 25 heures de formation par an pour développer les compétences et les parcours professionnels | 25 heures       | 25,9 heures   |
| -                       | Lancer chaque année 100 initiatives en faveur des communautés où nous sommes présents | 100   | 90              |               |

D'autres objectifs plus spécifiques sont également définis et sont portés selon les thèmes par les fonctions opérationnelles et suivis au niveau site.

### Reporting extra-financier

Le reporting extra-financier est un processus essentiel qui permet au groupe de suivre les progrès accomplis sur les 3 plateformes du programme *life+nature*. À cette fin, Roquette a mis en place une organisation, des processus et une documentation spécifique pour assurer la coordination des fonctions métiers, partager les mêmes définitions d'indicateurs et règles de reporting, réaliser la collecte et la consolidation des données efficacement et enfin pour garantir la qualité et la crédibilité des données communiquées.

En effet, il est indispensable de disposer de données fiables et pertinentes pour orienter nos décisions, prioriser les projets, allouer les ressources humaines et financières adéquates.

En 2023, pour continuer à améliorer le processus produisant chaque année le bilan carbone du groupe publié dans le présent document, les équipes Développement durable et Digital ont lancé un projet pour définir la gouvernance des données CO2 directes du groupe et cartographier tous les systèmes source. Ce travail a permis de mettre à jour les rôles de chaque contributeur, préciser les définitions et périmètres de reporting, analyser l'architecture IT et affiner le résultat de notre empreinte carbone directe, base de notre programme de réduction.







**PRESERVE**  
the planet



/1/

# Réduire notre empreinte carbone

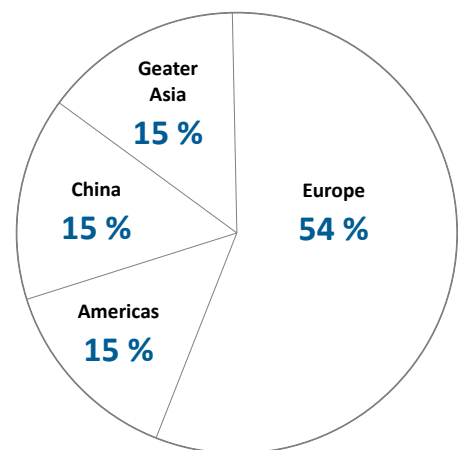
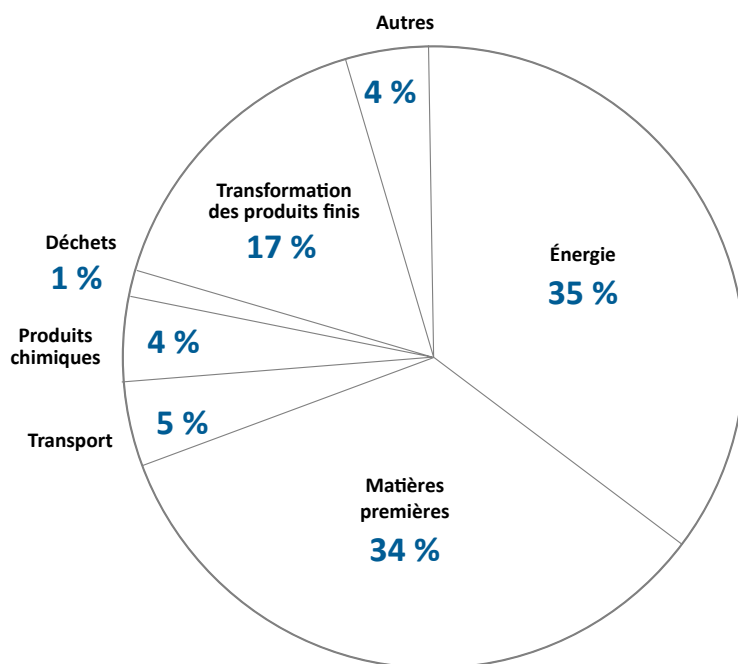
En matière de décarbonation, Roquette s'est fixé des objectifs clairs et transparents, reposant sur des leviers d'actions bien identifiés. Ils s'inscrivent dans une trajectoire de réduction alignée sur les accords de Paris et ont été validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2023. Le bilan carbone 2021 est la référence et base de départ de notre feuille de route.

## 1.1 Le bilan carbone du groupe, référence de travail

En 2021, année de référence, l'empreinte totale des émissions de gaz à effet de serre (GES) du groupe s'élevait à 8,7 millions de tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Elles se répartissaient ainsi : 2,7 millions de tonnes d'émissions directes (scopes 1 et 2) et 6,0 millions de tonnes d'émissions indirectes (scopes 3).

Compte tenu de notre secteur d'activité, les deux principales sources d'émissions sont les consommations éner-

gétiques et les matières premières achetées. Le dernier tiers de nos émissions comprend la transformation des produits vendus, le transport et l'achat de produits chimiques. À l'image de la répartition géographique de nos sites, nos émissions de GES se concentrent en Europe (54 %), en Asie (30 %) et en Amérique (16 %).



Répartition des émissions  
du Bilan Carbone 2021  
de Roquette en tCO<sub>2</sub>e\*,  
par Ecoact



## 1.2 Nos objectifs de réduction & leviers associés

En 2022, Roquette s'est fixé de nouveaux objectifs, en lien avec l'accord de Paris, traité international sur les changements climatiques adopté par 196 pays lors de la COP 21, la Conférence des Nations unies sur les changements climatiques à Paris en 2015.

D'ici 2030, le groupe s'engage à réduire de 25 % ses émissions de GES directes et indirectes (année de référence 2021). En 2023, nous avons obtenu la validation de cet objectif par SBTi, un organisme mondial indépendant qui permet aux entreprises de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions conformément aux dernières

avancées scientifiques en matière de climat. Nos objectifs sont en ligne avec l'ambition de l'ONU de limiter l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2°C d'ici la fin du siècle par rapport aux températures préindustrielles.

De plus, l'efficacité énergétique étant identifiée comme faisant partie de nos principaux risques extra-financiers, nous avons renforcé notre niveau d'exigence en la matière. Notre ambition est désormais d'améliorer de 30 % la performance énergétique de notre outil de production d'ici 2030.

**Nous activons 2 principaux groupes de solutions pour réduire notre empreinte carbone :**

- I. Efficacité énergétique, énergies renouvelables et électrification pour réduire les émissions directs (scopes 1 et 2) ;
- II. Achats de matières premières bas carbone, optimisation du transport de nos produits, baisse de la consommation de produits chimiques pour réduire les émissions indirectes (scope 3).

Pour cela, et sans précédent dans l'histoire de Roquette, nous avons planifié des premiers investissements à hauteur de 350 millions d'euros d'ici à 2028.

Enfin, Roquette a défini un prix interne du carbone. Ce mécanisme vise à attribuer un coût financier aux tonnes de

CO2 qui seront émises tout au long d'un projet, influençant ainsi son taux de rentabilité interne. Ce mécanisme, déterminant pour toutes les décisions d'investissement, s'applique partout où nous sommes présents, y compris dans les pays qui n'ont pas de politique de tarification du carbone.

| INDICATEURS   | OBJECTIF 2030 :                    | 2022          | 2023                  |
|---|------------------------------------|---------------|-----------------------|
| <b>EMISSIONS DIRECTES DE GES (SCOPE 1+2)*</b>                       | <b>-25 %</b><br>par rapport à 2021 | <b>-1 %</b>   | <b>-10,7 %</b>        |
| <b>EMISSIONS INDIRECTES DE GES (SCOPE 3, EN MILLIONS DE TCO2E)*</b> | <b>-25 %</b><br>par rapport à 2021 | <b>-2,8 %</b> | Disponible en T2-2024 |

En 2023, les variations d'émissions de GES s'expliquent par une variation globale des activités des usines, ainsi que par des changements de mix énergétique et projets spécifiques en fonction des sites.

## 1.3 La priorité donnée à l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Même si nous prenons en compte les spécificités locales (contraintes réglementaires, composition du mix énergétique, disponibilité des ressources...) la feuille de route de décarbonation du groupe se déploie sur chaque site, en France comme à l'international, selon deux principaux domaines d'actions :

### « SAVE » :

30 % de baisse de nos consommations énergétiques d'ici 2030, par rapport à 2021 : c'est l'objectif de notre programme « 30@30 ». En 2021, nos consommations énergétiques (principalement gaz naturel, charbon et électricité) représentaient 35 % de notre empreinte carbone. Leur réduction drastique dans l'ensemble des ateliers de production est l'un des leviers majeurs de notre stratégie de décarbonation.

### « SHIFT » :

convaincu par l'efficacité des énergies renouvelables depuis 15 ans, notre groupe mise aujourd'hui sur une combinaison de géothermie, de biomasse et un approvisionnement en électricité renouvelable (éolien, solaire, hydraulique) en Europe et ailleurs.

\* Note méthodologique en annexe



## INDICATEURS

OBJECTIF 2030 :

2022

2023

### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES ATELIERS DES SITES INDUSTRIELS (SAVE)\*

**-30 %**  
par rapport à 2021

**-1,7 %**

**+0,9 %**

En 2023, la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique du Groupe s'élevait à 14%\*.

De nombreuses solutions innovantes ont été mises en place dans nos usines, et vont continuer à l'être. En voici quelques exemples emblématiques :

- Unique en France, notre site de Beinheim en Alsace fonctionne depuis 2016 grâce à une centrale géothermique et une chaudière biomasse, qui couvrent plus des 2/3 de ses besoins de chaleur.
- En Inde, nos usines de Pantnagar et Gokak utilisent des résidus de l'agriculture locale (balles de riz, bagasse de canne à sucre) comme combustible pour produire de l'électricité ou de la chaleur.
- Depuis janvier 2023, environ 30 % de l'électricité consommée par notre site de Panevėžys en Lituanie est d'origine renouvelable, grâce à la signature d'un nouveau contrat d'énergie éolienne.
- Aux États-Unis, sur notre site de Keokuk, l'utilisation du charbon prendra fin en 2025 pour être remplacée par le gaz naturel (bien moins émetteur de gaz à effet de serre).

