

RAPPORT FINANCIER

Exercice 2022
Groupe Roquette



ROQUETTE
Offering the best of nature™



NOTE 8

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Le plan de développement à moyen et long termes du groupe est fondé sur une approche durable qui repose sur des piliers économiques, sociaux et environnementaux. Depuis 2008, le groupe a initié une démarche spécifique relative au développement durable. Cette démarche s'appuie sur quatre piliers : *Innovating Sustainably, Acting Sustainably, Biorefining Sustainably et Sourcing Sustainably*. Ces piliers permettent de favoriser l'innovation des solutions proposées et la performance des actions mises en œuvre au service des clients et de toutes les autres parties prenantes. Chacun d'entre eux a été associé à des engagements précis, complétés en 2016 par des indicateurs de performance. Ces piliers, engagements et indicateurs de performance sont présentés dans ce rapport.

Depuis 2018, un changement significatif pour le reporting extra-financier, induit par la transposition de la directive européenne sur les informations extra-financières (2014/95/EU) à la loi française, vient modifier l'article L225-102-1 et R225-105 du Code du Commerce dans sa version initialement amendée par la loi Grenelle II. Cette nouvelle approche est une opportunité pour le groupe de mettre en avant sa démarche de développement durable.

Grâce à une description du modèle d'affaires du groupe, des principaux enjeux relatifs à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et des actions mises en œuvre pour y répondre, ce rapport reflète la façon dont le groupe répond aux attentes de toutes ses parties prenantes, crée de la valeur pour le groupe, ses actionnaires, ses clients, ses employés et interagit avec ses écosystèmes.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les informations sociales, sociétales et environnementales du groupe ont été définies, consolidées et analysées au 31 décembre 2022. Afin de répondre au cadre réglementaire, le groupe décrit dans cette déclaration de performance extra-financière le modèle d'affaires de l'entreprise, les principaux enjeux RSE liés à son activité ou à l'utilisation de ses produits et services, ainsi que les politiques appliquées pour répondre à ces enjeux et leurs résultats (incluant des indicateurs de performance sélectionnés). Conformément à la nouvelle réglementation, ce rapport est disponible sur le site internet du groupe.

La vérification de ces informations a été confiée à KPMG, en qualité d'organisme tiers indépendant et de co-commissaire aux comptes. Celui-ci a donné lieu à un avis motivé, joint au présent rapport portant sur la conformité et la sincérité de la déclaration de performance extra-financière. Les procédures de mesure et de reporting, inspirées des bonnes pratiques, ont été définies par une équipe d'experts représentant les différentes fonctions et métiers du groupe. Celles-ci ont été partagées et diffusées pour consolider les informations qualitatives et quantitatives au 31 décembre 2022. Ces méthodologies s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue interne au groupe.

Ce rapport répond aux exigences de l'article R 225-105-2 du Code de commerce sur la Déclaration de Performance Extra-Financière consolidée relative à l'exercice clos le 31 décembre 2022, en application des dispositions de l'article L 225-102-1 V du Code de commerce et du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 tels que modifiés par l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n°2017-1265 du 9 août 2017.

Les périmètres de consolidation concernent l'ensemble des activités dans le monde dont le groupe possède le contrôle opérationnel. Les éventuelles limites de périmètre sont décrites ci-après.

1. Périmètre social

Selon leur nature, les indicateurs et données sociales font référence à l'un ou l'autre des périmètres de consolidation suivants (hors mentions particulières) :

- **Périmètre groupe** : Roquette Frères et l'ensemble de ses filiales contrôlées directement ou indirectement à plus de 50 % au 31 décembre de l'année de référence ;

- **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 depuis au moins une année révolue au 1^{er} janvier de l'année de référence. L'existence de ce Périmètre restreint se justifie par la complexité opérationnelle de reporting de certains indicateurs et données sociales.

En 2022, le Périmètre groupe ne change pas par rapport à 2021. En revanche, le Périmètre restreint voit l'addition d'un site : Crest Cellulose, récente acquisition du groupe.

En 2022, l'effectif du groupe comprend 8 252 collaborateurs, incluant 447 collaborateurs temporaires (CDD et alternants). Pour mémoire, l'effectif 2021 était de 8 129 collaborateurs.

Au 31 décembre 2022, le Périmètre restreint représente près de 96 % des effectifs permanents du groupe (7 528 collaborateurs sur 7 805).

Pour la collecte des informations, le groupe procède comme suit :

- les données nécessaires à la réalisation du reporting social sont extraites du Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) du groupe, mis en place en 2017 pour les principales filiales. La gestion et la mise à jour sont décentralisées au niveau de la Direction des Ressources Humaines des filiales ;
- les données sociales non gérées dans le SIRH groupe sont collectées par les Directions des Ressources Humaines de chacun des pays. Ces dernières ont la charge de collecter les données sociales de leurs organisations respectives sur la base d'un formulaire standard.

La Direction des Ressources Humaines (RH) groupe, ainsi que la Direction HSE (Health, Safety and Environment) groupe, assurent la consolidation des données sociales sur la base des informations contenues dans le SIRH groupe et des remontées des différents pays, après un contrôle de cohérence effectué par leurs soins.

Un manuel RH groupe explicite la gestion des ressources humaines au sein du groupe et présente notamment l'organisation, les processus et les directives applicables dans l'ensemble du groupe.

Les différents centres d'expertises RH au niveau mondial sont axés sur deux grands domaines d'intervention, dont tous sont en lien direct avec le reporting extra-financier social du groupe :

- la rémunération et les avantages sociaux (cf. partie relative aux rémunérations), les systèmes et l'excellence RH (cf. partie relative aux effectifs), la mobilité internationale ;

- le développement du capital humain, avec le développement des collaborateurs et la formation (cf. partie relative à la formation), la conduite du changement et le développement organisationnel (cf. parties relatives à la diversité et au bien-être des collaborateurs).

2. Périmètre sociétal

Les activités des sites du groupe génèrent l'emploi direct de 8 252 personnes et développent également un tissu local d'entreprises, très souvent prestataires du groupe. L'impact sur les sociétés locales est important et implique des échanges ouverts, transparents et responsables. Tous les sites de production entretiennent des échanges permanents avec les autorités locales (mairies, collectivités, etc.). De plus, de nombreuses actions de soutien sont menées auprès des communautés locales par le groupe ou grâce à la Fondation Roquette pour la Santé (voir le paragraphe "Activités avec les communautés locales").

3. Périmètre environnemental

Différents périmètres ont été retenus pour le reporting des indicateurs environnementaux :

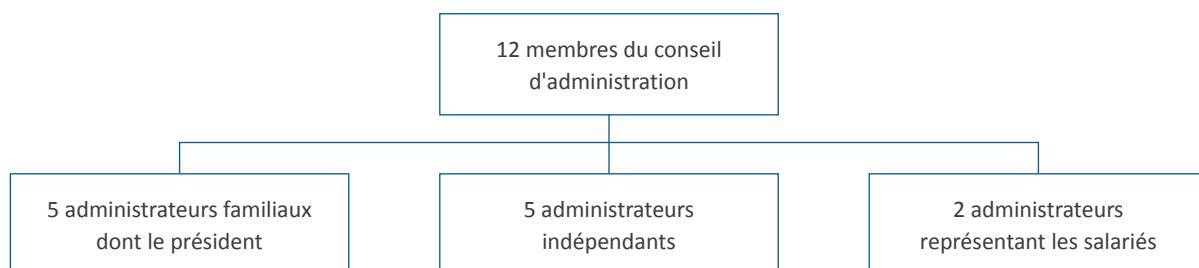
- les indicateurs de performance énergétique (ou performance Carbone) et de performance industrielle d'émissions de CO₂ évitées sont calculés pour l'ensemble des sites industriels du groupe (produisant des ingrédients) dont la consommation énergétique annuelle totale par site est supérieure à 5 000 TEP (Tonnes Équivalent Pétrole), au cours des deux années qui ont précédé 2022 et dont le capital est détenu à plus de 50 % depuis au moins trois ans ;
- l'indicateur de performance de consommation d'eau pour le groupe, ainsi que les émissions de CO₂ par kt de matières premières (scope 1 et 2) sont calculés en incluant toutes les usines (dont le capital est détenu depuis au moins trois ans à plus de 50 %) et utilisant les matières premières végétales suivantes : maïs, blé, pomme de terre et pois. Les eaux utilisées dans les circuits de refroidissement en boucle ouverte sont exclues du calcul ;
- toutes les autres données énergie et environnement sont issues de l'ensemble des sites industriels (produisant des ingrédients) dont la consommation énergétique est supérieure à 1 000 TEP par an et dont le capital est détenu à plus de 50 % depuis au moins trois ans.

Le périmètre de reporting pour les différents indicateurs environnementaux représente plus de 96 % du chiffre d'affaires du groupe.

GOUVERNANCE

La gouvernance du groupe évolue régulièrement afin de s'adapter aux circonstances et à l'écosystème dans lequel elle s'inscrit, préparant ainsi l'avenir du groupe de façon responsable. Le contexte mondial de 2022 a confirmé la solidité de la stratégie de l'entreprise, décidée par le conseil d'administration : stratégie dédiée à l'Alimentation, la Nutrition et la Santé. Le conseil d'administration, attache une importance toute particulière aux questions sociétales et environnementales.

Le groupe veille à promouvoir des pratiques humaines durables et puise sa force dans le respect de ses valeurs d'Authenticité, d'Excellence, d'Anticipation et de Bien-être. Ces valeurs fédératrices permettent aux entités du groupe, partout dans le monde, de concilier les performances économiques et environnementales avec le développement des hommes et des femmes qui le composent.



Il existe quatre comités constitués de membres du conseil d'administration :

- comité Nominations et Rémunérations ;
- comité Stratégie ;
- comité Audit ;
- comité Éthique et Développement Durable.

Le groupe adresse les enjeux environnementaux et sociétaux sous l'impulsion forte du Comité Éthique et Développement Durable qui se réunit quatre fois par an. Celui-ci s'appuie sur le SD Committee, constitué de collaborateurs du groupe et coordonné par le département "Communication et Affaires Publiques". Ce comité opérationnel est composé de personnes issues des principales fonctions de l'entreprise et travaille de manière rapprochée avec le Comité Éthique et Développement Durable du conseil d'administration, en lui proposant les principales thématiques RSE. Il se réunit trois à quatre fois par an.

MODÈLE D'AFFAIRES

1. Méthodologie

Comme en 2021, le modèle d'affaires du groupe, leader mondial des ingrédients d'origine végétale à destination des marchés de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé, vise, pour l'exercice 2022, à décrire la façon dont l'entreprise crée de la valeur et la maintient sur le long terme, en présentant son activité et son fonctionnement global en interaction avec un environnement d'affaires plus large. Pour ce faire, sa définition et son contenu découlent du cadre réglementaire de la déclaration de performance extra-financière (loi du 9 août 2017) et du croisement des recommandations des principaux guides et référentiels actuels relatifs aux modèles d'affaires (IIRC - International Integrated Reporting Council, guide du MEDEF, Business Model Canvas, etc.). À ce titre, il présente cinq grandes catégories d'informations interdépendantes et propres au groupe :

- **Les ressources indispensables sur lesquelles son activité repose ("what we rely on") :**

L'activité s'appuie sur plusieurs capitaux : d'une part, le potentiel des ressources végétales et du monde agricole ; d'autre part, une organisation globale orientée clients, riche de 8 252 collaborateurs représentant plus de 45 nationalités, 25 sites industriels, des capacités d'innovation avec plus de 300 personnes dédiées à la R&D, ainsi que plus de 300 actionnaires familiaux.

