WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

MANE

GLOBAL COMPACT

Communication sur le Progrès 2015

Déclaration du Président

En adhérant au Global Compact des Nations Unies en 2003, le Groupe MANE s'est engagé à aligner ses opérations et sa stratégie sur les Dix Principes énoncés dans le Pacte touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Premier cadre d'une action RSE qui s'est structurée depuis 12 ans, le Global Compact est, encore aujourd'hui, le creuset de nos valeurs, notamment l'éthique, qui guide nos actions partout dans le monde.

En introduction de la description des mesures prises pour renouveler en 2015 ces engagements au Global Compact, j'ai exprimé l'importance que j'accorde à la gouvernance de la RSE, pour assurer la cohérence de ces mesures avec la vision, les valeurs et les ambitions qui définissent le parcours de MANE.

Jean M. MANE

Président

SOMMAIRE

01. NOTRE ENGAGEMENT AUX 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

02. ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIETAL

Droits de l'Homme - Principes 1 et 2

Conditions de travail - Principes 3 à 6

03. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Principes 7 à 9

04. PRATIQUES DES AFFAIRES

Principe 10

1

NOTRE ENGAGEMENT AUX 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Un signal fort, un cadre essentiel
pour notre démarche RSE
et notre gouvernance responsable

Notre engagement au Global Compact

Une impulsion supplémentaire à la gouvernance responsable

Message du Président

Pour inscrire MANE, groupe familial, dans une croissance pérenne, nous avons toujours défendu la stabilité et l'indépendance financière de l'entreprise patrimoniale, mais aussi la relation durable avec ses clients et partenaires et la responsabilité vis-à-vis du bien-être de ses collaborateurs.

Concilier vision stratégique à long terme, comportement éthique, respect des parties prenantes et de l'environnement s'est avéré être l'élément clef de la réussite d'une entreprise familiale indépendante comme MANE.

Profondément attaché au respect du principe de comportement éthique, quel que soit le pays où il exerce ses activités, le Groupe s'efforce de décliner ses valeurs à tous les niveaux de son activité, R&D, achats, production ou commercialisation. De ce fait, après que l'initiative internationale de l'ONU ait été portée par Kofi Annan, nous avons naturellement adhéré dès 2003 au Global Compact. Puis, en complémentarité avec cette implication, pour conforter notre positionnement d'acteur responsable, nous nous sommes également inscrits dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), primordiale pour concilier au mieux le développement économique, le respect des Hommes et de leurs droits essentiels et la protection de l'environnement, sans lesquels l'entreprise ne saurait prospérer durablement.

Nous impliquons nos parties prenantes en interne (collaborateurs, partenaires sociaux) et en externe (clients, fournisseurs, associations). Nous nous investissons dans les domaines où nous pouvons partager nos bonnes pratiques et influencer de manière positive. La mise en ligne de notre COP est un exemple de cette volonté d'échange collaboratif, mais aussi l'appui à l'élaboration de guides sectoriels avec les acteurs de la filière (Pôle PASS), l'accompagnement vers la RSE de PME-PMI ou encore l'apport d'un soutien financier à diverses associations locales.

Vis-à-vis de nos parties prenantes, notre force est d'avoir fait de MANE une entreprise globale tout en respectant ses racines provençales. En 2014, le Groupe a réalisé 91,7% de son chiffre d'affaires à l'international permettant ainsi une progression de 6,5% du chiffre d'affaires en 2014 mais aussi des progrès en termes de respect des préférences régionales et culturelles, grâce à une plus grande proximité de nos marchés.

Faisons du développement international de MANE une opportunité pour que notre Groupe, que nous voulons ouvert au Monde et à ses acteurs, fasse preuve d'exemplarité, diffuse des valeurs, des pratiques responsables et apporte son soutien là où cela est utile dans le cadre d'une Gouvernance responsable.

Jean M. MANE

Page 6 : L'organisation de notre gouvernance responsable
Impliquer nos parties prenantes et diffuser la RSE dans le Monde

Page 7 : La transparence, premier principe de la Gouvernance
Élaborer des supports d'engagement transparents, cohérents et complémentaires

Page 8 : L'approche managériale
Orchestrer une dynamique d'amélioration continue en RSE

L'organisation de notre gouvernance RSE

Impliquer nos parties prenantes et diffuser la RSE dans le Monde

Le pilotage de la RSE – Responsable du Service Environnement, basé au siège social

- Coordonner et suivre l'avancement des différentes actions RSE au sein du Groupe
- Mesurer et évaluer les progrès effectués et ceux à accomplir sur la base d'indicateurs de performance et d'objectifs définis avec le Comité RSE

Le Comité RSE – Président du Directoire, représentants de la Direction, et cadres supérieurs du siège social pour les Achats, les Ressources Humaines, l'Environnement, la Qualité, les Affaires réglementaires et la Sécurité des Produits