- En Chine, deux projets visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre par l'efficacité énergétique ont été lancés en 2023 : le recyclage d'énergie grâce à des échangeurs de chaleur et la récupération des condensats pour le préchauffage de l'air de bâtiment d'une part et la mise en service d'une chaudière récupérant le biogaz des effluents produits en station d'épuration pour sécher les boues produites sans utiliser de chaleur d'origine fossile.

En cours d'étude, d'autres projets majeurs font partie du programme, comme l'électrification de nos procédés d'évaporation, avec le programme RMV (recompression mécanique de vapeur) et l'installation d'une chaudière biomasse sur le site de Lestrem en France.

En 2023, la consommation totale d'électricité (importée + générée) du groupe Roquette a été de 2233 GWh contre 2548 GWh en 2022, et la consommation totale de gaz naturel de 6443 GWh en 2023 contre 7668 GWh en 2022.

## 1.4 Une logistique continuellement optimisée

Levier majeur de réduction de nos émissions dites de scope 3, le fret représentait, en 2021, 5 % de l'empreinte carbone totale de Roquette. Décarbonation de notre chaîne logistique, maintien de notre qualité de service et optimisation des coûts... Notre stratégie de transport doit répondre à ces trois impératifs. Dès 2021, nous avons inscrit ces objectifs dans une charte et signé l'accord d'engagement volontaire FRET21 pour tous les flux depuis le site majeur de Lestrem, en France. Porté par l'ADEME, ce dispositif incite les entreprises donneuses d'ordre des transporteurs (les « chargeurs ») à réduire leur impact environnemental lié à leur logistique.

Pour diminuer de 25 % les émissions liées au transport des produits d'ici 2030, nous avons quatre principaux axes de travail :

- Optimisation des taux de chargement et des distances parcourues ;
- Transport multimodal et diminution du fret aérien ;

- Appel aux transporteurs disposant de flottes de poids lourds à faibles émissions ;
- Carburants alternatifs.

Ainsi, nous avons mis en place des solutions multimodales, notamment sur le flux Nord Europe, en mixant transport fluvial, ferroviaire et maritime pour nos sites européens. Notre site de Cassano en Italie, a été particulièrement précurseur dans ce domaine. Aux États-Unis, les transports routiers sont aussi progressivement remplacés par le train ou la barge.

En Inde, certains des camions utilisés par Roquette utilisent également du Gaz Naturel Liquéfié en remplacement de l'essence. Enfin, en Espagne, nous avons également innové grâce à des camions à double citerne, permettant de doubler la quantité de marchandises transportée sur un seul camion. Cette initiative sera probablement déployée sur d'autres sites du groupe dans les années à venir.

\* Note méthodologique en annexe





/2/

# Être plus résilient face aux aléas climatiques

Roquette se fonde sur l'analyse de ses risques climatiques pour adapter ses activités, protéger ses sites et sécuriser ses approvisionnements en matières premières. La préservation des ressources en eau est également une priorité, pour laquelle nous accentuons notre engagement. La protection de la biodiversité relève, quant à elle, d'actions mises en place localement

## 2.1 Un modèle climatique propriétaire

Conscient des impacts de l'accélération du changement climatique, notre groupe travaille au développement d'un modèle d'évaluation des risques climatiques futurs qui affecteront nos opérations (dégâts matériels, interruption d'activité...) et des éléments critiques sur notre chaîne de valeur (cultures agricoles, approvisionnements, usines, procédés industriels, infrastructures logistiques, entrepôts...).

Pour cette modélisation, nous distinguerons les risques physiques aigus, des risques physiques chroniques. Les premiers relèvent d'événements météorologiques

extrêmes qui peuvent provoquer par exemple des inondations ou des incendies de forêt. Quant aux seconds, ils se manifestent sur une période plus longue. Ils sont dus, par exemple, à des températures moyennes plus élevées ou à l'élévation du niveau des mers. Les premiers travaux ont porté sur l'évaluation de la vulnérabilité de nos approvisionnements en céréales (blé, maïs) face aux aléas climatiques d'ici 2030 et 2050. Modéliser nos risques climatiques est une étape incontournable pour orienter notre stratégie industrielle et commerciale sur le long terme.

## 2.2 Des plans de prévention & d'adaptation

Pérennité de notre activité et adaptation de nos sites aux conséquences du changement climatique vont de pair. En collaboration avec nos partenaires assureurs, nous travaillons à rendre nos sites plus résilients face à des événements comme les sécheresses, les tornades ou les inondations. Sur la base de projections et d'événements précédents, nous avons réalisé des études d'évaluation des risques d'inondation sur l'un de nos sites en Inde par exemple. Par la suite, nous installerons des dispositifs de protection contre les crues en zone inondable et de protection des équipements en cas de tempête.

Quant aux sites déjà à risques, nous renforçons le système de protection. Par exemple, dans les zones exposées à la sécheresse, nous accélérons la mise en place de systèmes de recyclage de l'eau. Certains sont déjà en cours d'installation sur nos sites en Inde.

D'autre part, nos sites opèrent avec des systèmes de management de l'environnement et de l'énergie. Nous déployons la certification de ces systèmes avec l'objectif que l'ensemble de nos sites soient certifiés. En 2023, 58% de nos usines sont certifiées ISO 14001, et 54% ISO 50001.





## 2.3 Des matières premières agricoles plus durables

Les matières premières agricoles (blé, maïs, pomme de terre et pois) sont à la base de notre activité. C'est pourquoi il est important de mettre en place des actions dès aujourd'hui pour garantir nos approvisionnements de demain. Ainsi, depuis de nombreuses années, Roquette travaille étroitement avec les coopératives et les agriculteurs sur l'augmentation des volumes d'achat de matières premières durables, le développement des schémas de certifications associés et le déploiement de nouveaux protocoles de culture dite régénérative ; de plus le groupe source, autant que possible, son grain localement.

Le groupe s'est ainsi engagé à accroître le pourcentage de matières premières qualifiées durables pour atteindre 60 % en 2030 sur tous ses achats au niveau mondial. Pour cela, Roquette va privilégier des grains certifiés selon les schémas ISCC (International Sustainability Carbon Certification), label bas carbone, 2BS (Biomass Biofuel Sustainability) et encore SAI (Sustainable Agriculture Initiative). En 2024, nous allons étendre notre périmètre avec des volumes de maïs certifiés SAI issus de l'agriculture chinoise et valorisés sur notre site de Lianyungang, en Chine.

Dans cet objectif d'approvisionnement responsable, nous tissons des liens toujours plus étroits avec nos fournisseurs et producteurs locaux avec l'élaboration et la mise en œuvre de cahiers des charges spécifiques à nos matières premières. Ceci nous permet d'améliorer la qualité

et la traçabilité de nos produits. Nous collaborons, par exemple, avec les agriculteurs italiens de la filière de maïs waxy, où nous déployons le Farm Sustainability Assessment (FSA), le schéma de certification de la plateforme SAI. Plus globalement, Roquette met à la disposition des agriculteurs depuis 2021 l'outil X-Farm, logiciel créé par une entreprise spécialisée dans l'agriculture numérique et de précision. X-Farm sert de relais avec les agronomes de Roquette pour un accompagnement tout au long de la culture. Il garantit ainsi une traçabilité des données de la parcelle cultivée, des retours immédiats permettant de corriger ou d'améliorer les processus et un suivi statistique sur plusieurs années.

Autre programme emblématique de notre engagement à travailler en collaboration avec les acteurs de la filière agricole : l'initiative Transitions, créée par la coopérative Vivescia et dont Roquette a été l'un des premiers partenaires. Ce programme pionnier et concret d'accompagnement d'agriculteurs en France est une démarche de coopération unique entre l'amont et l'aval de notre industrie, qui vise à lever les freins économiques et techniques pour aller vers une agriculture régénérative à faible empreinte carbone, préservant également la biodiversité.

D'ici 2030, notre objectif est de soutenir 20 programmes d'agriculture régénératrice dans le monde avec nos partenaires d'affaires.

| INDICATEURS  | OBJECTIF 2030 : | 2022        | 2023        |
|--|-----------------|-------------|-------------|
| <b>PART DE MATIÈRES PREMIÈRES AGRICOLES DURABLES*</b>    | <b>60 %</b>     | <b>39 %</b> | <b>43 %</b> |
| <b>SOUTIEN DE PROGRAMMES D'AGRICULTURE RÉGÉNÉRATRICE</b> | <b>20</b>       | <b>0</b>    | <b>2</b>    |

\* Note méthodologique en annexe

## 2.4 La réduction de l'usage de l'eau

Irrigation des terres agricoles en amont, lavage des grains, refroidissement de nos processus de fabrication... À chaque étape, l'eau est essentielle à nos processus de fabrication.

Dans un contexte réglementaire de plus en plus contraignant et face à l'intensification du stress hydrique qui touche principalement nos sites en Inde et en Italie, mais aussi, dans une moindre mesure, ceux en France ou en Chine, notre groupe a mis en place un programme « eau » autour de deux objectifs principaux :

- 1/ Réduire la quantité d'eau prélevée nécessaire par l'amélioration des procédés d'usage existants et l'installation de nouveaux outils d'efficacité hydrique, couplés à du comptage intelligent (« smart metering »);
- 2/ Traiter les eaux tant au niveau du prélèvement que celui du rejet avec des circuits d'épuration de plus en plus performants.