- **Une proposition de valeur unique ("what makes us unique") :**

La vision selon laquelle la Nature a la réponse aux différents besoins de notre société en matière d'Alimentation, de Nutrition et de Santé, ainsi que les valeurs de l'entreprise (Authenticité, Excellence, Anticipation et Bien-Être), combinées aux 89 années d'histoire, créent l'unicité du modèle d'affaires du groupe à ce jour.

- **La description de l'activité et des marchés servis via l'offre de produits et de services ("what we do and why we matter") :**

En valorisant des ressources végétales, le groupe collabore avec ses clients et partenaires pour imaginer et proposer des ingrédients permettant de mieux nourrir les personnes et soigner les patients. Chacun de ces ingrédients répond à des besoins spécifiques et fondamentaux. Ils contribuent à des modes de vie plus sains. Les produits et solutions proposés par le groupe servent les marchés de l'industrie pharmaceutique, des cosmétiques, de l'alimentation et de la nutrition humaine, de la nutrition animale ainsi que d'autres secteurs industriels.

- **La stratégie par laquelle l'entreprise génère de la valeur ("how we create value") :**

L'approche de développement durable du groupe s'appuie sur quatre piliers : Innovating, Acting, Biorefining et Sourcing. Elle se décline à travers des engagements concrets et mesurables, contribuant notamment à l'émergence de solutions innovantes et de nouvelles initiatives opérationnelles au profit des clients et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

- **La façon dont la valeur ajoutée créée est distribuée entre les différentes parties prenantes de l'entreprise ("who we create value for") :**

Grâce à ses activités, le groupe sert plus de 5 000 clients dans le monde, directement ou indirectement via son réseau de distributeurs et maintient des relations étroites pour innover avec eux et développer des ingrédients de haute qualité. Il apporte son expertise des marchés et son accompagnement

réglementaire. L'entreprise privilégie des partenariats de long terme avec ses fournisseurs et tous ses autres partenaires. Elle est engagée à développer ses collaborateurs et à les responsabiliser. Préserver l'environnement et travailler de manière rapprochée avec son écosystème est essentiel pour l'entreprise. Ensemble, le groupe est ainsi engagé, impliqué et ancré dans les communautés locales. L'héritage familial du groupe et les valeurs qui s'y rattachent sont au cœur de son organisation. Ils guident sa vision de croissance à long terme, pour le bénéfice de chacun.

Pour maintenir ce processus de création de valeur sur le long terme le groupe a créé un cercle vertueux, où la valeur générée est réinvestie pour fournir de nouvelles ressources ainsi que des capitaux matériels et immatériels pour l'entreprise.

2. Contexte - Les tendances à venir

Le groupe crée de la valeur en s'adaptant aux besoins et enjeux sociétaux d'aujourd'hui et de demain. Le monde change et est confronté à de nombreux défis comme notamment la croissance démographique, les nouvelles habitudes alimentaires, le vieillissement de la population ou encore la raréfaction des ressources.

En 2022, la pandémie (Covid-19) ainsi que les impacts de la guerre en Ukraine (volatilité des marchés des matières premières et de l'énergie) ont rendu le contexte géopolitique et économique mondial incertain et très complexe. De nombreux changements se sont poursuivis, notamment au niveau de la consommation, mais aussi des chaînes d'approvisionnement et de l'organisation du travail. Depuis près de 90 ans, le groupe a connu des environnements et des situations économiques très divers et s'y est toujours adapté. La situation a été sans précédent, mais grâce à une volonté constante d'innovation et à une vision à long terme, le groupe s'est attaché à assurer la continuité de ses activités afin de répondre aux besoins des marchés alimentaires et pharmaceutiques, tout en préservant la santé et la sécurité de tous ses collaborateurs.

D'ici 2050, la population mondiale devrait atteindre 9 à 10 milliards d'habitants, impliquant une évolution des enjeux de santé et d'alimentation. Il est observé une demande croissante des consommateurs pour des ingrédients d'origine végétale, des aliments bénéfiques pour la santé, des produits pharmaceutiques de très haute qualité et des solutions industrielles respectueuses de l'environnement.

3. Description (voir page suivante)

NOS ACTIVITÉS

COMMENT NOUS CRÉONS DE LA VALEUR SUR LE LONG TERME

Sur quoi nous nous appuyons

Le meilleur de la Nature

Matières premières végétales



maïs



blé



pomme de terre



pois

Agriculteurs



ONE Roquette

Organisation orientée clients

Collaborateurs

Compétences et expériences

- Plus de **8 200** collaborateurs dans le monde
- **45** nationalités

Opérations

Production

- **25** sites industriels
- Les meilleures technologies

Énergie

Eau

Chaîne d'approvisionnement

Capacités d'innovation

- **300** collaborateurs dédiés à la R&D
- **90** ans de savoir-faire et d'expertise
- Innovation ouverte
- Services Techniques Clients
- **40** brevets par an

Capital familial

- **300** actionnaires familiaux
- **90** ans d'investissements

Ce qui nous rend unique

Notre Vision

La Nature a la réponse **aux différents besoins** des femmes et des hommes en matière d'**alimentation**, de nutrition et de santé, selon leurs choix de vie, leur âge, où ils vivent et ce qu'ils font.

Nos Valeurs

- Authenticité
- Excellence
- Bien-être
- Anticipation

Ce que nous faisons

En valorisant des **ressources végétales**, nous collaborons avec nos clients et partenaires pour imaginer et proposer des ingrédients permettant de mieux **nourrir les personnes et soigner les patients**.

Chacun de nos ingrédients répond à des **besoins spécifiques et fondamentaux**. Ils contribuent à des **modes de vie plus sains**.



PHARMA



ALIMENTATION & NUTRITION



COSMÉTIQUE



NUTRITION ANIMALE



INDUSTRIES

Comment nous créons de la valeur

Innovating

- Comprendre les besoins de nos clients et anticiper les attentes des consommateurs
- Développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de nos clients
- Renforcer l'approche développement durable dans nos processus d'innovation

Biorefining

- Optimiser notre consommation d'énergie
- Préserver l'eau
- Réduire les autres impacts environnementaux

Sourcing

- S'approvisionner de façon durable et responsable
- Améliorer de façon continue la qualité de nos matières premières
- Renforcer les liens avec nos fournisseurs de matières premières

Acting

- Placer la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de nos préoccupations
- Responsabiliser les collaborateurs
- S'appuyer sur la richesse de notre diversité
- Développer nos activités avec les communautés locales

Pour qui nous créons de la valeur

Clients et consommateurs

Collaborations

- Plus de **5 000** clients finaux
- Réseau commercial dans plus de **100** pays
- Réseau mondial de distributeurs
- Collaboration étroite pour innover dans la nutrition et la santé

Connaissances marchés

Ingrédients de haute qualité

Soutien réglementaire

Partenariat fournisseurs

- Relations à long terme et partenariats
- Innovation et développement des capacités

Collaborateurs responsables

- Conditions de travail sécurisées
- Environnement de travail positif et attrayant
- Leadership et développement des personnes
- Environ **27** heures de formation par an et par collaborateur

Entreprise et actionnaires

- Chiffre d'affaires : **5,1** Milliards €
- **10 %** investis dans la R&D et les projets d'investissement
- Retour aux actionnaires

Environnement

- Réduction des impacts environnementaux (émissions de Gaz à Effet de Serre)
- Préservation de l'eau
- Consommation optimisée des ressources

Notre écosystème

- Emploi
- Attractivité des nouveaux talents
- Projets territoriaux avec les communautés locales
- Dialogues avec les parties prenantes et les politiques
- Roquette Ventures
- Fondation Roquette pour la Santé

IDENTIFICATION DES ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

4. Méthodologie

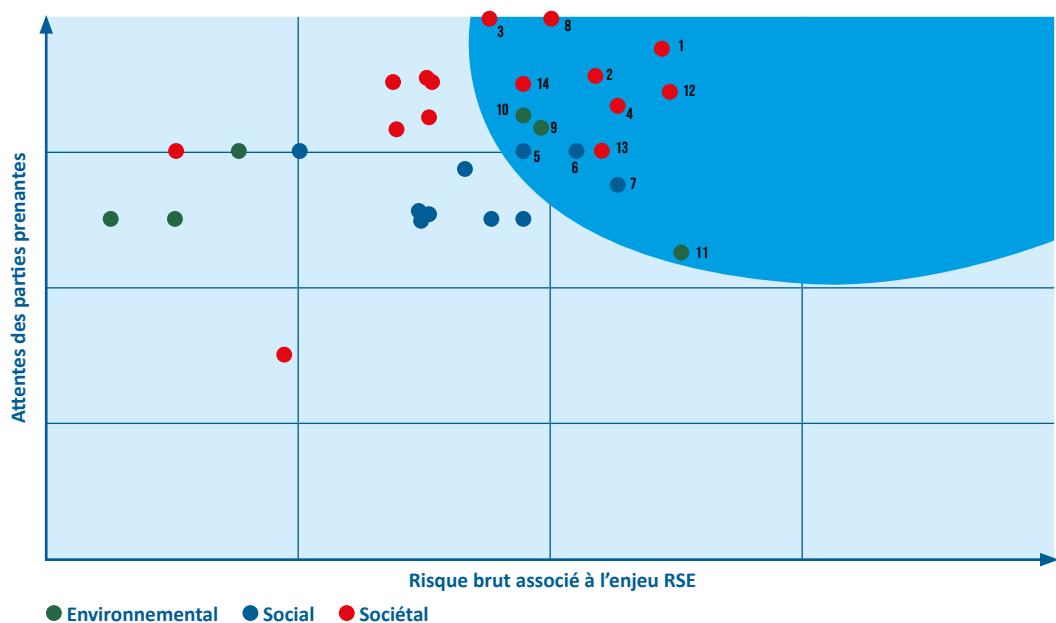
La matrice de matérialité définie dans cette déclaration de performance extra-financière présente l'analyse des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux liés à l'activité du groupe.

Ces enjeux ont été identifiés en fonction de leur risque brut, en lien avec les activités du groupe et les attentes des parties prenantes. Ils ont été définis sur la base des informations évoquées dans le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017, qui ont été complétées avec les principes d'actions de la norme ISO 26 000 (norme relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises) et un benchmark sectoriel, ainsi qu'avec les engagements du groupe.

Pour chacun des enjeux, issus des 42 thématiques précédemment renseignées et citées dans l'article R225-105 du Code du commerce et d'ajouts d'enjeux spécifiques à l'activité du groupe, le risque

associé a été évalué (impact et probabilité d'occurrence) et croisé avec une évaluation du niveau d'attentes des parties prenantes. Ces niveaux ont été estimés par le biais de cotations, effectuées via vingt-et-un entretiens de parties prenantes internes stratégiques représentant les différentes fonctions présentes au sein du groupe. L'évaluation du niveau de risque est basée sur la méthodologie interne employée par le département Risk Management, ainsi que sur la norme ISO 31 000 (norme relative à la gestion du risque).