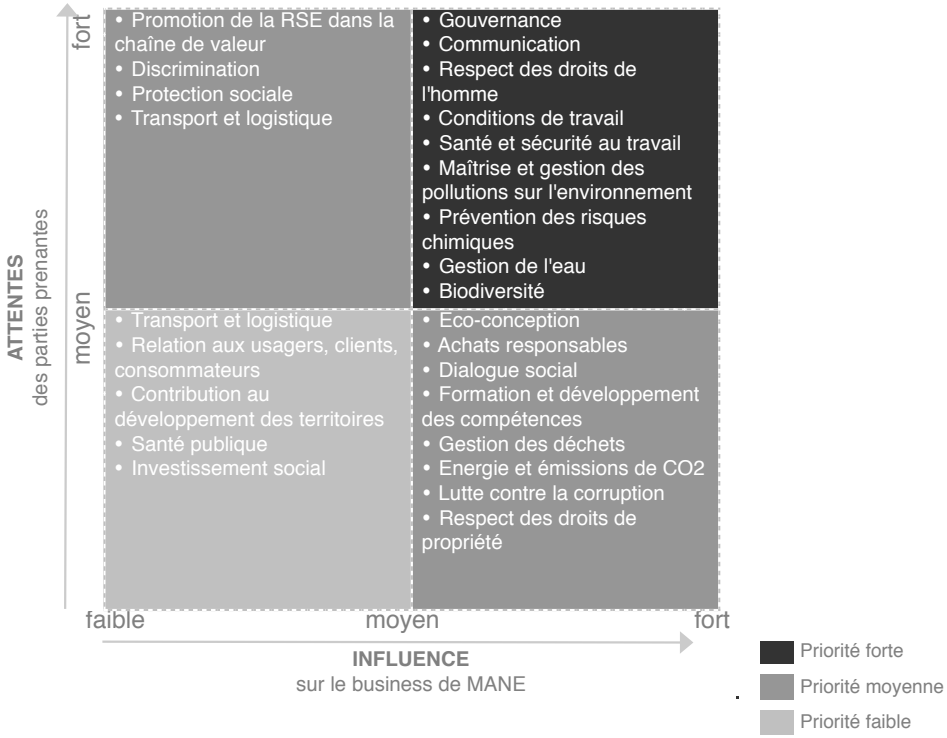
- Se réunir pour examiner les progrès accomplis et les sujets de préoccupations
- Élaborer des plans d'actions concrets
- Réajuster la politique et les objectifs quantifiés

Le réseau décentralisé – correspondants RSE locaux

- Déployer la stratégie RSE auprès des filiales à travers le monde
- Accompagner, dans les différentes entités, la mise en place de plans d'actions pertinents au regard de leurs contextes, leur permettant ainsi de contribuer à l'atteinte des objectifs RSE du Groupe

La stratégie de développement durable de MANE est portée au plus haut niveau du management du Groupe. Elle est matérialisée par la matrice suivante, qui positionne les principaux enjeux issus des différents référentiels de RSE que le Groupe a adoptés, comme celui du Global Compact.

Les enjeux sont organisés de façon hiérarchisée selon leur importance au regard des parties prenantes et leur pertinence pour l'entreprise.



La Transparence, premier principe de gouvernance

Élaborer des supports d'engagement cohérents et complémentaires

Les rapports : rendre compte en toute transparence des impacts que l'entreprise exerce sur la société et l'environnement

C'est le point N°1 de notre « Politique de Développement Durable ». La Communication de Progrès du Global Compact, le Rapport RSE, le Rapport extra financier s'adressent indifféremment à toutes les parties prenantes de MANE. Nous nous efforçons aussi de développer des moyens et des processus de dialogue adaptés pour répondre aux attentes spécifiques de chacune d'entre elles. Chacun de ces supports est l'occasion d'échanger des informations, de comprendre les attentes, de sensibiliser aux meilleures pratiques et de prendre des engagements de progrès. Un enjeu fort de notre gouvernance, est d'intégrer ces engagements dans une politique de RSE cohérente, où toutes les actions prises s'intègrent avec complémentarité. Voici quelques-uns de ces supports d'engagement :

- Plateformes d'échanges et certifications
- Rencontres et opérations portes ouvertes
- Code d'Ethique
- Contrat de partenariat avec des associations

Vous trouverez, dans cette communication, le bilan 2015 de nos actions : objectifs poursuivis, engagements pris et mesure, parfois intermédiaires, des résultats effectifs.