A Vic-sur-Aisne, en France, nous avons lancé cette année un projet phare pour réutiliser les condensats d'évaporation dans le système de production de vapeur. Cette récupération de chaleur permet de réduire à la fois nos consommations d'eau et de diminuer l'utilisation de gaz naturel sur ce site.

Autre exemple en France, sur notre site de Lestrem, le groupe a entrepris entre 2020 et 2023 des travaux au sein de la station d'épuration pour améliorer son efficacité opérationnelle (Celle-ci a une capacité de traitement équivalente à celle d'une ville de 700 000 habitants) et son impact environnemental. Les nouvelles installations et la mobilisation des équipes permettent aujourd'hui de réduire significativement l'impact de l'usine sur le milieu naturel.

Pour préserver l'eau, nous fixons des objectifs ciblés et adaptés aux risques identifiés. D'ici 2030, 100 % de nos

usines dans les zones à haute tension hydrique disposeront d'un programme de gestion de l'eau dédié : comptage intelligent, contrat long terme, dialogue avec les communautés environnantes, technologie de recherches de fuites et sensibilisation des collaborateurs pour plus de sobriété.

Enfin et globalement, Roquette s'engage à réduire ses prélèvements d'eau, en valeur absolue, de 20 % d'ici 2030, par rapport à 2021.

En lien avec notre ambition, à Gokak, en Inde, le projet « Zero Liquid Discharge » vise à traiter et réutiliser les eaux de process de fabrication. Celles-ci sont traitées dans la station d'épuration de l'usine puis, grâce à un procédé de purification par osmose inverse, l'eau est réutilisée notamment dans la chaudière et n'est donc pas rejetée dans la rivière alentour.

| INDICATEURS                       | OBJECTIF 2030 :             | 2022   | 2023    |
|-----------------------------------|-----------------------------|--------|---------|
| RÉDUCTION DES PRÉLÈVEMENTS D'EAU* | -20 %<br>par rapport à 2021 | +1,3 % | - 9,0 % |

En 2023, les variations de prélèvement d'eau s'expliquent par une variation globale des activités des usines, ainsi que par des projets spécifiques en fonction des sites.

## 2.5 La protection de la biodiversité

Chez Roquette, au-delà de la réduction de l'empreinte environnementale dans nos opérations, nous lançons des initiatives pour contribuer activement à la préservation de la nature. Nous avons l'objectif de soutenir 100 programmes d'ici à 2030 qui permettront de contribuer à régénérer la nature et la biodiversité, tout au long de notre chaîne de valeur.

Dans les zones d'implantation de nos sites, nous menons des études sur la biodiversité. À titre d'exemple, nous avons sollicité cette année la Bombay Natural History Society (BNHS) pour une évaluation de notre site de Gokak, en Inde. Le but de cette démarche était d'obtenir des recommandations pour la plantation de nouvelles zones boisées adaptées et favorables à la biodiversité dans l'emprise du site.

En Espagne, notre site de Benifaió est situé à proximité de la lagune de l'Albufera. Cette étendue d'eau est à la fois nécessaire à la ressource en eau douce municipale, fondamentale pour la biodiversité de la région et essentielle pour notre processus de production. Afin de protéger ce site naturel de la sécheresse notamment, l'eau résiduelle, après être passée par la station d'épuration du site, contribue indirectement au cycle de l'eau de la lagune. De plus, les équipes Roquette ont tissé des liens étroits avec les responsables de cette réserve naturelle. Chaque année, des collaborateurs ont l'opportunité d'aider les techniciens de l'Albufera dans le nettoyage des berges ou la plantation d'arbres, contribuant ainsi à la conservation de la biodiversité

| INDICATEURS   | OBJECTIF 2030 : | 2022 | 2023 |
|---|-----------------|------|------|
| NOMBRE CUMULÉ D'INITIATIVES EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ DEPUIS 2021* | 100             | -    | 16   |

\* Note méthodologique en annexe





**INVENT**  
for the future



*Innover au service des femmes et des hommes, de la société et de la planète : telle est la ligne directrice de notre plateforme INVENT for the future. Nos échanges réguliers avec l'ensemble de nos parties prenantes, et en particulier avec nos clients et les consommateurs finaux, orientent nos décisions d'innovation, avec l'objectif de développer un portefeuille de produits et solutions plus durables. Nous certifions nos produits et qualifions notre offre grâce à des outils et méthodologies robustes et ceci, dans un souci de transparence. Ces outils développés en interne sont alignés sur des standards exigeants et internationaux adoptés par un nombre croissant de grandes entreprises.*

/1/

# Renforcer nos capacités d'innovation et l'interaction avec nos clients

Parallèlement aux investisseurs et régulateurs, nos clients et les consommateurs exigent toujours plus de produits durables. Aux États-Unis, les produits de consommation durables ne sont plus une niche, mais constituent une catégorie stratégique qui croît deux fois plus vite que les marchés conventionnels<sup>(1)</sup>. Cette tendance est confirmée en France depuis ces 5 dernières années sur les produits de grande consommation identifiés comme durables<sup>(2)</sup>.

Dans ces conditions, une nécessité s'impose : comprendre les nouveaux enjeux de durabilité associés à nos marchés et les leviers pour créer de nouveaux produits qui répondront aux besoins des consommateurs. Pour cela, nous étendons les capacités de nos centres d'innovation, nous renforçons nos expertises et nous adaptons nos outils de dialogue et de collaboration historiques avec nos clients.

En juin 2023, notre groupe a ainsi inauguré un nouveau Centre d'Innovation dédié à l'alimentation à Lestrem, en France. Ce centre, regroupant des scientifiques spécialisés en applications alimentaires et une équipe d'experts analytiques, est doté de nouveaux services, notamment une assistance technique et un support R&D, des équipements de dernière génération, des possibilités de tests en laboratoire et en pilotes semi-industriels. Nous avons également ouvert en 2023 un nouveau Centre d'Innovation pharmaceutique, près de Philadelphie, aux États-Unis. Véritable incubateur d'innovation en sciences appliquées, axé sur la recherche d'excipients et d'ingrédients innovants pour les formes de dosage orales et les systèmes d'administration de médicaments, cette structure dispose d'un Service Technique aux Clients et d'un auditorium pour les colloques et la formation des clients. En Asie, Roquette a inauguré à Singapour en juillet 2023, un nouveau Centre d'Expérience Client. Intégré au Centre d'Innovation Asie-Pacifique, il

permet à nos clients asiatiques de découvrir les produits proposés par Roquette au travers d'expériences culinaires et sensorielles. Ce centre est conçu comme un lieu de collaboration avec les entreprises agroalimentaires pour démultiplier l'innovation. Il accueille un espace sensoriel où les panélistes peuvent évaluer la fonction, le goût, l'arôme et l'aspect visuel d'une variété de plats asiatiques utilisant des ingrédients.

Pour exemple, lors du salon "Food Ingredients Europe 2023", une innovation visant à proposer des chewing-gums à la texture croquante, sans sucres, ayant une couleur blanche homogène et éclatante a été présentée. Cet amidon pré-gélatinisé PREGFLO® répond aux demandes de nos clients pour une solution sans dioxyde de titane tout en conservant le plaisir de la dégustation des confiseries.

Dans le secteur pharmaceutique, les équipes ont développé un excipient pour les comprimés à libération contrôlée, le PEARLITOL CR-H®, dont le procédé de compression directe permet de limiter les multiples opérations du processus, ce qui permet d'augmenter les rendements mais également de réduire les déchets.

En complément, tout au long de l'année, notre présence globale sur les salons et forums dédiés à nos différents marchés, en France et à l'international, nous permet d'entretenir un dialogue de qualité avec nos clients et aussi de capter les tendances de marchés, notamment celles en lien avec le développement durable. Depuis cette année, le groupe a mis en place une équipe d'experts pluridisciplinaires pour répondre à la demande croissante de nos clients en matière d'offre durable.

(1) Source : NYU Stern – Center for sustainable business

(2) Source : EY- Performance des marques durables en grande consommation \_ Nov 2022



/2/

## Certifier nos processus de production

Rendre traçables, visibles et fiables nos procédés de production et nos opérations est fondamental dans notre démarche de développement durable. Depuis plus de 20 ans, nos sites appliquent les meilleures méthodes de qualité totale et sont certifiés selon plusieurs standards et normes internationales reconnus, adaptés à nos marchés de l'agroalimentaire et de la pharmacie (FSSC 22000, ISO 9001, EFISC...).

Ainsi, nous utilisons la démarche HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), une méthode d'analyse et de contrôle de la sécurité des produits reconnue dans le domaine de l'agroalimentaire. Celle-ci s'applique à toutes les étapes de fabrication, depuis la réception des matières premières et des emballages jusqu'à la livraison finale aux clients.