À la suite de cette cotation, le tiers supérieur droit de la matrice présentée ci-après (zone bleu foncé) définit les quatorze enjeux RSE identifiés et suivis, depuis 2018, en fonction de leur risque brut et des attentes des parties prenantes. En 2022, les quatorze enjeux RSE fondamentaux sont toujours considérés comme pertinents.



INNOVATING SUSTAINABLY	ACTING SUSTAINABLY	BIOREFINING SUSTAINABLY	SOURCING SUSTAINABLY
1. Qualité des produits et sécurité alimentaire 2. Satisfaction des clients 3. Innovation 4. Protection des données (sûreté et cybersécurité)	5. Santé et sécurité 6. Formation 7. Organisation du travail 8. Activités avec les communautés locales	9. Préservation des ressources en eau 10. Efficacité énergétique 11. Adaptation au changement climatique	12. Approvisionnement en matières premières 13. Sélection des fournisseurs 14. Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur

Les enjeux RSE identifiés grâce à la matrice de matérialité se sont naturellement intégrés à la démarche développement durable initiée depuis plus de dix ans par le groupe. Les politiques, actions et résultats liés aux enjeux RSE présentant des risques majeurs sont décrits dans les sections suivantes et ils ont été complétés par les informations obligatoires complémentaires décrites dans

l'article R225-105 du Code du commerce (thématisques non-numérotées avec astérisque) : alimentation responsable, équitable et durable, dialogue social, diversité, respect du bien-être animal, lutte contre la précarité alimentaire, gaspillage alimentaire, économie circulaire. Ces informations sont notifiées par des astérisques.

Enjeux	Numéro dans la matrice	Piliers de l'approche Développement Durable de Roquette
Qualité des produits et sécurité alimentaire	1	Innovating
Satisfaction des clients	2	Innovating
Innovation	3	Innovating
Protection des données (sécurité et cybersécurité)	4	Innovating
Santé et sécurité	5	Acting
Formation	6	Acting
Organisation du travail	7	Acting
Activités avec les communautés locales	8	Acting
Préservation des ressources en eau	9	Biorefining
Efficacité énergétique	10	Biorefining
Adaptation au changement climatique	11	Biorefining
Approvisionnement en matières premières (incluant les aspects relatifs à la chaîne d'approvisionnement agricole)	12	Sourcing
Sélection des fournisseurs	13	Sourcing
Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur	14	Sourcing

5. Piliers et engagements de l'approche Développement Durable

Comme mentionné en introduction, le plan de développement à moyen et long terme du groupe est fondé sur une approche durable qui repose sur quatre piliers : Innovating, Acting, Biorefining et Sourcing. Ces quatre piliers, ainsi que les engagements et indicateurs de performance associés, sont explicités dans le tableau ci-dessous.

En 2022, Roquette a pris un nouvel engagement majeur en matière de développement durable. Le groupe s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effets de serre de - 25 % entre 2021 et 2030 sur les scopes 1 et 2, en s'appuyant sur le cadre Science-Based Target Initiative. Celui-ci sera décliné en 2023 sous forme de plans d'actions et d'indicateurs de performance.

Pour répondre à cette nouvelle ambition, Roquette a mis en place une toute nouvelle organisation dédiée au développement durable, rattachée à la Direction générale.

Cette équipe, constituée à la fin de l'année 2022, coordonnera les initiatives et les projets avec toutes les fonctions du groupe et dirigera les efforts visant à accroître l'impact et à améliorer la culture du développement durable au sein du groupe pour les années à venir.

En 2022, certains enjeux sont décrits avec des données quantitatives mais sans objectif associé. Il s'agit des :

- **Enjeu 1** : qualité des produits et sécurité alimentaire avec le pourcentage de sites certifiés FSSC 22 000 ;
- **Enjeu 4** : protection des données avec trois données associées : le pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation au code de conduite, le pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation dédiée à la protection des données et le nombre de formations "Data protection" disponibles dans le catalogue e-learning.

Un nouvel indicateur a été ajouté sur l'enjeu 13 *Sélection des fournisseurs responsables*. Il englobe également l'enjeu 14, droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur, pour ce qui concerne la communication et validation systématique du code de conduite fournisseurs du groupe.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Piliers	Engagements	KPIs (Key Performance Indicator) – Indicateurs de Performance
INNOVATING	<ul style="list-style-type: none"> # Comprendre les besoins de nos clients et anticiper les attentes des consommateurs en développant des solutions innovantes pour la pharmacie, la nutrition, l'alimentation et les secteurs industriels afin d'améliorer la santé et le bien-être des consommateurs. # Développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de nos clients en leur proposant des solutions respectueuses de l'environnement, innovantes, durables et compétitives. # Renforcer l'approche développement durable dans nos processus d'innovation en intégrant des critères de développement durable comme élément clé dans nos projets d'innovation. 	<ul style="list-style-type: none"> • En 2025, nous nous engageons à ce que 80 % des nouvelles solutions apportées à nos clients issues de ces mêmes projets répondent à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU (enjeu 2). • Que 70 % de nos projets satisfassent à des critères de la chimie "durable", (enjeu 3).
ACTING	<ul style="list-style-type: none"> # Placer la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de nos préoccupations en poursuivant le déploiement d'un système de santé, sécurité, environnement de référence et en développant une culture où la sécurité des personnes est primordiale. # Responsabiliser les collaborateurs en encourageant l'écoute et le dialogue, en favorisant l'engagement et en développant les compétences. # S'appuyer sur la richesse de notre diversité en valorisant nos différences et en favorisant le partage des expériences au sein d'un réseau multiculturel. # Développer nos activités avec les communautés locales en travaillant en concertation avec nos communautés locales et en contribuant à leur développement par des relations durables. 	<ul style="list-style-type: none"> • En 2025, nous nous engageons à atteindre un Taux de Fréquence 1 (TF1) de 0,5, un Taux de Fréquence 2 (TF2) de 1,5 et à déployer vingt initiatives par an en matière de bien-être au travail (enjeu 5). • En 2025, nous nous engageons à ce que nos collaborateurs puissent bénéficier en moyenne de 25 heures de formation par an (enjeu 6). • Notre ambition pour 2025 est d'atteindre une proportion de femmes dans les effectifs de 25 % et de déployer vingt initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations (enjeu 7). • Chaque année, nous nous engageons auprès des populations et des communautés locales en soutenant au minimum 40 projets ou actions (enjeu 8).
BIOREFINING	<ul style="list-style-type: none"> # Optimiser notre consommation d'énergie en installant des solutions énergétiques optimisées et en utilisant des énergies renouvelables compétitives. # Préserver l'eau en optimisant nos procédés pour minimiser les consommations et en installant des technologies d'épuration performantes. # Réduire les autres impacts environnementaux en poursuivant la mise en place des solutions les plus adaptées aux spécificités locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 2020 et 2025, nous nous engageons à réduire les émissions de CO₂ au niveau de l'usage (atelier hors utilités) par tonne de produits finis de 5 % (enjeu 10). • À ce que notre consommation en eau par tonne de matières premières agricoles baisse de 1 % chaque année entre 2019 et 2025 (enjeu 9). • Enfin, nous nous engageons à mettre en place des installations techniques moins émettrices en CO₂ et ainsi à éviter 1 million de tonnes de rejet CO₂ à l'horizon 2025 (enjeu 11).
SOURCING	<ul style="list-style-type: none"> # S'approvisionner de façon durable et responsable en encourageant l'approvisionnement de proximité et en optimisant les moyens de transport afin de combiner rentabilité économique et faible empreinte environnementale. # Améliorer de façon continue la qualité de nos matières premières en clarifiant nos besoins, en sélectionnant nos fournisseurs et en renforçant la chaîne de contrôle qualité depuis les terres agricoles jusqu'aux usines. # Renforcer les liens avec nos fournisseurs de matières premières en établissant des partenariats avec les semenciers et les agriculteurs pour sélectionner et utiliser les ressources agricoles les plus adaptées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le KPI concernant nos approvisionnements certifiés ou évalués "durables ou responsables" est en cours de réévaluation (enjeu 12). • À horizon 2025 nous nous engageons à qualifier 90 % de nos fournisseurs stratégiques selon notre procédure de qualification informatisée afin de contrôler les risques fournisseurs de façon cohérente et responsable (enjeu 13).

ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

6. INNOVATING

Qualité des produits et sécurité alimentaire (1)

En 2022, tous les indicateurs internes de la Qualité, portant principalement sur le taux de réclamations et de la conformité des produits aux spécifications libératoires, ont continué de marquer l'amélioration significative de ces dernières années. Cette bonne performance s'ancre donc de manière durable dans la culture de l'entreprise.

Le groupe prend et respecte ses engagements en poursuivant le déploiement de la Culture Total Quality :

- la Fonction Globale dédiée à la Qualité se renforce d'année en année avec, depuis 2020, un renforcement des expertises

globales sur le contrôle qualité et le suivi des fournisseurs. En 2022, c'est principalement l'entité de contrôle qualité global qui s'est dotée de nouvelles expertises analytiques ;

- la planification et la réalisation des plans directeurs et investissements qualité dans les sites, à court et moyen terme ;
- le développement des compétences et de la culture qualité soutenu en particulier par une offre de modules "e-learning" et une animation de réseau très active ;

- une culture qualité client intense, passant par une relation client variée : depuis la réponse aux questionnaires de qualifications, en passant par l'audit qualité client ou encore le traitement des réclamations. La pandémie a freiné les dynamiques de visites clients, mais les équipes Qualité ont toujours trouvé les moyens de rester connectées aux marchés qu'elles servent.

Au sein du groupe, de nombreux ateliers et procédés sont certifiés depuis plus de vingt ans selon les différents standards et normes internationales et marchés adressés (FSSC 22000, ISO 9001, EFISC, etc.).

Roquette livre un grand nombre de ses produits vers les marchés de l'agroalimentaire pour lesquels la sécurité des aliments est fondamentale. Afin d'assurer sereinement la mise sur le marché de ses produits, Roquette s'appuie sur le système HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). Dans les procédés, cette méthode reconne assure la sécurité sanitaire des denrées alimentaires. Elle permet de garantir la sécurité des produits lors de leur utilisation finale. Ce système est appliqué tout au long de la chaîne de fabrication et d'approvisionnement : depuis la réception des matières premières et des emballages jusqu'à la livraison chez les clients.

Ainsi, plus de 99 % des lignes de production (tous pays confondus) sont certifiées FSSC 22 000 (contre 98 % en 2021), avec l'extension du périmètre de certification de l'usine de Keokuk à la ligne sirop de glucose qui n'était pas certifiée jusqu'alors.

En 2022, le groupe a continué de répondre présent pour la livraison des matières premières à usages pharmaceutiques, notamment utilisées dans la fabrication des médicaments. Avec son expertise reconnue et ses ateliers de productions répondant aux standards pharmaceutiques, le groupe reste fortement engagé auprès de ses clients en leur offrant des substances actives sous GMP (*Good Manufacturing Practices*) et des excipients de haute pureté.