Plateformes d'échanges et certifications : informer les clients et les consommateurs

Pour répondre à une demande croissante de nos clients en matière de transparence sur nos performances RSE, nous partageons et mettons à jour chaque année des informations sur notre démarche RSE sur les plateformes SEDEX, CDP et EcoVadis. De plus en plus, dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, les fournisseurs sont également invités à y décrire leurs pratiques et y appuyer leurs propres engagements de progrès.
L'engagement toujours plus fort de MANE en matière de sécurité des produits est formalisé dans le cadre des systèmes de management de la Qualité et de la sécurité alimentaire, mis en place au niveau entités du Groupe à travers le monde.
En outre, dans le prolongement de ces démarches de Qualité, des questionnaires sont envoyés auprès de nos clients afin de mesurer leur niveau de satisfaction.

Rencontres, portes ouvertes : donner de la visibilité aux acteurs du territoire

Chaque année, le siège social de MANE au Bar-sur-Loup organise une journée d'information pour les maires, préfets et autres élus afin de discuter autour des futures évolutions des activités de l'entreprise et de communiquer sur la démarche RSE du Groupe.

Code d'Éthique : guider les collaborateurs internes

En 2013, MANE s'est doté d'un Code d'Éthique, document de référence pour servir de guide à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il est le socle sur lequel repose notre démarche de Développement Durable. Il formalise les principes fondamentaux d'éthique qui régissent les activités du Groupe et que chaque collaborateur est tenu d'appliquer au quotidien dans ses décisions et dans ses relations, à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe. En 2014, des déclinaisons propres à certains métiers à forte sensibilité éthique (acheteurs, directeurs de filiales et directeurs financiers notamment) ont été rédigées.

Contrats de partenariat : soutenir des associations et, au travers d'elles, des communautés locales

MANE soutient depuis toujours des associations à but non lucratif en France et dans le reste du Monde. Il en va de la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis des Communautés dans lesquelles le Groupe exerce ses activités. Ces partenariats visent à favoriser la solidarité, l'éducation, la santé, et plus généralement, l'épanouissement des droits de l'Homme.

L'approche managériale

Orchestrer une dynamique d'amélioration continue en RSE

Dans l'esprit de l'engagement que, MANE a pris dès 2003, en adhérant au Global Compact, puis, ultérieurement, guidés par des référentiels AFNOR, nous avons adopté des procédures permettant de déployer l'application de nos engagements RSE à tous les processus clés du Groupe, d'en contrôler et évaluer l'efficacité et de prendre les mesures d'amélioration qui s'imposent dans le cadre des résultats obtenus. Nous nous sommes fixés un ensemble d'objectifs datés et quantifiés afin que chacun puisse suivre l'évolution de notre performance RSE. Depuis, nous mesurons et contrôlons en toute transparence, à travers une vingtaine d'indicateurs, l'impact de nos activités au niveau mondial. Cette démarche rigoureuse de reporting permet d'améliorer en continu notre performance RSE par l'ajustement d'objectifs et de plans d'actions.

Objectifs 2009-2021 – Le Groupe s'est fixés un certain nombre d'objectifs chiffrés, dont voici un aperçu :

- Réduction de 20% de la consommation d'énergie, de 15% des émissions de CO_2 et de la consommation d'eau, et de 33% des déchets générés*
- Réduction de 33% du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt
- Porter à plus de 80% la part des collaborateurs bénéficiant d'une formation au cours de l'année

* Par tonne de produits expédiés, par rapport à 2009

Le principe d'évaluation par une tierce partie

Pour assurer la crédibilité et la pertinence de la stratégie RSE du Groupe aux yeux des parties prenantes, nous avons fait le choix de faire évaluer volontairement notre démarche par un organisme tiers indépendant.

Score de 71/100 reçu du Bureau Veritas
A l'issue d'une évaluation CAP 26000 effectuée sur site pendant trois jours en 2014, par deux évaluateurs de Bureau Veritas Certification, nous avons obtenu un score de 71/100. Ce bon résultat confirme la justesse des choix stratégiques, la pertinence et le niveau de maturité de notre démarche de développement durable.

Niveau « Silver » obtenu chez EcoVadis
A la demande de nos principaux clients, nous participons également au programme de suivi RSE d'EcoVadis, solution globale de notation RSE qui aide les entreprises à évaluer les performances RSE de leurs fournisseurs dans le monde entier. Leur questionnaire couvre 21 indicateurs dans les domaines de l'environnement, du social, de l'éthique des affaires et des achats responsables.
Pour notre dernière évaluation réalisée fin 2014, nous avons obtenu un score de 53/100 nous permettant ainsi de recevoir un niveau de reconnaissance « Silver », ce qui nous place parmi les 30% des entreprises les mieux notées par EcoVadis.