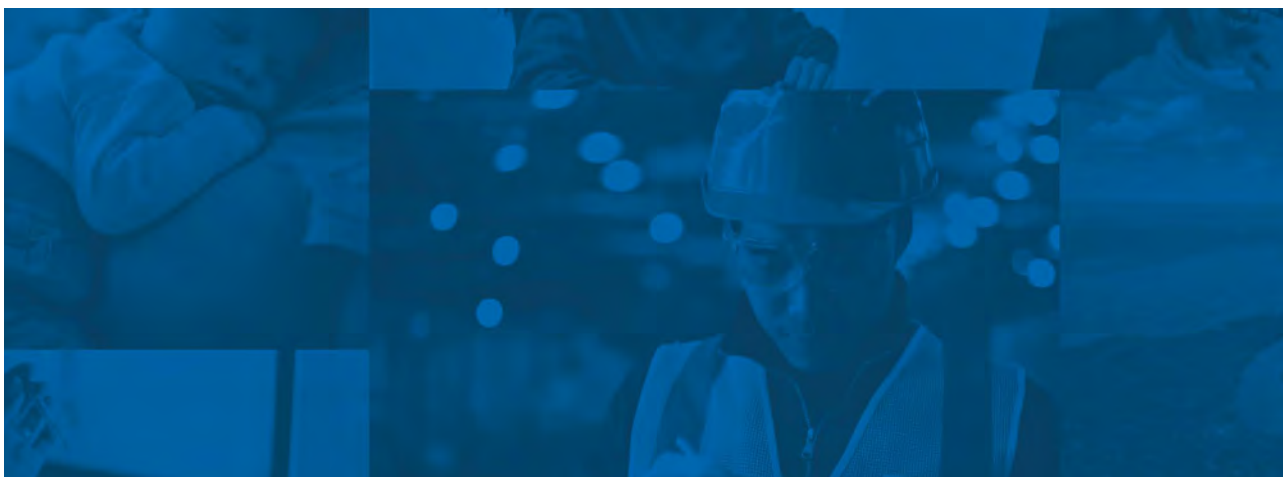
De plus, en 2023, nous avons complété la certification FSSC 22 000 (Système de certification du système de sécurité des aliments) des derniers ateliers de nos usines pour atteindre 100 % de nos sites de production certifiés. Notre objectif est désormais de maintenir l'ensemble des lignes de production certifiées FSSC 22 000.

Plus spécifiquement, le groupe a mis en œuvre des programmes de certifications pour structurer les initiatives

du programme développement durable. Ainsi, les usines qui utilisent de la biomasse comme source d'énergie renouvelable doivent entrer dans un schéma de certification reconnu par l'Union Européenne, comme celui de SURE (Sustainable REsources Verifications Scheme). Celui-ci atteste de la gestion durable des forêts et de la biomasse associée.

Depuis 10 ans, notre groupe participe également à des programmes de certification de produits qualifiés durables ou issus de matières premières agricoles durables. Sur nos sites français, nous suivons le schéma Biomass, Biofuel, Sustainability voluntary scheme (2BSVs) qui est l'un des plus reconnus pour attester du caractère bas carbone de la biomasse utilisée dans la production des biocarburants.

Ces dernières années, d'autres programmes prennent leur essor au sein de notre groupe. Citons, à titre d'exemples, pour le segment des bioplastiques, la certification International Sustainability & Carbon Certification (ISCC+), et pour l'alimentaire et les produits de grande consommation, le standard Sustainable Agriculture Initiative (SAI).





/3/

## Caractériser nos produits pour une offre plus durable

Des produits à impacts positifs pour la société, avec une empreinte environnementale réduite guident notre stratégie d'innovation pour bâtir une offre plus durable. Afin de mener à bien ce projet, une équipe transversale a été constituée en 2023 pour définir et mettre en œuvre une méthode d'évaluation du caractère durable du portefeuille produits de Roquette : le SPARQ (Sustainable Portfolio Assessment by Roquette). Grâce à SPARQ, chaque produit se voit attribuer un score de durabilité selon deux axes :

- I. L'empreinte environnementale, qui repose sur une étude quantitative issue d'une analyse de cycle de vie ;
- II. La manière dont, dans son application, le produit apporte des bénéfices environnementaux et sociétaux.

La méthodologie sera finalisée en 2024 et le groupe s'est donné comme objectif de produire les ACV spécifiques de 100% de nos produits pour mettre en œuvre le programme SPARQ. Développement ou amélioration d'un produit, positionnement prix, nouveaux arguments techniques, différenciation... Cet outil stratégique guidera les décideurs de Roquette dans la gestion du portefeuille produits et le soutien à des programmes d'innovation.

Dans une logique de crédibilité et de transparence, le SPARQ ainsi que les résultats associés feront régulièrement l'objet d'audit par un tiers.

Historiquement actif dans le développement et la commercialisation de produits plus vertueux, Roquette est très présent sur les marchés des protéines végétales et des fibres. Notre gamme de protéines végétales allie qualités nutritives et environnementales : des critères de plus en plus recherchés par les consommateurs. Nous avons ainsi lancé en 2022 une nouvelle gamme NUTRALYS®, de protéines texturées de pois et de fèves, à destination des marchés européens. Les effets positifs sur la santé intestinale des fibres présentes dans certaines de nos gammes de produits, comme le NUTRIOSE®, ont également été démontrés.

Autre exemple de produit éco-conçu, le SOLULYS® est un fertilisant biosourcé, fabriqué grâce à la valorisation de l'ensemble des composants de nos matières premières agricoles. Cette alternative durable aux fertilisants à base de pétrole, avec un faible impact environnemental, répond aux attentes sociétales et à celles du marché.

| INDICATEURS   | OBJECTIF 2030 : | 2022 | 2023 |
|---|-----------------|------|------|
| PRODUIRE DES ACV SPÉCIFIQUES POUR L'ENSEMBLE DE NOS PRODUITS POUR METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME SPARQ* | 100 %           | -    | 7 %  |

\* Note méthodologique en annexe





/4/

## Mettre en place une démarche d'éco-conception

Même si notre processus de fabrication atteint déjà un haut niveau de circularité, le groupe s'est engagé dans un programme d'éco-conception, qui est à la fois une démarche technique et une expertise critique afin de proposer à nos clients une offre plus durable.

L'éco-conception vise à améliorer l'empreinte environnementale des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie sans altérer leurs qualités d'usage. Matières premières, transport, fabrication, distribution, consommation, déchets... À chaque étape, l'éco-conception identifie les différents effets sur l'environnement : consommation d'eau, d'énergie, impact sur la biodiversité, sur le changement climatique... Elle offre une cartographie des impacts environnementaux d'un produit et permet ainsi de le comparer et de mettre en œuvre des plans d'amélioration.

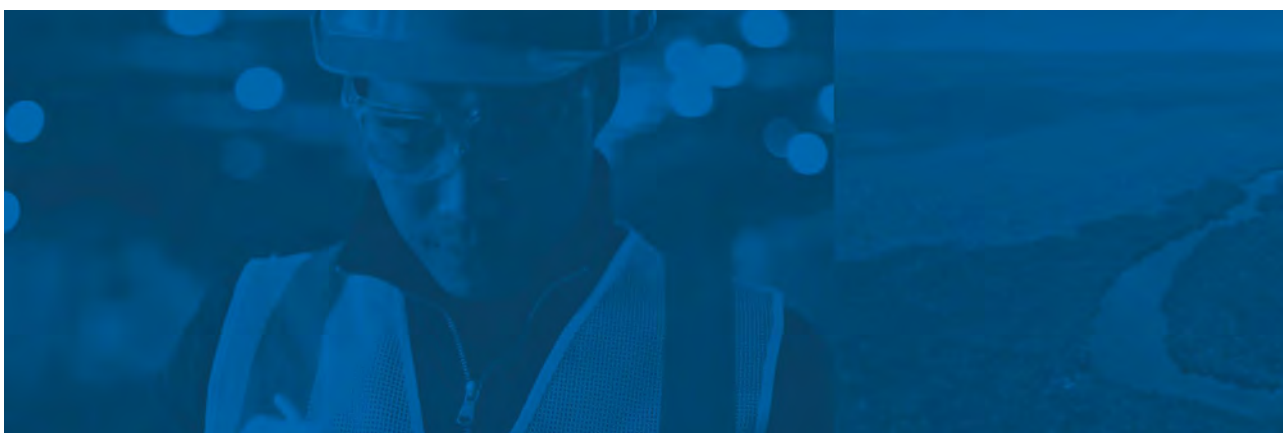
Plus largement, l'éco-conception répond à une double exigence : la réduction de notre empreinte environne-

mentale et la recherche de compétitivité. Elle prend en effet en compte la faisabilité technique de l'innovation produit, sa performance, la maîtrise des coûts et des délais de mise au point, les contraintes du marché et les réglementations environnementales.

Cette démarche est accompagnée d'un programme de recrutement d'experts, de formation des équipes R&D, opérations et innovation ainsi que la mise en œuvre de partenariats externes avec des écoles et des universités reconnues en la matière.

Le groupe a pour objectif de former plus de 500 ingénieurs et chercheurs au sein de Roquette mais aussi chez nos partenaires d'ici 2030.

En 2018, le groupe s'était donné comme premier objectif, en lien avec l'éco-conception, d'atteindre 70 % de projets répondant à des critères de chimie verte à 2025. L'objectif est désormais atteint avec un taux de 71 % en 2022 et de 75 % en 2023.







**CARE**  
for people

life+nature  
by Roquette



*En cohérence avec l'une de nos quatre valeurs, le bien-être, la plateforme d'engagement CARE for people signe notre volonté d'avoir un impact positif dans la vie de chacun pa tout dans le monde, chez Roquette et au-delà. Collaborateurs, partenaires, clients, consommateurs, communautés locales... Nous cherchons à améliorer le cadre de vie, le bien-être, la nutrition, la santé de toutes nos parties prenantes.*

/1/

# Garantir l'engagement de nos collaborateurs

Chaque jour, des femmes et des hommes animent et portent l'ambition de notre groupe. Tous les 18 mois, nous organisons une enquête pour évaluer l'engagement de nos collaborateurs. Cette enquête permet d'évaluer l'environnement et l'organisation du travail, l'expérience employé ainsi que l'efficacité du management. Les résultats de cette enquête sont utilisés pour échanger collectivement et construire des plans d'action qui contribueront à l'amélioration continue de ces dimensions. Parce que nos collaborateurs sont notre première richesse, leur sécurité, leur bien-être et leur développement professionnel sont nos priorités.

## 1.1 La sécurité de nos équipes

La sécurité des équipes est essentielle pour notre groupe, faisant du principe safety first la clé de voûte de toutes nos actions. Pour nous, rien ne justifie que l'on mette en cause sa sécurité et celle des autres.