Alimentation responsable, équitable et durable*

PROTÉINES VÉGÉTALES

À la suite de préoccupations accrues relatives à la santé, à l'environnement ou au bien-être animal, nombre de consommateurs diversifient leurs sources d'apport en protéines au profit d'alternatives végétales. Anticipant cette demande, le groupe continue d'investir pour développer des solutions à base de protéines végétales, notamment issues du pois. De plus, l'empreinte environnementale de la culture du pois est particulièrement faible car elle nécessite très peu d'eau et de fertilisants et enrichit le sol en azote pour de futures cultures.

Les protéines végétales trouvent de nombreuses applications dans l'alimentation végétarienne, flexitarienne, diététique, pour les sportifs, la nutrition clinique et l'alimentation traditionnelle. Depuis plus de dix ans maintenant, les équipes scientifiques de Roquette ont proposé des études cliniques indépendantes démontrant la qualité nutritionnelle et les bénéfices santé de la protéine de pois, NUTRALYS®, études publiées dans des revues scientifiques reconnues.

Suite à l'inauguration de l'usine Canadienne de Portage la Prairie fin 2021, le groupe a développé et mis sur le marché de nouvelles solutions de protéines végétales répondant aux besoins des marchés locaux. La première gamme certifiée biologique d'isolat de protéines de pois a été développée grâce à un réseau d'agriculteurs cultivant du pois biologique au Canada. D'autres lancements d'innovations ont jalonné l'année comme une nouvelle gamme de protéines texturées organiques produites en Europe. Ces nouvelles

protéines permettent de fournir aux clients des solutions innovantes pour une cuisine végétale plus savoureuse, plus saine et plus durable.

INGRÉDIENTS DE SPECIALITÉ DONT FIBRES

Fibres

Les consommateurs sont sensibles à la qualité de leur alimentation et à l'influence de celle-ci sur leur santé. Les fibres sont une clé importante pour la santé digestive : deux consommateurs sur trois affirment que la santé intestinale est essentielle à l'obtention d'un bien-être global* (**Innova Health & Nutrition Survey 2021*). L'amélioration de la santé intestinale et digestive figure dans le top trois des décisions alimentaires des consommateurs. Les consommateurs sont de plus en plus informés sur le sujet de la santé intestinale : trois consommateurs mondiaux sur quatre ont entendu parler des bactéries bénéfiques, 54 % des consommateurs mondiaux connaissent les prébiotiques et 30 % d'entre eux ont acheté des prébiotiques au cours des douze derniers mois**. (**FMCG GURUS, Survey, Global and regional prebiotics, January 2022).

En 2022, la R&D dédiée à la nutrition, en collaboration avec des équipes académiques et privées, ont évalué les effets santé des fibres du portefeuille du groupe tel que le NUTRIOSE®. La gamme de fibres solubles NUTRIOSE® peut être considérée comme un prébiotique qui favorise la croissance sélective de certaines bactéries, conférant ainsi un effet santé à l'hôte. NUTRIOSE® aide à maintenir la santé intestinale. Son excellente tolérance digestive en fait un bon partenaire pour combler le manque de fibres et contribue à une bonne santé intestinale. En parallèle, la communauté R&D cherche à développer de nouvelles fibres avec des procédés durables et vers de nouveaux effets santé.

Les équipes Roquette communiquent auprès des acteurs de l'alimentation humaine sur ces études et ce lien entre alimentation riche en fibres et bénéfices santé, notamment via des articles scientifiques (journaux à comité de lecture ou vulgarisation) et des interventions (congrès et webinaires).

Polyols

En 2022, Roquette a investi 25 millions d'euros sur son site à Lestrem, pour renforcer son positionnement unique sur le marché des polyols. L'usine de Lestrem est ainsi la plus grande usine de polyols au monde, offrant une large diversité de produits. Dans un environnement complexe qui évolue rapidement, Roquette reste profondément engagé dans l'amélioration continue de ses installations. Cet investissement majeur permet de garantir un approvisionnement solide et durable sur le marché pour répondre aux attentes croissantes des clients en matière de flexibilité et de renforcer le positionnement de Roquette en tant que leader des polyols permettant de développer des aliments sains et savoureux ainsi que des excipients pharmaceutiques utilisés dans les médicaments.

Reconnexion avec les clients

“Reconnexion” fut le mot clé de 2022. Après deux années de rencontres et réunions en distanciel avec les clients, cette année 2022 a été l'occasion de se retrouver physiquement, notamment lors des salons professionnels comme l'IFT First à Chicago, le Health Ingredients Japan à Tokyo, le CPHI (Convention of Pharmaceutical Ingredients) à Francfort ou encore le Food Ingredients Europe à Paris.

Ces événements ont été l'opportunité de présenter aux clients du groupe ses innovations applicatives, avec de nouveaux concepts alimentaires sur les thématiques des alternatives végétales, des

bénéfices santé – santé digestive, prébiotiques, immunité - de la gestion des sucres ou encore du goût et de la texture. Les équipes marketing, R&D Nutrition Santé et CTS laboratoires applicatifs de Roquette ont également pris la parole pour partager leur expertise, donner leur vision et leurs conseils pour relever les défis de l'industrie agroalimentaire en termes d'alimentation, de nutrition et de santé.

Précarité alimentaire*

Pour lutter contre la précarité alimentaire, chaque site du groupe développe des relations étroites avec ses communautés avoisinantes.

Chaque année, de nombreuses initiatives sont ainsi mises en place.

Voici deux exemples de l'année 2022 :

- aux États-Unis, dans le cadre de la journée de solidarité du Giving Tuesday, les trois sites américains ont aidé financièrement neuf banques alimentaires locales ;
- début décembre, le site de Singapour s'est associé à une banque alimentaire pour trier et emballer des dons alimentaires afin qu'ils soient ensuite distribués à des personnes en situation précaire. Trente collaborateurs Roquette, de différentes fonctions ont ainsi donné de leur temps pour emballer plus de 485 kg de rations alimentaires, ce qui équivaut à fournir environ 1 560 repas.

Ces exemples d'initiatives témoignent de l'implication du groupe dans la lutte contre la précarité alimentaire autour de ses implantations.

Satisfaction des clients (2)

Le groupe s'engage à toujours mieux comprendre les besoins de ses clients et à anticiper leurs attentes en développant des solutions innovantes adaptées pour la pharmacie, la nutrition, l'alimentation et les secteurs industriels ; et ce afin de contribuer à l'amélioration de la santé et du bien-être des consommateurs.

Répondant aux attentes croissantes des clients et des marchés sur ce sujet, le groupe s'attache à renforcer son approche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) dans les processus d'innovation, en intégrant des critères de développement durable.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) donnent la marche à suivre pour répondre à ces requêtes. Ils font écho aux défis mondiaux auxquels chacun est confronté. Depuis 2021, dans la continuité de l'approche légèrement actualisée l'année précédente, deux de ces ODD sont considérés comme des opportunités de transformation et d'innovation : "Bonne santé et bien-être" (ODD 3) et "Consommation et production responsables" (ODD 12). Pour chacun de ces objectifs, l'entreprise a développé en interne des critères spécifiques permettant de vérifier que les nouvelles solutions proposées aux clients apportent également un bénéfice en termes de durabilité. Le groupe s'engage à ce que, en 2025, 80 % des nouvelles solutions apportées à ses clients, issues des projets satisfaisant à des critères de la chimie durable (voir chapitre sur l'innovation (3)), répondent à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Indicateur Innovating	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
% de solutions apportées à nos clients répondant à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU	67 %	73 %	+ 6 pt	80 %

La directive interne du groupe "Sustainability Assessment of Innovative Developments" vise à mettre en place les outils nécessaires pour évaluer la durabilité des projets de développement du groupe ainsi que celle des nouvelles solutions innovantes à destination des clients ou des consommateurs finaux.

Innovation (3)

Comme précédemment mentionné, le groupe s'engage à développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de ses clients en leur proposant des solutions respectueuses de l'environnement, innovantes, durables et compétitives, et respectant la directive interne du groupe "Sustainability Assessment of Innovative Developments".

L'innovation, troisième enjeu du pilier Innovating, est dans les gènes du groupe. C'est pour cette raison que le groupe s'engage à aller plus loin et renforce son approche développement durable dans ses processus d'innovation en intégrant des critères de développement durable comme éléments clés dans ses projets d'innovation.

Indicateur Innovating	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
% de projets satisfaisants à plusieurs critères de la chimie "durable"	72 %	71 %	- 1 pt	70 %

Pour définir cet indicateur, le groupe a développé des critères internes basés sur les douze principes de la chimie verte prenant notamment en compte la prévention des déchets, l'économie d'atomes, la réduction des risques et l'efficacité énergétique. Cette approche permet de quantifier la durabilité des projets d'innovation.

Sachant que depuis 2021, l'objectif fixé initialement pour 2025 a été atteint, une révision de ce KPI avec une fixation d'un objectif encore plus ambitieux sera initiée prochainement.

À titre d'exemple, Roquette a annoncé en 2022 le lancement de sa nouvelle gamme NUTRALYS® de protéines texturées de pois et de fève biologiques à destination des marchés européens. Ce lancement positionne le groupe comme un partenaire privilégié pour ses clients désireux de développer de nouveaux produits d'origine végétale toujours plus savoureux. Les protéines de fève et de pois sont de plus en plus appréciées des consommateurs pour leurs bénéfices environnementaux et leurs bienfaits pour la santé.

Protection des données – Sûreté et cybersécurité (4)

La stratégie de protection des données du groupe est axée sur les personnes et les activités métiers. Le groupe travaille avec son réseau de coordinateurs de la protection des données personnelles des fonctions Corporate et de DPOs (Délégués à la Protection des Données) locaux pour améliorer son niveau de conformité, harmoniser les pratiques et rationaliser les processus internes.

Face aux menaces croissantes liées à la cybersécurité et aux nouveaux défis technologiques, il est plus que jamais nécessaire de sécuriser les systèmes d'information pour protéger les données personnelles des utilisateurs, clients, partenaires et collaborateurs du groupe.

Dans ce contexte, les équipes Global Digital, Cyber Security et la DPO se sont évaluées selon le protocole Cybervadis et ont obtenu le niveau de notation "développé", indiquant que le groupe tient compte de ses besoins en matière de sécurité de l'information et qu'il a développé une approche avancée en matière de sécurité. La méthodologie s'appuie sur :

- les principales normes de cybersécurité (Norme ISO 27001/2, NIST Cybersecurity Framework (CSF), etc.) ;

- les exigences des lois et réglementations relatives à la protection des données (RGPD, etc.) ;
- des questions dédiées pour des environnements spécifiques.

Suite à cette première évaluation Cybervadis, le groupe a poursuivi son plan d'amélioration continue et va poursuivre ses engagements et mettre en place des mesures de contrôles et des KPIs complémentaires.