Les jalons de la démarche d'amélioration continue

2008 : conception selon le guide SD 21000 d'un diagnostic pour l'identification et la hiérarchisation des enjeux RSE auxquels le Groupe est confronté

Fin 2010 : actualisation des résultats du diagnostic d'après les thématiques abordées par l'ISO 26000

2012 : utilisation des lignes directrices de l'ISO 26000 pour consolider et enrichir la démarche RSE

Début 2014 : évaluation par un organisme tiers indépendant via un audit sur site de 3 jours → score de 71/100 correspondant à une «démarche RSE déjà solidement ancrée et complète »

2

ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIETAL

Mesures prises et résultats obtenus dans le champ des principes 1 à 6 du Global Compact

Engagement social et sociétal

Favoriser le respect des Droits de l'Homme

Le Groupe MANE entend assurer le respect des droits dont doit bénéficier tout être humain à la fois sur son lieu de travail mais aussi en dehors, dès lors qu'il se situe dans la sphère d'influence de MANE.

« Promouvoir, partout dans le Monde, dans le cadre de notre propre activité, de celle de nos fournisseurs, et dans notre sphère d'influence, les droits à la nourriture, à la santé, à la justice, à l'intégrité physique, à l'éducation et au développement »

Sur le lieu de travail

Sur le lieu de travail, c'est au travers de la démarche de « Santé et Sécurité au Travail », de la prise en compte de la pénibilité et de la prévention des risques psychosociaux que cet objectif est décliné. Favoriser le bien-être des individus et leur épanouissement, c'est plus que respecter le Droit, c'est reconnaître l'Humain comme la première richesse de l'entreprise, et considérer la prise en compte de l'Humain comme le préalable à la performance économique.

Vis-à-vis des consommateurs

L'action du Groupe se traduit vis-à-vis des consommateurs non seulement par l'engagement de sécurité sanitaire des produits, mais aussi par l'effort de développement de produits qui répondent aux exigences, de plus en plus vives, de maintien de la forme physique par la nutrition.

Vis-à-vis des communautés locales

Vis-à-vis des communautés dans lesquelles il est implanté, notamment dans certains pays d'Asie, d'Amérique du Sud ou d'Afrique, le Groupe agit par un soutien financier ou matériel assurant la matérialité des droits humains. Cette implication passe le plus souvent par la collaboration avec une association locale, spécialisée dans la santé, l'éducation, l'accès à la nourriture ou la mise en place de filières économiques susceptibles d'assurer l'autonomie des populations.

Vis-à-vis des fournisseurs

Enfin, pour ne pas contribuer indirectement, par son activité, à la violation des droits de l'Homme ou pour ne pas bénéficier de violations commises par d'autres, MANE a mis en place une démarche d'achats responsables visant à promouvoir la RSE auprès de centaines de fournisseurs, qui sont des parties prenantes essentielles, et à évaluer leurs performances, notamment sociales.

Pages 11 à 14 : Principe 1
« Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme. »

Page 15 : Principe 2
« Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits en matière de droits de l'Homme. »

Santé et sécurité au travail

Assurer le droit au bien-être et à l'intégrité physique

Enjeux

Prévention des risques

Le Groupe a pour objectif d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de ses collaborateurs au travail, en agissant sur la prévention des risques. L'objectif de tendre vers le zéro accident est la première priorité du Groupe. Notre « Politique Santé-Sécurité au Travail » s'articule autour des axes suivants :

- La prévention du risque chimique
- La prévention des risques liés aux manutentions manuelles et aux déplacements
- L'amélioration des conditions de travail

Prise en compte de la pénibilité

Le bruit, les manutentions manuelles de charges et le travail en équipes successives alternantes constituent les trois principaux facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les collaborateurs de MANE. Afin de prendre en compte la pénibilité liée à des contraintes physiques marquées lors des manutentions manuelles de charges, certains postes de travail sont plus particulièrement identifiés et des études ergonomiques sont menées pour adapter ou mécaniser les équipements de manière à rendre ces tâches moins pénibles et accessibles à tous.

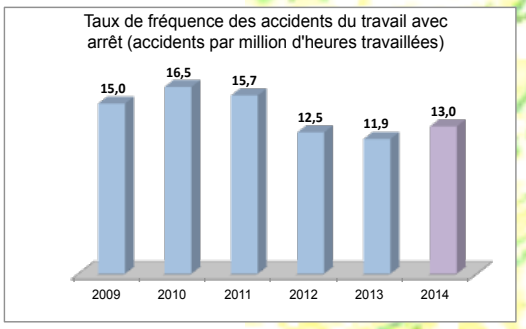
Risques psychosociaux

Une démarche a été engagée en 2011 avec l'accompagnement par un cabinet de conseil indépendant spécialisé dans la détection et la prévention des risques psychosociaux.

Résultats en 2014

Ces politiques actives se sont traduites par :

- Baisse significative, de 13%, du nombre d'accidents par million d'heures travaillées entre 2009 et 2014.



- Aménagements de postes réalisés au Bar-sur-Loup, en 2014, pour permettre le travail en hauteur et réduire les contraintes gestuelles de manutention des bidons de matières premières.

- Poursuite en France, des actions de sensibilisation des managers, sur la prévention des risques psychosociaux, et formation du personnel du service médical pour développer les compétences de prise en charge des personnes, dès lors qu'elles s'estiment être en difficulté.