Les engagements en matière de sécurité sont rappelés dans notre politique de sécurité et dans notre « safety pledge » (promesse sécurité), en vigueur depuis 2021, avec quatre principes majeurs :

- Le respect des lois locales et des directives internes en matière de santé et de sécurité ;
- L'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques ;
- L'application des meilleures pratiques opérationnelles sélectionnées soit en interne soit auprès d'acteurs externes reconnus ;
- Le développement d'une culture d'amélioration continue impliquant l'ensemble des intervenants sur les sites.

Au cours des dix dernières années, le sujet a été érigé comme priorité majeure par la Direction Générale, qui a mis en œuvre des plans d'action pour notamment renforcer la sensibilisation des collaborateurs et améliorer

la gestion des risques. Autre évolution : le contrôle renforcé de la sécurité des sous-traitants. Comme pour nos employés, nous suivons les incidents et accidents lors qu'ils interviennent sur nos sites et mettons en place des plans d'actions correctifs.

Nous mettons en place des actions régulières pour sensibiliser tous les collaborateurs à l'importance de veiller à sa sécurité et à celle des autres. Ainsi, en 2023, l'activité s'est arrêtée pendant une heure dans nos usines pour présenter aux équipes les nouvelles actions demandées par la direction, faire un point sur les connaissances des collaborateurs dans le domaine et les questionner sur leurs engagements. Par ailleurs, nous conduisons chaque année des dizaines de milliers de visites sécurité sur le terrain.

Convaincus que tous les accidents peuvent être évités, nous nous fixons comme objectif de réduire significativement le taux des accidents d'ici 2030. La certification ISO 45001 de nos sites industriels est un autre marqueur fort de notre engagement : 38 % d'entre eux étaient certifiés en 2023. D'ici 2030, nous visons 100 %.

| INDICATEURS  | OBJECTIF 2030 : | 2022 | 2023 |
|--|-----------------|------|------|
| TAUX DE FRÉQUENCES (TF)<br>DES ACCIDENTS DU TRAVAIL* | TF 1 : 0,75     | 1,55 | 1,68 |
|  | TF 2 : 2,00     | 3,69 | 3,10 |

\* Note méthodologique en annexe



## 1.2 Le bien-être et la qualité de vie au travail

Parce qu'elles sont la force vive de Roquette, nous veillons en continu au bien-être et à la qualité de vie au travail de nos équipes. C'est l'objectif même du programme Well-Being. Il repose sur quatre piliers :

- **Le soutien et l'accompagnement** : dispositifs d'écoute dans l'ensemble des pays, sondages, groupes de discussion, etc. ;
- **Le « travailler ensemble »** : rituels de communication, outils collaboratifs et événements conviviaux pour se retrouver, mis en place dans chacun des pays à l'initiative des sites;
- **Le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** : campagnes de communication interne sur ce thème et initiatives axées sur le bien-être. Citons par exemple des ateliers organisés en France pour réguler sa charge de travail, ou préserver la qualité des relations ;

- **Le développement personnel** : journées dédiées à la santé mentale, promotion de l'activité physique par le biais de challenges santé, marches collectives, sensibilisation à la neuroscience, campagne de prévention des maladies.

Toujours à l'écoute des collaborateurs du groupe, via notre baromètre social, nous améliorons chaque année le programme Well-Being.

Enfin, nos modes de travail ont profondément évolué depuis la pandémie. Pour les activités compatibles avec cette pratique, le télétravail est désormais possible dans tous les pays où notre groupe est implanté, si le poste le permet.

En 2018, le groupe s'était donné comme objectif d'atteindre 25 initiatives par an pour le bien-être des employés en 2025. L'objectif est désormais largement atteint avec 51 initiatives en 2022 et 53 en 2023.

## 1.3 Des opportunités professionnelles pour chacun

Au plus près des besoins de nos collaborateurs, notre offre de formation se transforme d'année en année.

Notre stratégie Learning repose sur le Roquette Campus et d'académies d'apprentissage. Plus de 180 contributeurs internes, supportés par les équipes Learning locales et globales contribuent au développement des compétences des collaborateurs. Ils alimentent notamment notre système de gestion de la formation ainsi que les Académies des principales fonctions.

En 2022, la formation a été un atout majeur dans la stratégie de digitalisation de notre groupe et a ainsi contribué au succès d'un programme de transformation majeur, notamment en France, qui nous a permis d'attendre en moyenne 27 heures de formation par collaborateur.

Sortis de ce programme, nous avons poursuivi nos efforts concernant la formation en 2023, et nous sommes fiers de voir que les collaborateurs ont répondu présents aux différentes initiatives proposées par les équipes Learning ainsi que par toutes les Académies de fonction, pour continuer à développer leurs compétences.

C'est plus de 3 800 cours et programmes qui ont été suivis par plus de 90 % des équipes.

Depuis 2020, nous organisons également des rendez-vous digitaux consacrés au Learning. En 2023, à l'occasion des Learning Thursdays, l'ensemble des collaborateurs du groupe se sont vu proposer des sessions de sensibilisation et de formation chaque jeudi du mois de juin, en format webinar, présentiel ou e-learning. Les thèmes abordés ont été la culture commune Roquette au travers de la conformité, la sécurité et de l'éthique des affaires, le Développement Durable, l'amélioration continue, le Leadership (y compris les aspects d'inclusion, de diversité de bien-être au travail).

Afin d'assurer le développement continu de nos équipes managériales et le renforcement de nos plans de succession dans les filières métiers stratégiques, un programme global « Odyssey » dédié aux compétences de Leadership et Management a été construit en 2023 et des pilotes sont en cours de déploiement.

Ainsi, en 2023 nous sommes parvenus à dépasser notre cible en atteignant 25,9 heures par collaborateur.

| INDICATEURS  | OBJECTIF 2030 :         | 2022               | 2023               |
|--|-------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ*</b> | <b>25 HEURES PAR AN</b> | <b>27,1 HEURES</b> | <b>25,9 HEURES</b> |

\* Note méthodologique en annexe

Outre la formation, la Direction des Ressources Humaines met en place des revues annuelles des Talents ("People Review") permettant d'aborder les aspirations des collaborateurs selon les besoins de l'entreprise, et en fonction de leur performance et de leurs compétences. Ces revues s'appuient sur les entretiens annuels, entre collaborateur et manager, réalisés dans le cadre du suivi de la perfor-

mance et des discussions Carrière (ou Entretien Professionnel). Ces échanges constructifs constituent de réels temps forts centrés sur le collaborateur, sa performance, ses souhaits d'évolution et ses besoins de développement, afin de l'accompagner dans son plan de carrière. Nos managers sont régulièrement sensibilisés et formés à l'importance de donner du feedback régulier.



## 1.4 La promotion de la diversité

La diversité de culture et d'expérience de nos collaborateurs est l'un de nos plus grands atouts. La diversité et l'inclusion se manifestent chez nous par le partage de ces expériences et la valorisation des singularités de chacun. Ce principe d'action contribue à créer un environnement de travail épanouissant et à renforcer notre ancrage dans les communautés locales. En 2023, les collaborateurs ont pu contribuer à travers 58 initiatives à la promotion des principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

Le groupe réaffirme son engagement à favoriser les interactions entre les générations, à travers des programmes d'intégration pour les nouveaux arrivants, l'apprentissage, le Volontariat International en Entreprise (VIE), des sessions de sensibilisation sur la thématique des générations, ainsi que des initiatives en matière de transfert de compétences et d'expertise.

Afin de porter nos ambitions sur une vision à long terme, le groupe a créé en 2023 un poste de responsable DE&I, également en charge du périmètre Talent Acquisition.

### Une attention particulière portée à l'égalité femmes-hommes

Dans un secteur historiquement masculin, l'égalité femmes-hommes est un enjeu prioritaire chez Roquette. En 2023, 23,8 % de nos collaborateurs permanents sont des femmes. Nous réaffirmons notre ambition d'atteindre un minimum de 25 % d'ici 2030.

Afin d'encourager la participation des femmes dans les métiers de notre industrie, nous avons mis en place plusieurs actions. Nous organisons des présentations animées par des ambassadrices dans les écoles situées à proximité de nos sites. Nous menons également des campagnes de communication pour promouvoir la place des femmes dans les domaines du Manufacturing et des sciences. Nous avons mis en place des initiatives internes telles que les « Talk'n Job » : Les Femmes dans l'Industrie et des Learning Expeditions au sein de nos équipes Operations et Digital. Nous accordons une attention particulière à la diversité dans nos plans de succession. Enfin, nous proposons des formations ciblées pour sensibiliser à l'équité et à l'inclusion.

En outre, la présence de femmes à des postes stratégiques est l'une des clés du succès de notre développement. Notre objectif est donc de passer de 25 % à 40 % de femmes dans

les équipes de management d'ici 2030. Il s'agit d'un nouvel indicateur clé de performance mis en place en 2023.

Le réseau Women@Roquette poursuit son action sur chacun des continents où le groupe opère. Chaque année, il lance des actions concrètes adaptées au contexte, à la culture et aux besoins locaux, telles que le programme de mentorat W@R en France et au Brésil ou des conférences thématiques sur la santé et la confiance en soi en Inde et en Espagne, s'adressant à tous.

Enfin, nous sommes convaincus que le recrutement est un levier stratégique pour soutenir nos ambitions de diversité, d'équité et d'inclusion. Nos équipes sont donc régulièrement formées à la connaissance des biais cognitifs et à la lutte contre la discrimination. Chaque trimestre, l'égalité femmes-hommes est contrôlée grâce à un suivi du recrutement, des promotions et des salaires.