Pourcentage de collaborateurs RH ayant suivi une formation dédiée à la protection des données	68 %
Nombre de formations "Data Protection" disponibles au catalogue 2022 (en plusieurs langues)	36

La création d'une culture du respect de la vie privée et de la protection des données contribue au succès de l'organisation dans de multiples domaines : juridique, contractuel, éthique, RH, relation client, stratégique. L'instauration d'une culture de la vie privée montre aux clients et aux employés qu'ils sont importants pour le groupe et suscite une loyauté fondée sur la confiance. Cette culture offre également aux individus un niveau approprié de contrôle sur les données qu'ils partagent avec le groupe.

Pour être éthique, l'organisation du groupe doit donc respecter la vie privée de ses employés et de ses clients. L'éthique et la conformité sont intrinsèques aux valeurs du groupe et au code de conduite ; le suivi de certaines données en est un élément essentiel.

Dans le domaine de la cybersécurité, le groupe poursuit ses investissements et ses efforts de recrutement et de formation. Le groupe agit à la fois sur la protection des systèmes d'information, la protection des informations sensibles et la protection des outils de production. Il a renouvelé sa police d'assurance de façon satisfaisante dans un contexte de menaces croissantes et prépare ses équipes à assurer la continuité de l'activité en cas d'incident majeur. Il confirme ainsi sa volonté d'œuvrer pour assurer toujours plus de sécurité pour ses employés et pour l'environnement.

Respect du bien-être animal*

Le groupe relève les défis sociétaux actuels et futurs en révélant le potentiel de la nature pour offrir les meilleurs ingrédients pour les marchés de l'alimentation, de la nutrition et de la santé.

Véganisme, flexitarisme, végétarisme : il existe de plus en plus de régimes alimentaires visant à réduire ou à supprimer la consommation d'origine animale. Les consommateurs se tournent vers des alternatives d'origine végétale, à base de protéines végétales (légumineuses comme le pois / fève ou céréales comme le soja / maïs) pour des questions de santé individuelle, d'éthique (notamment de bien-être animal) et aussi pour des engagements environnementaux.

En seulement vingt ans, le groupe a développé une des plus larges gammes de protéines à base de pois disponible sur le marché actuel, et a contribué à son développement dans le secteur des dans le secteur des alternatives à la viande à base de protéines végétales.

Le groupe développe constamment l'innovation afin de mieux servir ses clients. Il propose des ingrédients sûrs et efficaces et de nouvelles solutions basées sur des études scientifiques fiables.

Le bien-être et le traitement éthique des animaux sont des préoccupations majeures : en tant qu'entreprise responsable, la santé, la sécurité et le bien-être de chacun (humains et animaux) sont au cœur de ses engagements.

Le groupe travaille à mettre fin à ses expérimentations animales aussi rapidement que possible en adoptant des méthodes alternatives, comme les méthodes in vitro, partout où cela est possible, sauf en cas de nécessité réglementaire.

7. ACTING

Santé et sécurité (5)

Le groupe prend soin des ressources, des territoires et des communautés. L'innovation est continue afin de contribuer au bien-être des femmes et des hommes à travers le monde.

Le code de conduite, recueil des convictions et des engagements de l'entreprise, inclut aussi l'amélioration durable du bien-être, de la santé et de la sécurité des personnes, collaborateurs et partenaires, qui travaillent ou visitent les entités du groupe.

Convaincus que tous les accidents et maladies professionnelles peuvent être évités, quatre principes fondamentaux accompagnent l'ambition et le quotidien du groupe :

- 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.

En 2022, les principales réalisations sont :

- une diminution de 40 % du taux de gravité des accidents ;
- dix sites industriels, comme les sites de Keokuk aux États-Unis, de Lianyungang en Chine, de Crest en Inde ou de Horst aux Pays Bas, qui n'ont connu aucun accident avec arrêt et ont atteint un cumul de 23 millions d'heures travaillées sans accident avec arrêt ;
- les sites en Chine ont tous obtenus la certification "China Health Workspace gold standard" ;
- une quinzaine sécurité déployée sur le site de Lestrem qui a impliqué 2 800 participants ;
- le déploiement d'un programme de sécurité autonome auprès de l'ensemble des salariés et sous-traitants sur le site espagnol de Benifaió ;
- un Safety Award décerné au site de Beinheim par l'association européenne Starch Europe pour avoir réalisé 1 million d'heures travaillées consécutives sans accident avec arrêt d'un salarié ou d'un sous-traitant ;
- la poursuite du déploiement d'e-learnings associés aux "règles d'or sécurité".

Les indicateurs TF1 et TF2 du groupe démontrent une amélioration significative : les efforts engagés sur les zones Amérique et Europe portent leurs fruits et seront poursuivis.

Une enquête sur la culture sécurité a permis de recueillir, sur le périmètre France, des informations auprès de plus de 1 000 collaborateurs. Les résultats obtenus ont confirmé l'engagement fort des salariés et de la société sur le sujet. Des thèmes de travail ont également été fournis afin de poursuivre la démarche d'implication et d'engagement de chacun des collaborateurs.

Il demeure essentiel de poursuivre sur les deux axes de progrès déjà identifiés :

- le développement d'un leadership sécurité de terrain permettant d'ancrer au quotidien la perception et le contrôle des risques. Leur prise en compte systématique par l'ensemble des intervenants est indispensable : par exemple, un nombre trop élevé d'accidents reste lié à des chutes de plain-pied ;
- la conformité aux exigences groupe en termes de maîtrise des risques présents sur les sites : par exemple la gestion des risques électriques, celle des espaces confinés ou de la coactivité.

Indicateur Acting	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Taux de Fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1)	2,25	1,55	(45 %)	0,5
Taux de Fréquence d'accidents déclarés par million d'heures travaillées (TF2)	4,18	3,69	(13 %)	1,5

Le groupe confirme aussi sa volonté d'atteindre fin 2023, la mise en place de systèmes de management de la sécurité basée sur le référentiel ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail) sur l'ensemble de ses sites industriels, avec un objectif de 80 % des sites industriels certifiés ou certifiables fin 2023. Cet alignement sur un référentiel international contribuera à l'obtention d'un environnement de travail plus robuste et pérenne pour l'ensemble des collaborateurs et des sous-traitants, dans une logique d'amélioration continue. Roquette intégrera également en 2023 les sous-traitants dans le calcul de ses indicateurs TF1 et TF2.

En 2023, les données nous permettant la mise en place d'un indicateur plus global sur la santé des collaborateurs (incluant les faits accidentels et chroniques) seront collectées.

Afin de renforcer la performance santé, une feuille de route HSE de long terme a été définie. L'axe d'effort santé humaine intègre trois piliers : santé physique, mentale et sociale. Ils seront mis en œuvre de manière collaborative avec les différentes fonctions de l'entreprise.

De plus, l'expertise en ergonomie va être renforcée ainsi que celle sur la prévention des risques chimiques afin d'établir des approches concrètes adaptées aux enjeux au sein du groupe.

Bien-être et Qualité de Vie au Travail

En 2022, le groupe a continué de s'adapter aux impacts de la crise sanitaire liée à la Covid-19 en s'appuyant sur le déploiement et l'ajustement de son Plan de Protection des Personnes, développé lors de la pandémie, ainsi que sur les réglementations locales. L'implication individuelle et collective à tous les niveaux a permis de garantir, cette année encore, la santé et la sécurité des collaborateurs sur les sites et en télétravail.

Le groupe continue à appliquer les mesures requises par la situation Covid rencontrée localement, afin d'assurer la sécurité des différents intervenants.

Afin d'accompagner et de soutenir ses collaborateurs tout en agissant en faveur de leur bien-être et qualité de vie au travail, le groupe a poursuivi le déploiement de son programme de "Well-Being", en cohérence avec ses valeurs fondamentales. Ajusté et enrichi au plus près des besoins aux niveaux global et local, ce programme a permis de mettre en œuvre de nombreuses initiatives à destination des

collaborateurs travaillant sur site et à distance : dispositifs d'écoute et d'accompagnement dans l'ensemble des pays, mise à disposition de guides pratiques et fiches repères pour "se (re) connecter", événements réalisés sur les sites pour favoriser la collaboration et la cohésion, journées dédiées à la santé mentale, promotion de l'activité physique par le biais de challenges santé, marches collectives, webinaires et ateliers réalisés sur site, premier baromètre social en mode pilote pour recueillir les perceptions, analyser les tendances et identifier les pistes de progrès pour continuer à enrichir les plans d'actions au service du bien-être des collaborateurs, etc.

Indicateur Acting	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre d'initiatives par an contribuant au bien-être au travail des collaborateurs	31	51	+ 65 %	A minima 20 initiatives par an
Nombre d'actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	-	12	-	-

Formation (6)

Concernant ce second enjeu du pilier Acting, le groupe responsabilise les collaborateurs en encourageant l'écoute et le dialogue, en favorisant l'engagement et en développant les compétences. La formation constitue un axe clé de développement professionnel et personnel des salariés et permet à l'entreprise d'être plus performante. À la croisée entre les besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs, elle permet de répondre aux exigences d'évolutions internes et externes, qu'elles soient liées aux métiers ou aux technologies, qu'elles soient techniques ou non-techniques comme notamment le leadership ; et de soutenir la stratégie de l'entreprise, tout en maintenant et en renforçant l'employabilité des salariés.

L'objectif est d'encourager une culture de la performance et de développement, tant au niveau mondial qu'au niveau local. Pour cela, le groupe poursuit sa stratégie Learning pour permettre à tous les collaborateurs d'apprendre, de partager, et de se développer, pour devenir des contributeurs apportant une forte valeur ajoutée dans leurs domaines, et répondre ainsi à la stratégie et aux besoins de l'entreprise. Grâce au développement continu de la culture du Learning chez Roquette, chaque collaborateur a l'opportunité d'apprendre et de partager en permanence des contenus de formations attrayants.

Depuis 2020, de nouveaux rendez-vous Formation (tels que la "Learning Week" et les "Learning Days") se sont ancrés dans les moments forts de l'année, en proposant des formats d'apprentissage attractifs s'appuyant sur les technologies digitales (webinaires, e-learning, webconférences, tutos) ou sur la dynamique de (re) connexion des équipes sur site. Même si l'effort formation peut varier d'une zone géographique à l'autre, les opportunités de formation en distanciel et en présentiel représentent un levier d'engagement important pour les collaborateurs du groupe. Pour la deuxième année consécutive, le nombre total d'heures de formation du Périmètre restreint dépasse les 200 000 heures, avec 203 869 heures en 2022 (contre 207 221 heures en 2021), soit 27,1 heures en moyenne par salarié.

Le groupe a ainsi dépassé en 2021 la cible 2025 et conforte cette dynamique positive en 2022. Cette performance s'explique notamment par la préparation à la transformation stratégique du groupe sur le périmètre France. Des actions de sensibilisation aux thématiques Compliance et Sécurité y ont également contribué sur l'ensemble des pays.