Engagements 2015

Concernant la démarche de certification OHSAS 18001 : réalisation d'un diagnostic

Réduction de 15% du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

Sécurité sanitaire et qualité nutritive des produits

Garantir le droit à la santé et à l'intégrité physique par la nutrition

Enjeux

Sécurité sanitaire des produits

Dans le même esprit et avec la même responsabilité que nos propres clients de l'industrie agroalimentaire, MANE s'engage, dans le cadre de sa « Politique Management de la Sécurité Sanitaire des Arômes », sur la qualité et la sécurité alimentaire de ses produits. Notre démarche s'appuie sur des règles d'hygiène strictes, la mise en place de nombreuses études HACCP (analyse des dangers et des points critiques en vue de leur maîtrise) ainsi que sur la prévention et la maîtrise des actes malveillants.

Qualité nutritive des produits

D'un point de vue nutritionnel, MANE cherche toujours à développer des produits plus sains pour les consommateurs.

• *Édulcorants naturels*

Avec sa gamme Sense Capture, MANE propose des arômes naturels pouvant diminuer les taux de sucre et de sel sans arrière-goût. MANE a créé, à partir d'un partenariat avec Cristal Union et Lavollée, la société Stevia Internacional Europe qui produit Sense Capture Stévia, solution aromatique qui agit sur l'impact sucré de la stévia.

• *Incorporation de protéines végétales dans les applications carnées*

MANE propose des formulations où les protéines animales sont remplacées par des fibres végétales, tout en assurant un aspect visuel, une texture (liée, ferme et juteuse) et un goût proche d'un produit 100 % viande.

Résultats en 2014

➤ Mise en place, depuis 2009, de l'évaluation et de la maîtrise des risques sanitaires, comme par exemple les contaminations croisées avec des allergènes. La plupart de nos sites sont certifiés IFS & BRC, ou ISO 22000 ou encore GMP.

➤ Le site de Sablé-sur-Sarthe produit des burgers particulièrement riches en fibres. Ces mélanges technologiques pour viande hachée à partir de 51 % de viande (bœuf, porc ou volaille) contiennent différentes variétés de fibres végétales. Elle sont utilisées seules (à partir de 70 % de viande) ou combinées à des protéines végétales entre 51 et 70 % de viande.

Engagements 2015

Réflexion sur la mise en place d'un outil commun pour la gestion globale de la sécurité des produits

Soutien aux Communautés

Favoriser le droit à l'éducation, aux conditions de vie décentes

Enjeux

Soutien à l'éducation, à l'insertion

En 2013, le site de MANE à Shanghai s'est engagé sur 5 ans auprès de l'association Les Enfants de Madaifu pour accompagner, jusqu'à leur vie active, des enfants dont les parents sont décédés ou ont disparu.
MANE est également impliqué auprès de l'association Shanghai Young Bakers, dans un programme de charité qui a pour objectif de dispenser un formation en boulangerie française à des jeunes chinois défavorisés, afin qu'ils trouvent un emploi qualifié leur permettant ensuite de mener une vie indépendante.

L'école FITAMA à Madagascar

Grâce aux revenus générés par nos achats à la FITAMA, une coopérative de fermiers malgaches à qui nous achetons depuis plusieurs années de la vanille certifiée commerce équitable, par l'intermédiaire de notre partenaire FLORIBIS, celle-ci a pu construire sa propre école de brousse pour les 600 enfants de leur communauté.
De plus, en partenariat avec l'ONG Fanamby, FLORIBIS et MANE ont mis en place des conditions pour la bonne garde d'approvisionnement en nourriture de la communauté pendant les périodes creuses. Pour cela, MANE a financé la construction d'un grenier à riz et l'achat initial de stocks de riz, afin d'aider à gérer le stock de nourriture de base, nécessaire aux besoins primaires.

Résultats en 2014

- Don de 12 000 € effectué chaque année pour couvrir les frais de vie et de scolarité d'une quinzaine d'enfants, à qui MANE Shanghai offre également la possibilité d'être accueillis en stage en entreprise s'ils le souhaitent.

- Achat de 320 kg de pommes à l'association Les Enfants de Madaifu, dont 270 kg ont été distribués aux collaborateurs de MANE et 50 kg fournis gratuitement à l'association Shanghai Young Bakers comme matière première pour en faire des pâtisseries. La recette de la vente de 10 kg permet de financer l'accompagnement d'un enfant par l'association pendant 2 mois.

- En 2014, les collaborateurs de MANE ont été nombreux à répondre à un appel au don de livres, afin que la FITAMA puisse continuer à équiper son école. Après un premier envoi de matériel scolaire en 2013, ce sont plus de 5000 livres qui ont depuis été envoyés.

- Le grenier à riz, dont la première pierre a été posée en juillet 2014, a été achevé en février 2015 et sera par la suite inauguré avec la communauté toute entière.