Cette année, nous sommes fiers de démontrer que notre engagement à promouvoir et acter en faveur de l'équité se reflète également dans l'index Egalité Hommes-Femmes en France avec un score de 93/100.

| INDICATEURS                                      | OBJECTIF 2030 : | 2022   | 2023   |
|--|-----------------|--------|--------|
| RATIO FEMMES/HOMMES                              | 25 %            | 22,6 % | 23,8 % |
| % DE FEMMES AU SEIN DE LA POPULATION MANAGÉRIALE | 40 %            | 25,3 % | 25,6 % |
| % DE FEMMES AU SEIN DE LA DIRECTION*             | 40 %            | 21 %   | 21 %   |

\* Note méthodologique en annexe



## Notre engagement en faveur des personnes handicapées

En France, la date du 13 mai 2022 marque une étape importante dans les avancées sociales de Roquette : la signature de notre premier accord d'entreprise en faveur du handicap. Valable pour deux ans, cet accord met l'accent sur :

- L'insertion et le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et leur accompagnement tout au long de leur parcours professionnel ;
- Les dispositifs en faveur des collaborateurs ayant un ou plusieurs enfants à charge en situation de handicap.

En 2023, pour promouvoir et rendre concrète la signature de cet accord, différents événements ont été organisés sur nos sites français. La participation de Roquette aux « DuoDays » en est un exemple : il s'agit de créer des binômes entre collaborateur et personne en situation de handicap pour lui faire découvrir la vie en entreprise et ses métiers. En 2023, 19 « DuoDays » ont été proposés sur nos cinq sites français, à l'initiative des collaborateurs : 5 duos ont été concrétisés et ont ainsi permis à 5 personnes en situation de handicap de découvrir un métier de Roquette.

## 1.5 La communication et le dialogue interne

### Informer et échanger avec nos équipes

Pour créer un environnement professionnel satisfaisant et donner envie d'avancer ensemble, le dialogue avec les collaborateurs est essentiel : c'est une conviction historique de notre groupe. Depuis 2016, Roquette propose un point d'information régulier appelé "Roquette Connect" qui réunit, 3 ou 4 fois par an en visioconférence, le Comité Exécutif et tous les managers du groupe. Par ailleurs, deux

fois par an, des sessions "Roquette Connect+" sont également organisées pour tous les collaborateurs du groupe. Autre initiative emblématique de notre volonté de dialoguer : les « Townhalls ». Le principe ? Lorsque les membres du Comité Exécutif se déplacent sur un site de notre groupe, ils en profitent pour rassembler les collaborateurs et leur transmettre directement des informations.

### Maintenir le dialogue social

Les interactions sociales entre les membres de la direction de Roquette et les représentants du personnel sont régies par la législation dans la majorité des pays. Des accords collectifs viennent souvent compléter la législation. C'est par exemple le cas en France, avec des accords sur le partage de valeur (salaires, participation et intéressement) ou le renouvellement de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels qui ont été signés en 2023.

En Espagne et au Brésil les échanges ont également pu aboutir sur des accords portant sur les conditions de travail. Nous avons à cœur de garantir un dialogue constructif entre la direction et les représentants du personnel. La régularité de ces échanges participe à la qualité de notre dialogue social.

Sur nos sites français, l'entreprise dialogue avec les instances représentatives du personnel telles que le Comité Social et Economique (CSE) et la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Des instances similaires existent également en Lituanie, en Italie et en Inde. Grâce à des échanges réguliers avec leurs représentants, nous tenons informées nos équipes d'évolutions économiques, sociales ou organisationnelles.

Cette année, la signature de 19 accords avec les partenaires sociaux témoigne du dynamisme de notre dialogue social. (Nota : 29 accords avaient été signés en 2022)



/2/

# Établir un lien de confiance avec tous nos partenaires

Pour entretenir des liens pérennes et de confiance avec tous nos partenaires, une condition s'impose : chacun doit partager nos valeurs et ambitions en matière d'éthique et de développement durable.

Communiqué à tous nos fournisseurs début 2020, notre code de conduite fournisseurs s'appuie sur plusieurs documents fondateurs : la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, les principes du Pacte mondial des Nations Unies, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi que le code de conduite de notre groupe.

Depuis quelques années, nous demandons à chaque nouveau fournisseur de signer ce code lors du processus d'enregistrement. En outre, la signature de ce code conditionne désormais la qualification de tous nos four-

nisseurs principaux. Résultat : en 2023, l'ensemble des fournisseurs ayant fait l'objet d'un référencement et d'une qualification via l'outil interne ont signé le code de conduite.

À l'échelle du groupe, nous renforçons nos exigences en matière de développement durable lors de la sélection de nos fournisseurs. À partir de 2024, un questionnaire abordant les sujets des droits humains, du droit du travail, de la sécurité et de la santé des personnes, de la diversité, de l'environnement et du climat sera envoyé à nos fournisseurs. D'ici 2030, nous voulons évaluer 100 % de nos fournisseurs stratégiques selon ces critères. Dans le cas d'un score insatisfaisant (échelle en cours de définition), un plan d'actions sera demandé.

| INDICATEURS                               | OBJECTIF 2030 :   | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|
| % DE FOURNISSEURS STRATÉGIQUES QUALIFIÉS* | 100 %<br>des fournisseurs stratégiques qualifiés selon des critères RSE | 58 % | 62 % |

\* Note méthodologique en annexe







# Œuvrer pour le respect des droits humains et des libertés fondamentales

Droits humains et libertés fondamentales font partie des exigences incontournables du groupe. Intransigeants sur ces sujets, nous renforçons chaque année notre vigilance en la matière.

## 3.1 Le respect des droits humains

Dans le cadre de nos propres activités et dans nos relations d'affaires, nous nous engageons à respecter et à faire respecter les droits humains. Nos fondamentaux : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes énoncés dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Pour garantir ce respect par notre groupe et par ses partenaires, deux documents référents nous orientent : les codes de conduite groupe et fournisseurs. Nous veillons à leur stricte application. Un programme de formation obligatoire a notamment été déployé en 2021 au sein de toute l'entreprise. Le programme se poursuit et se diversifie avec les thématiques de la lutte contre le harcèlement et la discrimination, la diversité et l'inclusion, et la protection des données à caractère personnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place plusieurs voies d'accès pour les lanceurs d'alerte : chaque collaborateur peut signaler, à son supérieur hiérarchique ou au service des Ressources Humaines, tout comportement al-

lant à l'encontre des droits fondamentaux. Pour cela, un système d'alerte dénommé SpeakUp a été mis en place : anonymisée, cette plateforme digitale est ouverte à tous nos collaborateurs ainsi qu'à nos partenaires externes. En 2023, SpeakUp a enregistré 86 alertes, dont 25 cas confirmés et 13 investigations complètes. Les sujets principaux concernent l'intégrité des affaires, ou le comportement. Les cas confirmés ont donné lieu à 11 mesures disciplinaires, et plusieurs plans d'action pour renforcer notamment les contrôles internes.

Le guide du lanceur d'alerte publié par Roquette garantit la protection de tout lanceur d'alerte agissant de bonne foi et l'absence de toute mesure de rétorsion de quelque forme ou nature que ce soit. Ce guide est disponible sur l'Intranet dans les 9 langues du groupe.

Enfin, chacun peut aussi faire appel à nos instances et dispositifs spécialisés, comme notre l'équipe Ethique & Conformité, notre Département d'Audit interne et de Gestion des risques.

## 3.2 La protection des données

Principe incontournable, la sécurité des données conditionne notre succès, notre pérennité et notre réputation. Elle fait l'objet d'une politique groupe, dont les fondamentaux sont rappelés dans notre Code de Conduite et dans nos Codes de Conduite Fournisseurs et Distributeurs.

Pour protéger le plus efficacement possible les données personnelles de ses clients, de ses partenaires et de ses collaborateurs, notre groupe s'appuie sur un Data Protection Officer (DPO) et une équipe dédiée interne qui collaborent étroitement avec notre réseau de coordinateurs de la protection des données personnelles des fonctions Corporate et des régions.

Roquette agit à la fois sur la protection des systèmes d'information, la protection des informations sensibles et la protection des outils de production. En cas d'incident majeur, nos équipes sont préparées pour assurer la continuité de l'activité.

Avec une notation totale de 846/1000, en 2022, les équipes Global Digital, Cyber Security et le DPO ont obtenu le niveau de notation « développé » au protocole d'évaluation Cybervadis. Une reconnaissance qui démontre notre haut niveau d'engagement en la matière. La méthode d'évaluation s'appuie sur les principales normes de cybersécurité (Norme ISO 27001/2, NIST Cybersecurity Framework) y compris les exigences des lois et règlements sur la protection de la vie privée.

A l'occasion des 5 ans du RGPD, le Règlement Général européen de Protection des Données qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union européenne, une nouvelle formation obligatoire a été lancée au niveau du groupe. Par ailleurs, depuis 2021, les équipes Ressources Humaines suivent régulièrement ces modules obligatoires, en incluant également des formations spécifiques sur la protection des données personnelles des collaborateurs et des candidats.



/4/

## S'engager auprès des communautés locales

Implanté dans plus de 100 pays différents, Roquette veille à s'investir dans son rôle d'acteur local. Actions de soutien, écoute, dialogue... Nous entretenons un lien de proximité avec les communautés situées aux environs de nos usines.

### 4.1 Un manifeste unique, des actions nombreuses et régulières

Nous nous engageons à œuvrer chaque année pour le développement des populations et des communautés locales en nous appuyant sur notre manifeste. Afin de renforcer notre impact, nous avons redéfini l'objectif actuel de manière plus ambitieuse encore : d'un minimum de 40 actions à atteindre d'ici 2025, nous nous sommes désormais fixé comme objectif 2030 d'atteindre 100 actions. Elles pourront se faire via des dons financiers, du mécénat de compétences, de l'accompagnement technique... Nous soutenons particulièrement les activités en lien étroit avec la nutrition, la santé, l'environnement, l'éducation et l'aide d'urgence.