Nombre d'heures de formation et moyenne par salarié ("Périmètre restreint - Effectif permanent")

Indicateur Acting	2021		2022		Objectif 2025
	Total Heures	Moyenne H / salarié	Total Heures	Moyenne H / salarié	
Europe	109 189	25,3	110 269	25,3	
Amériques	31 608	30,7	22 657	21,3	
Greater Asia	24 844	20,8	26 718	22,1	
Chine	41 580	47,1	44 225	49,7	
Groupe	207 221	27,9	203 869	27,1	25 h par an et par salarié

Organisation du travail (7)

L'organisation du travail, troisième enjeu RSE du pilier Acting, peut différer d'un pays à l'autre selon les besoins de l'entreprise, qui peuvent varier en fonction de la nature des activités des sites (industrielles et/ou commerciales). Elle tient également compte des règles, accords et pratiques au niveau local. Cela concerne aussi bien le nombre de jours travaillés par an que le nombre d'heures travaillées par jour ou le nombre de jours de congés payés, etc.

Néanmoins, des points communs subsistent :

- la plupart des sites industriels du groupe fonctionne en continu ou sur plusieurs postes. Le personnel posté est amené à travailler le jour, la nuit et les week-ends ;
- des règlements intérieurs, propres à chaque site, encadrent le travail posté ainsi que les autres régimes de travail tout en y intégrant les dispositions légales et réglementaires obligatoires ;
- par ailleurs, l'entreprise informe régulièrement ses salariés des principaux changements en matière d'organisation du travail.

Au 31 décembre 2022 (Périmètre restreint), près de 42,9 % des salariés sont postés contre 42,6 % en 2021.

Depuis 2020, dans cette période sans précédent marquée par la Covid-19, le groupe a rapidement adapté ses modes de travail. Cette situation inédite a également été l'opportunité de réinventer les modes de travail pour l'avenir. En écho à l'attente des collaborateurs, le télétravail fait dorénavant partie intégrante des modes de travail du groupe. Au-delà du télétravail, la mise en place progressive du "Smart Working" au sein du groupe depuis 2021 permet aux collaborateurs d'exercer leurs activités avec plus d'autonomie, plus de flexibilité dans leur travail sur site ou à distance. En 2022, la priorité a été donnée à la (re) connexion des équipes. De nombreux événements ont ainsi été menés pour permettre aux employés d'échanger, de collaborer et de créer ensemble, et ce afin d'assurer un juste équilibre entre la flexibilité et la collaboration des équipes sur site, en présentiel.

Organisation des effectifs par régime de travail Jour/Posté ("Périmètre restreint - Effectif permanent")

	2021					2022				
	Total	Horaire Jour		Horaire posté		Total	Horaire Jour		Horaire posté	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	4 320	1 911	1 022	1 350	37	4 363	1 947	1 018	1 360	38
Amériques	1 028	316	186	490	36	1 066	317	175	526	48
Greater Asia	1 194	390	84	720	-	1 210	388	86	736	-
Chine	882	209	145	463	65	889	213	152	458	66
Groupe	7 424	2 826	1 437	3 023	138	7 528	2 865	1 431	3 080	152

Organisation des effectifs Temps plein/Temps partiel ("Périmètre restreint - Effectif permanent")

	2021					2022				
	Total	Temps plein		Temps partiel		Total	Temps plein		Temps partiel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	4 320	3 217	823	44	236	4 363	3 230	837	77	219
Amériques	1 028	804	222	2	-	1 066	843	223	-	-
Greater Asia	1 197	1 111	86	-	-	1 210	1 124	86	-	-
Chine	882	672	210	-	-	889	671	218	-	-
Groupe	7 424	5 803	1 339	46	236	7 528	5 868	1 364	77	219

L'entreprise offre aussi la possibilité aux salariés qui en font la demande de travailler à temps partiel. Les dispositifs qui encadrent ces temps partiels peuvent varier d'un pays à l'autre en fonction des possibilités permises par la législation, comme le congé parental en France.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Nombre de collaborateurs

Nombre de collaborateurs permanents (“Périmètre groupe”)

	2021					2022					
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Non déclaré	Managers	Collab.
Europe	4 477	3 354	1 123	848	3 629	4 492	3 383	1 106	3	865	3 627
Amériques	1 064	817	247	180	884	1 106	856	250	-	174	932
Greater Asia	1 305	1 196	109	195	1 110	1 276	1 166	110	-	205	1 071
Chine	923	703	220	181	742	931	703	228	-	177	754
Groupe	7 769	6 070	1 699	1 404	6 365	7 805	6 108	1 694	3	1 421	6 384

En 2022, le nombre de collaborateurs permanents sur le Périmètre groupe est de 7 805 (7 769 en 2021).

Nombre de collaborateurs temporaires (“Périmètre groupe”)

	2021					2022				
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.
Europe	322	205	117	3	319	418	267	151	2	416
Amériques	25	10	15	-	25	18	7	11	-	18
Greater Asia	13	6	7	5	8	11	5	6	5	6
Chine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Groupe	360	221	139	8	352	447	279	168	7	440

En 2022, le nombre de collaborateurs temporaires sur le Périmètre groupe est de 447 (360 en 2021).

En 2022, le nombre de collaborateurs total sur le Périmètre groupe est de 8 252 (8 129 en 2021).

Les recrutements

Le recrutement, qui consiste à embaucher du personnel sur des postes de travail identifiés, constitue l'un des moyens qui permet au groupe d'adapter en permanence sa stratégie, son organisation et ses besoins en effectifs et compétences.

En 2022, 615 collaborateurs permanents ont été recrutés au sein du groupe.

Nombre de recrutements (“Périmètre groupe” – Effectifs permanents)

	2021					2022						
	Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Not declared	
	Total	Managers	Collab.	Managers	Collab.	Total	Managers	Collab.	Managers	Collab.	Managers	Collab.
Europe	107	4	56	7	40	257	23	163	4	63	-	4
Amériques	160	3	118	5	34	223	12	153	5	53	-	-
Greater Asia	17	-	9	-	8	56	6	35	3	12	-	-
Chine	51	-	38	1	12	79	3	53	1	22	-	-
Groupe	335	7	221	13	94	615	44	404	13	150	-	4

Dans le dispositif d'adaptation permanente de l'organisation, la mobilité interne est toujours privilégiée. En cohérence avec les principes définis dans sa Charte de la Mobilité Interne, le groupe encourage chaque collaborateur à être “entrepreneur de sa carrière”. Une fois validée, la mobilité se traduit par l'affectation d'un collaborateur sur un nouveau poste ainsi que par des titularisations, qui consistent à contractualiser définitivement avec des salariés qui occupaient déjà un emploi temporaire dans l'entreprise.

Les départs

Nombre de départs (“Périmètre groupe” – Effectifs permanents)

	2022						
	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	321	101	68	49	94	7	2
Amériques	177	104	49	3	18	3	-
Greater Asia	97	84	6	2	2	3	-
Chine	73	52	4	6	10	1	-
Groupe	668	341	127	60	124	14	2

2021

	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	243	69	62	43	59	10	-
Amériques	214	115	78	5	15	1	-
Greater Asia	83	64	11	2	3	3	-
Chine	103	78	8	12	5	-	-
Groupe	643	326	159	62	82	14	-

La rotation accrue des employés (turnover) en 2022 s'explique par l'activité importante du marché de l'emploi des deux côtés de l'Atlantique et en Asie, suite à la pandémie et aussi à un nombre de départs à la retraite plus élevé.

Le dialogue social*

Les relations sociales au sein de l'entreprise, entre les représentants de la Direction et les représentants du personnel, se manifestent sous de nombreuses formes et sont encadrées par la législation, qu'il s'agisse d'échanges d'information, de consultations, de concérations, ou bien encore de négociations.

Ces échanges réguliers entre les représentants du personnel et la direction participent à la qualité du dialogue social. Ils permettent non seulement d'informer les salariés sur des sujets économiques, sociaux ou organisationnels, mais également de définir et de décider, conjointement, de règles internes, de solutions concrètes et précises, adaptées aux circonstances spécifiques du groupe, et qui conviennent aux parties en présence tant dans les aspects individuels que collectifs.

Sur les sites français du groupe, l'entreprise dialogue avec les instances représentatives du personnel telles que le Comité Social et Économique (CSE) et la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

En France, le dialogue social a permis de continuer à accompagner l'entreprise dans le contexte particulier de pandémie à travers onze accords.

Tout salarié peut adhérer librement à une organisation syndicale ou se présenter aux élections professionnelles des instances représentatives du personnel.

Dans le monde (Périmètre restreint), 29 accords ont été signés en 2022 avec les partenaires sociaux en France, Italie, Inde, Brésil et Espagne.

Diversité*

Le groupe s'appuie sur la richesse de sa diversité en valorisant les différences et en favorisant le partage des expériences au sein d'un réseau multiculturel. Levier essentiel pour la croissance du groupe et la satisfaction de ses clients, la diversité et l'inclusion contribuent à créer un environnement de travail agréable et à être fortement ancrées dans les communautés locales dans lesquelles le groupe opère.

En adéquation avec ses valeurs, et conformément à sa charte éthique, le groupe veille à une stricte égalité des chances entre ses salariés ainsi qu'au respect du principe d'égalité de traitement entre ces derniers. Pour continuer à progresser en matière de diversité et

d'inclusion, le groupe a poursuivi en 2022 ses campagnes de sensibilisation, en s'appuyant cette année sur des modules e-learning, des sessions de sensibilisation, des témoignages et la mise en place de programmes de mentoring.

Indicateur Acting	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Proportion de femmes dans les effectifs	22,6 %	22,6 %	=	25 %

Les managers femmes représentent 21,3 % de l'effectif des collaboratrices - contre 20,4 % en 2021 et 18,5 % en 2020 (effectif permanent), taux supérieur au pourcentage des hommes managers (17,4 % de managers hommes sur l'effectif permanent masculin). Le groupe poursuit la mise en œuvre de son plan d'actions en faveur de la mixité. De nombreuses initiatives ont ainsi été menées dans le groupe, parmi lesquelles : la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, la mise en place et le suivi trimestriel d'un indicateur dédié sur le périmètre des professionnels pour la deuxième année consécutive, la mise en avant de "rôles modèles" à travers le partage de témoignages, la féminisation d'instances dirigeantes, la mobilité et l'évolution de carrière. En 2022, le réseau Women@Roquette a fêté ses quatre ans, confortant ainsi son essor avec plus de 250 membres présents sur une dizaine de pays. Présent sur chacun des continents où le groupe opère, le réseau lance chaque année des actions concrètes adaptées au contexte, à la culture et aux besoins locaux, tout en répondant aux enjeux globaux en matière de diversité et d'inclusion. Le groupe peut ainsi s'appuyer sur cette collaboration et complémentarité entre les actions menées par le réseau Women@Roquette et la stratégie d'ensemble portée par la fonction RH pour poursuivre ses engagements en faveur de la mixité.

En matière de diversité, en 2022, le groupe a confirmé son engagement pour favoriser les interactions entre générations, à travers les programmes d'intégration pour les nouveaux arrivants, l'apprentissage, le Volontariat International en Entreprise, le mentorat, des sessions de sensibilisation sur la thématique des générations, ou encore de premiers pilotes en matière de transfert de compétences. L'objectif de vingt initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations est donc cette année encore dépassé.

Indicateur Acting	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre d'initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations	28	28	=	A minima 20 initiatives par an

Handicap

En France, la diversité se traduit aussi par un engagement fort en faveur du Handicap qui s'est concrétisé le 13 mai 2022, par la signature du premier accord d'entreprise, pour une durée de deux ans.