Engagements 2015

Poursuivre nos actions de soutien pour la filière vanille, notamment avec l'ONG Fanamby

Soutien aux Communautés

Agir pour leur santé, en partenariat avec des associations

Enjeux

La santé par le sport

MANE Mexico a intégré une activité sportive au sein même de ses locaux et propose à ses collaborateurs un programme sur son site de Lerma.
Le Comité d'Entreprise de MANE France participe financièrement aux activités sportives de ses collaborateurs, au travers d'une dotation individuelle de 30 euros par an et d'une contribution pour l'organisation d'activités collectives sportives. Depuis, le principe a été élargi à d'autres sites.

Soutien médical

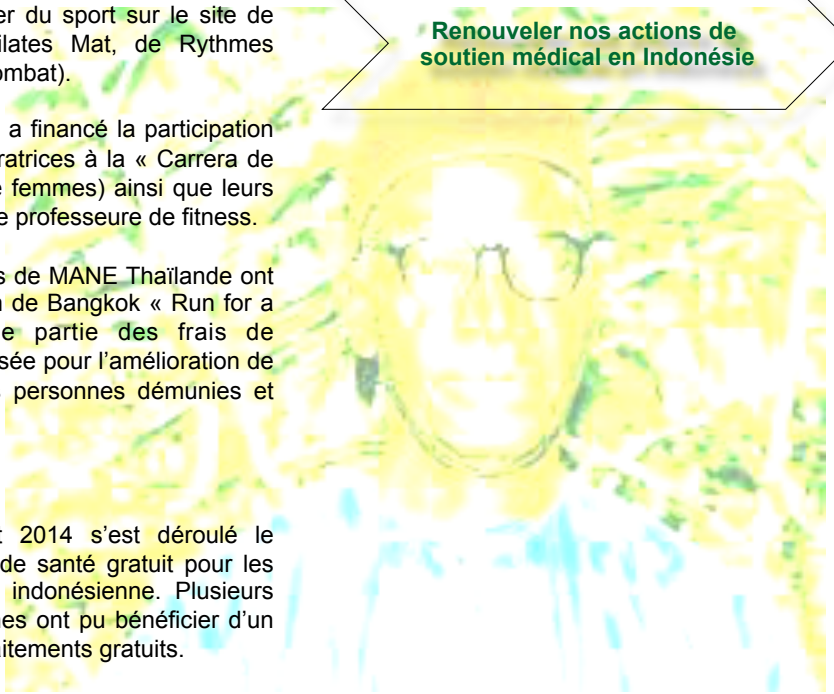
L'accès aux soins médicaux est un facteur d'inégalités sociales.
C'est pourquoi en Indonésie, la filiale de MANE finance chaque année un bilan de santé gratuit dans les villages alentours, en coopération avec la zone industrielle où l'unité de production est implantée, et le « Forum of Villager », organisation représentative des communautés locales.
MANE participe également à des actions humanitaires dans divers pays.

Résultats en 2014

- Cette année, 350 collaborateurs ont la possibilité de pratiquer du sport sur le site de Lerma (cours de Pilates Mat, de Rythmes Latinos et de Body Combat).
- MANE Colombie a financé la participation de 25 de ses collaboratrices à la « Carrera de la mujer » (course de femmes) ainsi que leurs entraînements par une professeure de fitness.
- 17 collaborateurs de MANE Thaïlande ont participé au Marathon de Bangkok « Run for a reason », dont une partie des frais de participation est reversée pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes démunies et leur autonomie.
- De mai à août 2014 s'est déroulé le programme de bilan de santé gratuit pour les riverains de la filiale indonésienne. Plusieurs centaines de personnes ont pu bénéficier d'un bilan médical et de traitements gratuits.
- MANE a participé à l'envoi humanitaire de matériel médical et informatique à la communauté rurale de Dankh Sène au Sénégal en partenariat avec l'association Keurgui qui a supervisé la répartition du matériel sur place.

Engagements 2015

Renouveler nos actions de soutien médical en Indonésie



Démarche d'achats responsables

Renforcer notre relation avec nos fournisseurs autour des droits de l'Homme

Enjeux

Notre activité est en grande partie liée à nos achats de matières premières. MANE travaille avec des centaines de fournisseurs partout dans le monde. Par conséquent, nous ne pouvons agir en faveur du développement durable sans leur implication. Pour cette raison, MANE a mis en place des actions concrètes visant à les intégrer comme parties prenantes essentielles de sa Politique de Développement Durable. Dès 2009, la Direction des Achats du siège social a lancé sa démarche d'achats responsables visant à promouvoir la RSE auprès de ses fournisseurs, et à évaluer leurs performances sociales et environnementales.