Cette année en France, un challenge santé a été organisé sur tous les sites Roquette pour récolter des fonds en faveur d'associations, comme Agir pour le Cœur des Femmes. En bonus, cette initiative a également permis également de promouvoir l'activité physique auprès de nos collaborateurs.

Autre illustration emblématique de l'engagement de notre groupe en faveur des communautés : à Singapour, plus de 40 collaborateurs se sont mobilisés aux côtés de l'ONG Waterways Watch Society pour nettoyer les cours d'eau du pays.

Cet exemple illustre aussi le lancement de notre programme volontariat- employee volunteering program-, qui permettra à chaque collaborateur du groupe, de bénéficier de temps pour aider des associations soit via du mécénat de compétences (probono, mentorat, ...), soit via des journées de mobilisation, organisées par l'entreprise (comme l'exemple ci-dessus de Singapour). Ce programme volontariat se développera plus largement en 2024

| INDICATEURS   | OBJECTIF 2030 : | 2022 | 2023 |
|---|-----------------|------|------|
| NOMBRE D'INITIATIVES EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS LOCALES* | 100             | 90   | 90   |

\* Note méthodologique en annexe



## 4.2 Une vigilance accrue envers le bien-être des riverains

Outre le soutien aux communautés locales, notre groupe se montre particulièrement attentif à l'impact de son activité sur celles-ci. Ainsi, pour le respect de leur cadre de vie, les riverains sont régulièrement invités, en lien avec les collectivités locales, à des réunions qui leur sont dédiées afin de les informer sur l'avancée des projets pouvant avoir un impact sur leur quotidien. Ces réunions permettent notamment de veiller et renforcer la protection des populations autour de nos sites. Par ailleurs, notre groupe prend en compte les remontées des riverains lors des visites de site.

À titre d'exemple, lors des livraisons, nous mettons désormais en place des procédés qui permettent de réduire les bruits générés par les camions de déchargement. Nos sites veillent en outre à adopter des heures de livraison acceptables pour les riverains. Cette attention envers les conditions de vie des habitants aux alentours nous permet d'entretenir de bonnes relations avec ces derniers.

## 4.3 La Fondation Roquette pour la Santé

Programmes éducatifs sur l'alimentation, études sur l'impact de l'alimentation sur les maladies, projets bénéfiques pour la santé... La fondation de notre groupe contribue à des projets innovants dans ces domaines. Elle encourage notamment la recherche médicale pour prévenir, guérir et éviter la diffusion des maladies. Avec près de 2,5 millions d'euros versés depuis sa création en 2017, notre fondation a contribué à près de 30 projets différents, dont 7 à l'international.

Pour la période 2023-2028, le nouvel engagement de notre fondation, « Une alimentation saine pour notre Santé », s'incarne dans trois objectifs principaux :

- Faciliter l'accès à une alimentation saine et durable pour les plus vulnérables ;
- Améliorer la connaissance sur les liens entre alimentation et santé ;
- Promouvoir durablement des comportements alimentaires bénéfiques pour la santé.

Dans le cadre de cet engagement, la troisième édition de « Act&Help » a permis d'aider 5 associations soutenues par les collaborateurs du groupe en 2023. Ces associations ont accompagné des projets en faveur du 2ème Objectif de Développement Durable de l'ONU Zero Hunger.

Et pour 2024, La Fondation Roquette pour la Santé continuera de soutenir des projets opérationnels en lien avec l'alimentation et décernera son troisième Prix de Recherche. L'objectif est de récompenser le travail d'une jeune chercheuse ou un jeune chercheur venant de France, d'Italie, d'Espagne, de Lituanie ou de Singapour sur la thématique suivante : "enjeux et approches autour de l'alimentation et de la nutrition en prévention Santé".



# Annexe 1 : Note Méthodologique

**Périmètre Groupe** : ensemble des sites détenus par Roquette à plus de 50 % au 31/12/2023 (Qualicaps inclus)










































**Périmètre Restreint** : Roquette Frères et l'ensemble de ses filiales industrielles faisant état d'un effectif de plus de 50 salariés, contrôlées directement ou indirectement à plus de 50 % et intégrées dans le groupe Roquette depuis au moins une année révolue au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence. (Qualicaps exclu)

**Note** : à l'exception des indicateurs relatifs aux effectifs se référant au périmètre Groupe, les indicateurs ci-dessous se réfèrent par défaut au périmètre restreint. Certains KPIs présentent de légères variations de périmètre reflétant les enjeux et opérations de leur domaine.

| INDICATEUR                         | NOTE MÉTHODOLOGIQUE   |
|------------------------------------|---|
| <b>Émissions directes de CO2</b>   | <p>L'indicateur comptabilise les émissions absolues de Gaz à Effet de Serre (GES) liées à la combustion d'énergie sur site (scope 1) et à l'import d'énergie (scope 2), en tCO2e, ainsi que le pourcentage de réduction par rapport à notre année de référence 2021.</p> <p>100 % de nos sites de production sont couverts. Les bureaux et les laboratoires sont hors périmètre, représentant moins de 1 % des émissions totales.</p> <p>La méthodologie suit le GHG Protocol, approche Market-Based.</p> <p>Cet indicateur est également aligné avec le standard SASB B-AG-110a.1.</p> <p>Pour les facteurs d'émissions de l'électricité, nous prenons en compte les facteurs d'émissions du fournisseur (GO) et le mix résiduel du réseau lorsqu'ils sont disponibles, sinon les facteurs d'émissions régionaux ou nationaux.</p> <p>Les facteurs d'émissions ont été affinés en 2023 ce qui a conduit à un recalcul de la donnée totale référence.</p> |
| <b>Efficacité énergétique</b>      | <p>Cet indicateur traduit l'efficacité de la consommation d'énergie au sein des ateliers des usines.</p> <p>Le ratio de la somme des quantités d'énergie consommées divisée par la production est calculé. Celui-ci est évalué au niveau de la ligne de production, puis comparé au ratio de l'année de référence 2021.</p> <p>Le résultat est exprimé sur 12 mois glissants et peut être agrégé au niveau de l'atelier – du site de production- de la région et du groupe.</p>   |
| <b>Énergie renouvelable</b>        | <p>Pourcentage d'énergie renouvelable dans notre consommation totale d'énergie.</p> <p>L'énergie renouvelable comprend la chaleur issue de la biomasse et de la géothermie, l'import d'électricité renouvelable, et la consommation de biogaz.</p> <p>Cet indicateur prend en compte l'ensemble des énergies entrantes dans l'usine, que celles-ci soient consommées, transformées ou exportées.</p>  |
| <b>Émissions indirectes de CO2</b> | <p>L'indicateur comptabilise les émissions absolues de GES en amont et aval de nos usines (scope 3) en tCO2e, ainsi que le pourcentage de réduction par rapport à 2021 sur le périmètre défini dans nos objectifs validés par SBTi (produits achetés, transport de marchandises en amont et distribution, émissions liées à l'énergie hors scope 1 et 2, déchets générés).</p> <p>La méthodologie suit le GHG Protocol.</p> <p>Toutes les catégories de l'inventaire GES du GHG Protocol sont traitées, à l'exception de la catégorie 3.11 (Utilisation des produits vendus), ne s'appliquant pas au modèle économique de Roquette, et de la catégorie 15 (Investissements), &lt;1 % des émissions totales de GES.</p> <p>Pour la réalisation de son Bilan Carbone, Roquette est accompagnée par le cabinet de conseil Ecoact, expert en Environnement et Climat.</p>   |
| <b>Matières premières durables</b> | <p>Pourcentage de matières premières agricoles durables achetées dans le monde, par an.</p> <p>Sont considérés tous les volumes de matières premières agricoles provenant d'agriculteurs certifiés, de programmes d'agriculture régénératrice ou biologique et d'autres programmes de durabilité dans lesquels Roquette est engagée, avec la garantie qu'aucun double comptage d'un même lot de céréales sur différents programmes n'est effectué.</p>  |
| <b>Agriculture régénératrice</b>   | <p>Nombre de programmes d'agriculture régénératrice soutenus.</p> <p>L'agriculture régénératrice est un système de production agricole qui se concentre sur la santé et la restauration du sol, la résilience climatique, l'amélioration du cycle de l'eau et de la biodiversité, ainsi que sur l'amélioration de la productivité et de la rentabilité des exploitations agricoles. L'adoption de pratiques stockant le carbone et améliorant la matière organique dans le sol, ainsi que la mesure de l'évolution au fil du temps, sont clés.</p> <p>Les programmes soutenus sont comptabilisés à partir de l'année de signature du contrat.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Prélèvements d'eau</b>                              | <p>Cet indicateur comptabilise l'ensemble des prélèvements d'eau des usines, en m<sup>3</sup> : mesure du prélèvement annuel d'eau de surface, de nappe, de ville et d'autres sources le cas échéant, quelle que soit l'utilisation de l'eau sur le site (procédés, refroidissement, sanitaires...).</p> <p>Le pourcentage de réduction par rapport à l'année de référence 2021 est ensuite calculé à iso-périmètre (exclusion du site de Portage, démarrant sa production en 2022).</p> <p>L'indicateur est aligné avec le standard SASB FB-AG-140a.1.</p>  |
| <b>Initiatives en faveur de la biodiversité</b>        | <p>Nombre cumulé d'initiatives ou actions concrètes pour améliorer, valoriser et restaurer la biodiversité dans notre chaîne de valeur, depuis 2021.</p> <p>La biodiversité se définit comme la variété des êtres vivants et des écosystèmes dont ils font partis. On distingue 3 types de biodiversité : la diversité des espèces, la diversité génétique et la diversité des écosystèmes. Le terme de biodiversité couvre donc autant la variété d'espèce animale que de plante ou d'habitat naturel.</p> <p>Roquette met ainsi en place des initiatives telles que la préservation d'habitats naturels, la réduction de déchets plastique, des actions de sensibilisation débouchant sur l'action d'employés, et plus encore.</p> |
| <b>Innovation projet &amp; chimie verte</b>            | <p>Indicateur basé sur les 12 principes de la chimie verte permettant d'évaluer le caractère durable du process de fabrication d'un produit d'innovation.</p> <p>Ces principes de chimie verte incluent notamment : la limitation des déchets, l'économie d'atomes, la réduction des risques process et l'efficacité énergétique...</p>  |
| <b>Qualité des produits &amp; sécurité alimentaire</b> | <p>Pourcentage de nos lignes de production alimentaire certifiées FSSC 22000 (Food Safety System Certification).</p> <p>Dans le cadre de la politique Qualité Roquette, toutes les lignes de fabrication de produits alimentaires doivent être certifiées selon la norme FSSC 22000.</p>   |
| <b>Santé et sécurité</b>                               | <p>Taux de fréquence du nombre d'accidents avec et sans arrêt par million d'heures travaillées. Le TF1 inclut uniquement les accidents avec arrêt de travail, le TF2 inclut l'ensemble des accidents, sur la base des règles de déclaration de l'OSHA.</p> <p>Pour les contractuels, n'étant pas inclus dans les indicateurs actuels, un TF2 distinct sera déclaré en 2024.</p> <p>L'indicateur est également aligné avec le standard SASB FB-AG-320a.1.</p>   |
| <b>Diversité - % de femmes dans les effectifs</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de femmes dans l'effectif total, où l'effectif est le nombre total de travailleurs actifs permanents et sous contrat à durée déterminée dans le périmètre Groupe.</li> <li>• Pourcentage des postes d'encadrement occupés par des femmes.</li> <li>• Pourcentage des postes de direction (Bureau Exécutif + Comité Exécutif) occupés par des femmes.</li> </ul>   |
| <b>Formation et développement des compétences</b>      | <p>Nombre moyen d'heures de formation par an et par collaborateur permanent, sur le périmètre restreint.</p> <p>Toutes les formations validées dans l'outil RH groupe 'Workday' sont prises en compte : webinaires, e-learning, masterclass...</p> <p>Cela exclut les participations à des congrès ou à des symposiums.</p>  |
| <b>Qualification des fournisseurs stratégiques</b>     | <p>Pourcentage d'achat critique couvert par des fournisseurs stratégiques qualifiés dans l'outil interne de référencement et de qualification des fournisseurs, permettant un suivi et contrôle des risques associés à ces fournisseurs.</p> <p>L'achat critique correspond à tout achat réalisé auprès d'un fournisseur stratégique.</p> <p>Un fournisseur est considéré comme stratégique s'il dépasse un certain seuil sur la matrice d'évaluation des risques, toute catégorie d'achat confondue, permettant de développer des actions de contrôles adéquates.</p> <p>L'intégration de questions RSE dans la qualification des fournisseurs s'opèrent à partir de 2024.</p>  |
| <b>Initiatives auprès des communautés locales</b>      | <p>Nombre d'actions ou initiatives soutenues visant à développer nos activités avec les communautés locales.</p> <p>Chaque année, les actions auprès des communautés locales (ONG, associations, fondations...) sont suivies et documentées par nos correspondants dans chaque « zone Roquette » (Europe, Chine, Asie et Amériques).</p> <p>Une ligne directrice définit les règles de soutien et en particulier les 5 grands thèmes soutenus : l'éducation, la santé, la nutrition, la protection de l'environnement et les catastrophes.</p>   |
| <b>Prise de parole (Speak-up)</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'alertes comptabilisées dans l'application d'entreprise Speak-up, correspondant à des plaintes ou signalements divers.</li> <li>• Nombre d'alertes confirmées, correspondant à celles qui, après enquête, permettent de conclure que l'allégation est fondée.</li> </ul> <p><i>Les alertes confirmées sont toutes suivies d'un plan d'actions dédié, décrit dans un rapport spécifique, qui peut inclure par exemple un renforcement des contrôles internes, des actions RH, des mesures disciplinaires, ou toute autre action de remédiation.</i></p>  |
| <b>Qualification des produits par la méthode ACV</b>   | <p>Pourcentage de familles de produits évalué selon une Analyse de Cycle de Vie (ACV) dédiée.</p> <p>Les ACVs sont réalisées sur un périmètre « cradle to gate », selon la norme ISO 14040-44.</p>   |