Les trois principaux axes reposent sur :

- l'insertion et le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap ;
- les dispositifs en faveur des collaborateurs ayant un ou plusieurs enfants à charge en situation de handicap.

Dans le cadre du déploiement de cet accord, au cours du second semestre 2022, différentes actions de communication et de sensibilisation ont été initiées par la Mission Handicap France sur les cinq sites français :

- des webinaires de sensibilisation à destination de l'ensemble des cadres dirigeants et managers de proximité ;
- lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap, en novembre 2022, dans le cadre du "Handi'tour", des ateliers de sensibilisation tels que "je découvre la langue des signes" ou "je laisse mon empreinte pour construire le mur des engagements" ont été organisés pour l'ensemble des collaborateurs des sites français. Les participants ont ainsi découvert les différents aspects du handicap. À cette occasion, le guide handicap de l'entreprise leur a été remis ;
- une conférence inspirante, avec la participation de Louis Noël, paratriathlète champion de France, qui prépare les Jeux Olympiques de 2024 ;
- la participation de l'entreprise au Duoday, quinze personnes en situation de handicap ont pu, au cours d'une journée, s'immerger dans le quotidien de différentes équipes - Digital, Engineering, Manufacturing, Recherche...

Le groupe poursuit ainsi ses engagements en matière de diversité et d'inclusion par un travail continu mené sur l'ensemble de ses sites, engageant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et de ses parties prenantes pour créer un environnement de travail positif et attractif pour tous.

Activités avec les communautés locales (8)

Pour ce quatrième enjeu RSE du pilier Acting, le groupe s'engage à développer des activités avec les communautés locales en travaillant conjointement avec elles et en contribuant à leur développement par des relations durables. Pour cela, les actions réalisées s'appuient sur une directive interne "Support to Local Community Involvement process" qui harmonise et formalise les lignes directrices de tout soutien (financier, technique, humain...) aux communautés locales situées autour des installations du groupe. Ainsi, chaque année, l'entreprise s'engage auprès des populations et des communautés locales. Pour accroître encore cet engagement, nous avons modifié l'objectif 2025 pour le rendre plus ambitieux : "a minima 40 actions" est devenu "a minima 100 actions" !

Les activités soutenues sont en lien avec la nutrition, la santé, l'environnement, l'éducation, l'aide d'urgence et de manière plus marginale avec des besoins locaux plus spécifiques (comme la construction d'infrastructures scolaires en Inde).

Indicateur Acting	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Projets ou actions avec les communautés locales	62	90	+ 31 %	A minima 100 actions

Le nombre d'actions a augmenté de plus de 30 % en raison de la fin des confinements Covid, la mise en place d'actions en présentiel et l'ajout des onze actions du Canada (nouveau site pris en compte). À titre d'exemple pour 2022, plusieurs initiatives ont été lancées pour soutenir le peuple ukrainien : la Lituanie, l'Italie, l'Espagne et la France ont ainsi effectué des collectes au sein des différents sites et le groupe a décidé d'effectuer un don de 200 000 € à la *Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*.

La Fondation Roquette pour la Santé

La Fondation Roquette pour la Santé, créée en novembre 2017 sous égide de la Fondation de France, a soutenu depuis sa création, 25 projets différents dont 7 à l'international. Près de 2,5 millions d'euros ont ainsi été distribués.

Après cinq années d'existence, un bilan des actions réalisées, des points forts et des pistes d'amélioration de la fondation a été effectué en 2022. Un petit groupe de collaborateurs a réfléchi au futur et à la nouvelle feuille de route pour les cinq prochaines années. La vision et la mission ont été ajustées et ont intégré la notion de précarité alimentaire.

De nouveaux soutiens ont aussi été validés comme celui de l'étude Écial (Étude Clinique Alimentation Infantile), étude interventionnelle qui évaluera l'efficacité du programme "Malin pour bien grandir". Celui-ci a pour but de proposer une solution innovante, pérenne et viable aux problématiques nutritionnelles des enfants en bas âge issus de familles en situation de fragilité socio-économique, en leur favorisant l'accès à une alimentation équilibrée et de qualité.

En 2021, la Fondation avait lancé en interne une nouvelle initiative appelée "Act&Help". Cette initiative permettait à cinq associations soutenues de manière rapprochée par des collaborateurs du groupe de recevoir une "bourse" de 5 000 euros pour un projet concernant "l'alimentation des plus fragiles". Cette initiative a été renouvelée en 2022 et a permis à six nouveaux projets (deux projets n'ayant pu être départagés) d'être soutenus. Ceux-ci sont localisés au Cameroun, à Madagascar, au Népal, en Inde, au Canada et au Brésil.

8. BIOREFINING

La politique environnementale du groupe vise à prévenir toute pollution et à réduire l'impact environnemental de ses activités. Elle s'intègre tout au long du processus de production et se décline en objectifs généraux. Déployés au niveau des usines et des ateliers, ces objectifs sont contrôlés et font l'objet d'audits réguliers. Les quatre sites français (Lestrem, Beinheim, Vecquemont et Vic-sur-Aisne) sont soumis à autorisation ICPE et sont intégrés dans le reporting.

Les enjeux majeurs de la démarche environnementale sont en lien direct avec la satisfaction des clients, des collaborateurs et des communautés avoisinant les sites industriels. Cela repose essentiellement sur le contrôle et la maîtrise des paramètres environnementaux, la diminution des rejets, l'optimisation des procédés, la recherche de nouvelles technologies plus "propres" et la réduction des impacts liés à la chaîne logistique. Pour chacun des sites industriels du groupe, la démarche environnementale est basée sur la norme ISO 14 001 (norme relative au management environnemental). En 2022, dix sites sont certifiés ISO 14 001 (trois sites en Inde, trois sites en Chine, un site en Italie, un site en Espagne, un site en Lituanie et un site en France), d'autres sites sont en cours de

formalisation du système de management environnemental pour être certifiés en 2023. Les informations environnementales présentées ci-dessous sont calculées à partir de méthodologies établies (voir chapitre 3 – périmètre environnemental), définissant chacun des indicateurs, les modes de calcul ou de mesure et les unités retenues.

Le logiciel de collecte de données environnementales, mis en place par la fonction *Global Environment* et intégré à SAP, permet de collecter et de consolider les données environnementales pour l'ensemble des sites concernés.

Le groupe consacre des moyens et des investissements conséquents pour la prévention des risques environnementaux et des pollutions. En 2022, plusieurs dizaines de millions d'euros ont été investis pour diverses actions, telles que l'augmentation de capacité de la station d'épuration de Lestrem (France), la collecte et la séparation des eaux de pluie à Viramgam (Inde), l'amélioration de la collecte des effluents et la création d'un réservoir d'urgence à Keokuk (USA).

Après la sensibilisation aux enjeux du réchauffement climatique du Comité de Direction et des équipes de R&D fin 2021, d'autres ateliers de *Fresque du climat* (approche collaborative où les participants construisent collectivement une fresque résumant les mécanismes principaux du changement climatique) ont été organisés en 2022 en direction de diverses équipes, notamment lors de la journée mondiale de l'environnement ou de séminaires organisés avec la thématique du développement durable.

Préservation des ressources en eau (9)

Pour le premier enjeu RSE du pilier Biorefining, le groupe s'engage à préserver l'eau en optimisant ses procédés pour minimiser les consommations et en installant des technologies d'épuration performantes. L'eau est une ressource essentielle qu'il convient de préserver.

Les procédés d'extraction et de fabrication des unités industrielles du groupe nécessitent une mise en solution aqueuse. Certaines implantations voient leur autorisation de prélèvement d'eau diminuer en raison d'une réglementation de plus en plus exigeante. Il convient alors d'anticiper et de mettre en œuvre une nouvelle façon de travailler. Les actions qui en découlent tournent autour de deux axes majeurs :

- le traitement de la pollution à la source pour réduire les circuits d'épuration ;
- le recyclage de l'eau sans pour autant atténuer la qualité ou modifier les caractéristiques des produits finis – par exemple, à la suite du site de Viramgam (Inde), le site de Gokak (Inde) a investi en 2022 dans la technologie zéro rejet, avec pour but de recycler 100 % des eaux mises en œuvre.

En 2022, le pompage en eau (rivières, nappes et réseau urbain cumulés) est d'environ 45,8 millions de m³ contre 46,3 millions de m³ en 2021.

En matière de maîtrise des volumes consommés et de prévention de la qualité de l'eau, de nombreux investissements sont réalisés et des stations d'épuration internes à haut rendement permettent de traiter la majeure partie des prélèvements effectués avant rejet dans le milieu naturel. Certaines de ces infrastructures sont équipées d'unité de méthanisation des effluents avant le traitement biologique, ce qui permet d'allier le traitement épuratoire à la production de biogaz.

En 2022, les événements marquants sont la mise en service de l'augmentation de la capacité de la station d'épuration de Lestrem visant notamment la réduction des émissions de phosphore dans la rivière pour atteindre les meilleures performances des futures normes

Européennes, mais aussi la construction d'une station d'épuration sur le site d'Itapevi (Brésil) pour traiter les effluents ainsi que l'amélioration de la collecte des effluents et la création d'un réservoir d'urgence à Keokuk (USA).

Indicateurs de performance de consommation

Depuis 2020, le groupe a décidé de mettre en place un reporting extra-financier mensuel sur l'eau pour gérer la consommation d'eau de manière fine.

L'indicateur de performance, revu en 2020, correspond la consommation d'eau douce totale par rapport au tonnage de matières premières végétales. Il est plus représentatif des consommations réelles.

Indicateur Biorefining	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre de m ³ d'eau douce / tonne de matières premières végétales	6,64 m ³ /t	6,50 m ³ /t	(2,1 %)	Réduction de 5 % par rapport à 2019 (valeur 2019 = 6,96 m ³ /t)

Bien que les consommations d'eau en absolu soient relativement stables, le résultat de ce KPI témoigne d'une utilisation d'eau plus efficace.

Efficacité énergétique (10)

Le groupe s'engage à optimiser sa consommation d'énergie en installant des solutions énergétiques optimisées pour ce deuxième enjeu RSE du pilier Biorefining. Neuf sites de production sont certifiés ISO 50 001 (Nanning et Lianyungang en Chine, Beinheim, Vic, Vecquemont et Lestrem en France, Benifao en Espagne, Cassano en Italie et Panevezys en Lituanie).

Le groupe diversifie ses sources d'énergie en privilégiant les énergies renouvelables telles que la géothermie, la biomasse (bois, paille de riz, etc.) et le biogaz ; celles-ci permettant de lutter contre le réchauffement climatique.

Les deux plus grandes consommations énergétiques du groupe proviennent de l'électricité et du gaz naturel.

En 2022, la consommation d'électricité totale (importée et produite) du groupe est de 2 510 GWh contre 2 534 GWh en 2021.

La consommation de gaz naturel est d'environ 7 492 GWh en 2022 contre 7 333 GWh en 2021.

L'année 2022 a été marquée par un usage plus intense de la biomasse au détriment du charbon dans la région Greater Asia et, pour la région Europe, une meilleure efficacité énergétique combinée avec une meilleure saturation des outils de production.