Une démarche structurée de suivi de la performance sociale des fournisseurs

Cette démarche s'articule autour des trois axes suivants :

- Une « Charte Achats et Développement Durable » qui doit être signée par les fournisseurs et qui exige le respect de principes fondamentaux dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail et de l'environnement.
- Un système d'identification des fournisseurs significatifs et potentiellement à risque à travers un questionnaire d'auto-évaluation RSE et une cartographie des risques RSE fournisseurs en fonction des catégories d'achats.
- Un programme de formation des auditeurs qualité pour intégrer des critères sociaux et environnementaux aux audits qualité des fournisseurs.

Résultats en 2014

- Plus d'une centaine de fournisseurs significatifs et potentiellement à risque identifiés et suivis d'un point de vue RSE. Ils représentent 90% du volume d'achats total.
- Plus de 60% de ces fournisseurs sont signataires de notre Charte et ont répondu à notre questionnaire d'auto-évaluation RSE, ce qui représente un « taux de couverture » de 77% du volume d'achats total.
- Depuis 2013, plus d'une quinzaine d'évaluations RSE ont été effectuées sur site par les auditeurs qualité. Les fournisseurs audités n'ayant pas obtenu un score satisfaisant, sont suivis dans leurs démarches d'amélioration nécessaires, afin de vérifier l'application de leur actions.

Engagements 2015

Porter à 80% la part du montant total des achats réalisés auprès de fournisseurs signataires de la Charte

Porter à 15% la part des fournisseurs significatifs évalués sur site pour les aspects RSE

Politique sociale et performance mesurable

Des indicateurs de résultats essentiels pour faire évoluer les conditions de travail

L'avenir du Groupe passe par sa capacité à attirer et fidéliser les talents. Plus de 90% des collaborateurs sont en Contrat à Durée Indéterminée ; la mise en œuvre d'actions dans le cadre des principes 3, 4, 5 et 6 du Global Compact doit aussi favoriser la fidélisation des collaborateurs.

En 2014 : 675 arrivées / 282 départs

Des effectifs en progression

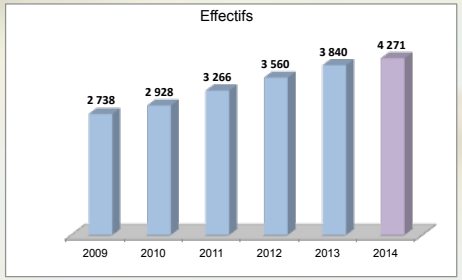
MANE comptait, fin 2014, plus de 4 271 collaborateurs à travers le monde. Le graphe (1) indique l'évolution du nombre de collaborateurs depuis 2009. Le Groupe est implanté dans plus de 32 pays, avec environ 80% de ses effectifs répartis en France, aux Etats-Unis, en Indonésie, au Mexique, en Chine et au Brésil.

Le turnover et l'absentéisme du personnel, deux indicateurs très surveillés

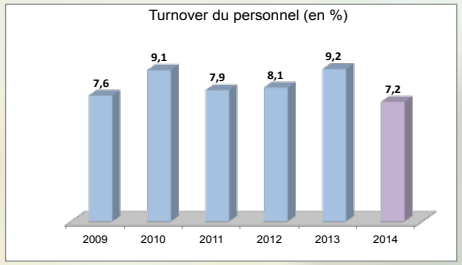
Ils sont généralement associés au degré de satisfaction et de bien-être des collaborateurs au travail. Les graphes ci-contre représentent l'évolution satisfaisante en 5 ans du taux de turnover du personnel (2), - rapport entre départs (licenciements et démissions) et arrivées - et de l'absentéisme (3).

Nous faisons en sorte que les conditions de travail, la rémunération, la motivation, soient suffisamment positives pour qu'elles motivent une progression continue de ces deux indicateurs. Le taux d'absentéisme doit être maintenu à moins de 5%.

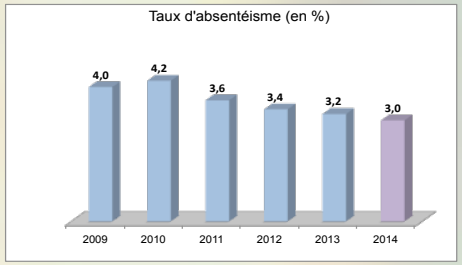
(1) En 2014, MANE a augmenté ses effectifs de 11% par rapport à 2013 (675 nouveaux collaborateurs) et de 46% par rapport à 2009.



(2) Le turnover du Groupe est passé de 7,6% en 2009 à 7,2% en 2014.



(3) Le taux d'absentéisme est passé de 4% en 2009 à 3% en 2014.



Page 17 : Principes 3, 4 et 5

« Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective »

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire »

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants »

Pages 18 à 20 : Principe 6

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession »

Relation employeur-employé respectueuse des droits de l'Homme

Favoriser le dialogue social, promouvoir la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Enjeux

Dialogue social

Le Groupe met tout en œuvre pour favoriser le dialogue social, et ce quel que soit le pays où il est présent. Nous avons d'ailleurs inscrit comme principe fondamental dans notre Code d'Éthique la liberté d'association et la reconnaissance de la négociation collective.