## Annexe 2 : Note Méthodologique

| Plateforme      | #  | Objectif 2030   | ODDs  |
|-----------------|----|---|---|
| <b>PRESERVE</b> | 1  | Réduire les émissions directes de CO2 du groupe (Scope 1+2) de 25 % en absolu par rapport à 2021 (SBTi)   |     |
|                 | 2  | Réduire de 30 % la consommation énergétique dans les ateliers des sites industriels par rapport à 2021  |     |
|                 | 3  | Travailler avec les fournisseurs pour réduire les émissions indirectes de CO2 (scope 3) de 25 % en absolu par rapport à 2021 (SBTi)                                   |     |
|                 | 4  | Augmenter de 60 % l'achat de matières premières végétales durables  |       |
|                 | 5  | Soutenir 20 programmes d'agriculture régénératrice dans le monde avec nos partenaires commerciaux   |       |
|                 | 6  | Réduire les prélèvements d'eau de 20 % en absolu par rapport à 2021   |     |
|                 | 7  | Promouvoir 100 initiatives visant à régénérer la nature et la biodiversité tout au long de notre chaîne de valeur   |    |
| <b>INVENT</b>   | 8  | Développer une expertise collective sur l'éco-conception avec nos partenaires commerciaux via la formation de plus de 500 experts tout au long de la chaîne de valeur |                |
|                 | 9  | Produire des ACV spécifiques pour l'ensemble de nos produits pour mettre en œuvre le programme SPARQ*.  |       |
|                 | 10 | S'appuyer sur l'éco-conception dans 100 % de nos projets d'innovation   |       |
| <b>CARE</b>     | 11 | Atteindre une performance mondiale en matière de sécurité avec 0,75 en TF1 et 2,0 en TF2, en s'efforçant d'avoir un lieu de travail exempt d'accidents.               |   |
|                 | 12 | Disposer d'une main-d'œuvre diversifiée et plus équilibrée en termes de genre, avec 40 % des postes d'encadrement occupés par des femmes.                             |     |
|                 | 13 | Assurer le respect et la conformité des droits humains en garantissant l'évaluation e 100 de nos partenaires stratégiques selon des critères RSE                      |     |
|                 | 14 | Garantir 25 heures de formation par collaborateur et par an   |    |
|                 | 15 | Mettre en œuvre chaque année au minimum 100 initiatives en faveur des communautés locales.  |      |

\*Sustainable Portfolio Assessment by Roquette

## Annexe 3 : Données environnementales

| Valeurs absolues                               | 2021 | 2022 | 2023                   | Standard  |
|--|------|------|------------------------|-----------|
| Emissions de GES scope 1, en millions de tCO2e | 2.25 | 2.14 | 1.92                   | GRI 305-1 |
| Emissions de GES scope 2, en millions de tCO2e | 0.42 | 0.50 | 0.46                   | GRI 305-2 |
| Emissions de GES scope 3, en millions de tCO2e | 6.05 | 5.92 | Disponible en T2- 2024 | GRI 305-3 |
| Prélèvements d'eau en millions de m3           | 85.9 | 87.6 | 78.8                   | GRI 305-3 |

## Annexe 4 : Tableaux des effectifs 2023 (périmètre Groupe)

2023 - Nombre de collaborateurs permanents ("Périmètre Groupe")

|               | 2023         |              |              |              |              |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|               | Total        | Hommes       | Femmes       | Managers     | Collab.      |
| Europe        | 5 153        | 3 852        | 1 301        | 934          | 4 219        |
| Amériques     | 1 554        | 1 129        | 425          | 241          | 1 313        |
| Greater Asia  | 1 650        | 1 462        | 188          | 278          | 1 372        |
| Chine         | 935          | 702          | 233          | 171          | 927          |
| <b>Groupe</b> | <b>9 292</b> | <b>7 145</b> | <b>2 147</b> | <b>1 624</b> | <b>7 831</b> |

dont 1430 Qualicaps (acquisition 2023)

Nombre de collaborateurs temporaires ("Périmètre Groupe")

|               | 2023       |            |            |           |            |
|---------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
|               | Total      | Hommes     | Femmes     | Managers  | Collab.    |
| Europe        | 383        | 254        | 129        | 3         | 380        |
| Amériques     | 42         | 15         | 27         | 0         | 42         |
| Greater Asia  | 59         | 34         | 25         | 9         | 50         |
| Chine         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0          |
| <b>Groupe</b> | <b>484</b> | <b>303</b> | <b>181</b> | <b>12</b> | <b>472</b> |

dont 86 Qualicaps

Nombre de collaborateurs regular + temporaires ("Périmètre Groupe")

|               | 2023         |              |              |              |              |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|               | Total        | Hommes       | Femmes       | Managers     | Collab.      |
| Europe        | 5 153        | 3 852        | 1 301        | 934          | 4 219        |
| Amériques     | 1 554        | 1 129        | 425          | 241          | 1 313        |
| Greater Asia  | 1 650        | 1 462        | 188          | 278          | 1 372        |
| Chine         | 935          | 702          | 233          | 171          | 927          |
| <b>Groupe</b> | <b>9 292</b> | <b>7 145</b> | <b>2 147</b> | <b>1 624</b> | <b>7 831</b> |

% femmes

**23,8 %**

Effectif permanent restreint sur effectif permanent groupe

**82 %**