Indicateur de performance énergétique

Depuis plusieurs années, le groupe a décidé de challenger la performance énergétique de ses ateliers ainsi que leurs émissions de CO₂. De son côté, la partie *utilités* (production d'électricité et de vapeur) est déjà couverte par l'indicateur de CO₂ évité.

En 2021, pour répondre à cet objectif, un nouvel indicateur appelé "indicateur de performance carbone" a été mis en place. Il vient remplacer l'indicateur de performance énergétique précédemment utilisé. Il est construit sur le même principe. Il compare, atelier par atelier, la quantité de CO₂ émise avec une quantité de CO₂ dite de référence. La référence est basée sur la performance de l'année de référence (2019) et la production de l'atelier. Les consolidations par site, pays région et pour le groupe sont issues de moyennes pondérées des quantités émises.

Afin de suivre au mieux cet indicateur pertinent, le groupe a développé un logiciel de calcul de l'indicateur, permettant de recueillir directement les consommations énergétiques renseignées dans l'ERP (Enterprise Ressource Planning) et les données de production utilisées par les équipes financières. Ceci permet un calcul plus dynamique, un indicateur calculé mensuellement et un suivi possible atelier par atelier en termes d'émissions de CO₂ comme de consommation énergétique.

Enfin pour permettre un suivi à chaque niveau de l'entreprise, les résultats sont disponibles pour tous via un outil de partage en ligne.

Les énergies prises en compte couvrent l'ensemble des énergies utilisées dans le processus de transformation : électricité, vapeur, gaz naturel, etc.

Cette initiative est reprise sur le site "Ambition for climate", où les grandes entreprises françaises font état de leurs actions concrètes en matière de lutte contre le changement climatique.

Indicateur Biorefining	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Europe	98,1 %	95,8 %	(2,3)	
Amériques	101,2 %	101,3 %	+ 0,1	
Greater Asia	98,8 %	94,8 %	(4,0)	
Chine	93,0 %	92,8 %	(0,2)	
groupe	98,2 %	96,6 %	(1,5 %)	Réduction de 5 % par rapport à 2019

Adaptation au changement climatique (11)

Le groupe considère le réchauffement climatique comme étant une préoccupation majeure pour l'environnement, la biodiversité et toute l'humanité. À ce titre, en 2022, le groupe a décidé de s'engager dans la démarche de décarbonation en ligne avec les dispositions de l'accord de Paris et selon le cadre Science-Based Targets Initiative. La cible a été établie à - 25 % d'émissions de GES en 2030 par rapport à 2021 sur les scopes 1 et 2. Celui-ci sera décliné en 2023 sous forme de plans d'actions et d'indicateurs de performance.

En 2022, le groupe a également établi un bilan carbone englobant les trois scopes afin de définir la référence de 2021.

Des programmes de décarbonation et des initiatives pour réduire les émissions du groupe se mettent en place dans les différentes fonctions (Manufacturing, Achats, Logistique, etc.).

En 2022, trois dossiers majeurs de décarbonation ont été lauréats d'appels à projets organisés par l'ADEME et seront réalisés dans les années à venir pour pouvoir contribuer significativement à l'atteinte des objectifs.

Le groupe s'engage à réduire les impacts environnementaux en poursuivant la mise en place de solutions les plus adaptées aux spécificités locales et en privilégiant des énergies renouvelables compétitives. En 2015, le groupe s'est engagé à mettre en place des installations techniques moins émettrices en CO₂ afin d'éviter un million de tonnes de rejets CO₂ à horizon 2025 pour notamment répondre au troisième enjeu RSE du pilier Biorefining.

Émissions de CO ₂	2021	2022	Variation entre N et N-1
Scope 1 teq CO ₂ /kt de matières premières végétales	285	271	(5,0 %)
Scope 2 teq CO ₂ /kt de matières premières végétales	79	74	(7,0 %)

Indicateurs de performance des émissions de CO₂ industrielles évitées annuellement

Celui-ci est défini comme la somme des bénéfices apportés par un ensemble d'actions visant à réduire les émissions de CO₂ (tonnes de CO₂ évitées par an) équivalent aux installations industrielles du groupe (variateurs de vitesse, biocombustibles, cogénération, etc.).

Indicateur Biorefining	2021	2022	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Europe	574 154	546 174		
Amériques	40 493	22 373		
Greater Asia	254 397	403 707		
Chine	26 413	33 891		
groupe	895 457	1 003 572	+ 12 %	1 000 000 teq CO ₂ évitées

Cette année, l'augmentation du CO₂ évité est principalement dû à un changement de combustible sur le site de Gokak (Inde), où le charbon a été substitué en partie par de la biomasse provenant de la bagasse de canne à sucre.

Gaspillage alimentaire*

L'activité du groupe est de valoriser l'ensemble des constituants des plantes, évitant ainsi la génération de déchets.

4. SOURCING

Approvisionnement en matières premières (12)

La consommation du groupe en matières premières végétales (blé, maïs, pomme de terre et pois) pour l'année 2022 est stable avec environ 6,9 millions de tonnes.

Toutes les matières premières végétales utilisées sont valorisées en quasi-intégralité. Elles sont d'origine agricole et donc annuellement renouvelables. C'est pourquoi l'entreprise s'engage à s'approvisionner de façon durable et responsable en encourageant l'approvisionnement de proximité et en optimisant les moyens de transport afin de combiner rentabilité économique et faible empreinte environnementale. Elle s'engage également à améliorer de façon continue la qualité de ses matières premières en clarifiant ses besoins, en sélectionnant ses fournisseurs et en renforçant la chaîne de contrôle qualité, depuis les terres agricoles jusqu'aux usines.

Pour ce premier enjeu RSE du pilier Sourcing, l'entreprise souhaite également renforcer les liens avec ses fournisseurs de matières premières en établissant des partenariats avec les semenciers et les agriculteurs pour sélectionner et utiliser les ressources agricoles les plus adaptées. Ainsi en Italie, depuis 2021, le projet X-Farm permet la collaboration avec plusieurs fermes et la mise en place de capteurs sur le terrain et d'une application numérique garantissant la traçabilité totale. Celle-ci aide aussi les agriculteurs à cultiver le maïs waxy de manière plus efficace et plus durable (notamment avec un calcul des émissions de CO₂). Il s'agit d'une approche d'amélioration continue engagée avec les agriculteurs locaux.

Au regard des réalisations précédentes et de l'évolution des standards de l'agriculture durable, ce KPI est en cours de révision.

Néanmoins il faut souligner que la sécheresse dans toutes les régions d'approvisionnement de maïs en Europe a entraîné une forte réduction des rendements par hectare et modifié les zones d'approvisionnements, ce qui aura un impact sur les résultats de cette campagne.

Les matières premières sont définies "durables ou responsables" lorsqu'elles sont achetées avec une certification selon le référentiel FSA/SAI (Sustainable Agriculture Initiative) ou équivalent (exemple 2BSvs), ou selon un cahier des charges/protocole interne (inspiré des meilleures pratiques agricoles de durabilité comparables aux exigences du référentiel SAI).

Indicateur Sourcing	2021	2022	Variation entre N et N-1
% de matières premières "durables"	37,1 %	38,7 %	+ 1,63 %

Sélection des fournisseurs (13)

Le code de conduite fournisseurs du groupe est partagé avec tous les fournisseurs. Début 2020, une nouvelle version a été déployée auprès des fournisseurs et mise en ligne sur le site internet. Afin de répondre à ce second enjeu du pilier Sourcing, ce code s'appuie sur 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 la Charte Éthique & Responsabilité et le code de conduite du groupe. Il ne se substitue pas aux différents règlements, normes et lois en vigueur dans les différents pays.

Ce code est aujourd'hui signé par tout nouveau fournisseur dans le cadre du processus d'enregistrement. De plus, pour les fournisseurs principaux, une campagne de qualification est menée et inclut systématiquement la signature de ce code de conduite. En 2022, ces fournisseurs ont tous signé le code de conduite et ont tous été qualifiés.

En 2020, l'entreprise a déployé un outil de qualification des fournisseurs permettant de contrôler les risques fournisseurs de façon cohérente et responsable (notamment sur la question des droits humains). En 2023, une accélération des qualifications sera menée, notamment avec l'intégration d'une nouvelle solution.

Indicateur qualification	2021	2022	Objectif 2025
% de qualification des fournisseurs stratégiques	-	70,9 %	90 %

Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur (14)

Le respect des Droits de l'Homme et de l'Environnement est une priorité pour le groupe. Pour ce troisième enjeu RSE du pilier Sourcing, ces deux thématiques sont ainsi mises en avant dans les deux codes de conduites : le code de conduite fournisseurs et le code de conduite Roquette. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont les bases des valeurs défendues par l'entreprise ainsi que le respect de l'environnement et la préservation des ressources naturelles.

Dans le cadre de ses activités, chaque fournisseur du groupe est tenu de respecter et de communiquer ce code de conduite à l'ensemble de ses salariés, et de veiller à ce que ces principes ou des principes équivalents soient connus et respectés par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Le code de conduite est communiqué et validé de manière systématique dans le cadre du référencement des fournisseurs de Roquette.

Économie circulaire*

Les marchés du groupe, notamment ceux de l'alimentation, de la nutrition et de la santé, font partie de l'économie circulaire. Les sites industriels, en tant qu'écosystèmes intégrés au cœur des territoires, sont une illustration de la stratégie de la bioéconomie, car ils permettent une valorisation optimale des ressources végétales agricoles et sont porteurs de croissance et donc d'emplois.

Le groupe répond notamment à trois facteurs clés de l'économie circulaire : efficacité matière, efficience économique et industrielle, contribution à l'écosystème territorial :

- l'efficacité matière, puisque toutes les matières premières végétales du groupe sont valorisées quasiment en intégralité. Ainsi, pour la filière du maïs, l'amidon extrait de la plante est valorisé pour être mis à disposition des marchés de la nutrition et de la santé ou de l'industrie, les autres composants de la plante sont dirigés vers d'autres marchés, comme la nutrition animale ;
- l'efficience économique et industrielle, comme sur les sites de Lestrem, Beinheim, Vecquemont (France), de Cassano (Italie), de Benifao (Espagne) où la méthanisation des effluents générée du biogaz utilisé dans les chaudières. Cela permet une réduction de l'utilisation du gaz naturel ;
- la contribution à l'écosystème territorial, grâce aux effluents des usines qui sont utilisés pour la fertilisation agricole, en générant une économie pour l'ensemble de la filière. Ainsi, par exemple en 2022, sur le site de Lestrem, les boues de traitement des effluents issues du process de transformation du maïs et de blé sont épandues et sont utilisées comme engrains par les agriculteurs dans les champs. Elles apportent des nutriments à la culture, améliorent la qualité du sol agricole et sont plus économiques pour l'agriculteur.

Conclusion

Ce rapport reflète les engagements et les actions du groupe afin de répondre aux attentes de toutes ses parties prenantes et de créer de la valeur pour le groupe, ses actionnaires, ses clients, ses employés en interagissant avec ses écosystèmes interne et externe.