Les relations entre la Direction et les représentants des collaborateurs sont fondées sur un dialogue social, à l'issue duquel des accords collectifs sont signés par les organisations syndicales. Ces accords peuvent concerner par exemple la politique salariale, l'intéressement, la participation, les dispositifs d'épargne salariale, le contrat intergénérationnel.

La lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Nous nous sommes engagés dans notre Code d'Ethique à ne pas avoir recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités économiques et commerciales, et ce plus particulièrement dans le cadre de nos relations avec les fournisseurs. En effet, au-delà de notre devoir de vigilance à l'égard de nos filiales, il s'agit également de nous doter de moyens pour contrôler ces enjeux sensibles au niveau de notre chaine d'approvisionnement. Avec notre Charte Achats et Développement Durable et notre processus d'évaluation RSE fournisseur qui intègrent ces principes, les premiers jalons sont posés.

Résultats en 2014

Deux nouveaux accords d'entreprise ont été signés avec les représentations syndicales du personnel de V. MANE FILS :

- Un accord relatif au don de jours de repos et de congés dans le cadre de la solidarité pour enfant gravement malade. Chaque jour donné par un collaborateur de V. MANE FILS fait l'objet d'un abondement d'un jour par l'entreprise.
- Un accord sur la négociation annuelle obligatoire.
- A noter que plusieurs avenants à de précédents accords d'entreprise ont également été signés, notamment sur les garanties collectives « incapacité, invalidité, décès, dépendance » et de remboursements de frais médicaux.

Engagements 2015

Poursuivre le processus du dialogue social

Diversité et égalité des chances

Évaluer les risques de discriminations grâce aux statistiques

Enjeux

Dans notre Code d'Éthique, nous avons clairement affiché notre engagement à veiller à ce qu'aucune discrimination ne soit exercée à l'encontre de nos collaborateurs, et de quiconque avec lequel le Groupe est en relation dans ses activités. Le Groupe a également signé la Charte de la diversité en entreprise, preuve de son engagement à lutter contre toutes formes de discrimination dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières.
Nous suivons avec attention les indicateurs clés en terme d'égalité des chances.

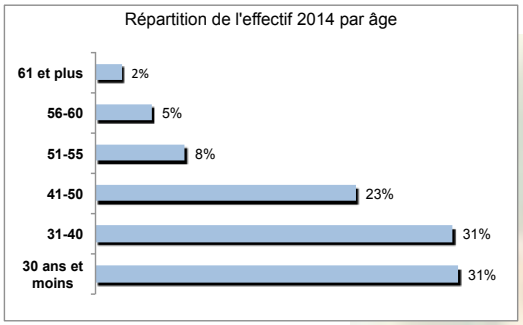
Répartition des effectifs par âge (1)
L'âge moyen du personnel est de 37 ans.

Répartition des effectifs par sexe (2)
La proportion du personnel féminin a baissé entre 2009 et 2014, notamment en raison des recrutements effectués dans le cadre de l'extension de deux sites de production en Indonésie et aux États-unis (plus particulièrement à Lebanon) avec un effectif majoritairement masculin.

Répartition du turnover par catégorie professionnelle (3)
Elle fait apparaître une différence importante entre les cadres supérieurs et les ouvriers, surtout en Chine où le taux atteint 42% pour les ouvriers. Il est donc essentiel que nous concentrions nos efforts de fidélisation sur ces catégories de collaborateurs.

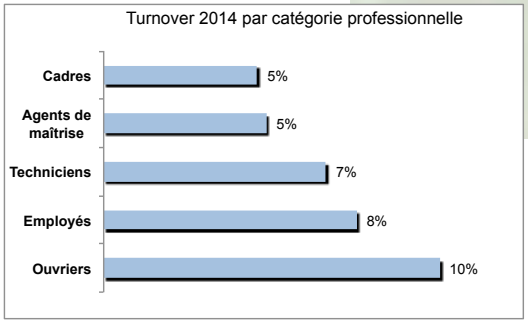
Résultats en 2014

Répartition par âge (1)



Effectifs de Femmes (2)
La proportion du personnel féminin a baissé de 43% à 40% entre 2009 et 2014.
En 2014, 43% des cadres sont des femmes, soit 3 points de plus qu'en 2009.

Répartition du turnover par catégorie professionnelle (3)



Engagements 2015

Sensibiliser et former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières à la non-discrimination et diversité

Mettre en œuvre des moyens et développer des actions de fidélisation du personnel prenant en compte les disparités entre catégories professionnelles et entre filiales

Diversité et égalité des chances

Mener des actions pour maitriser les risques d'inégalité

Enjeux

Plusieurs actions ont été initiées dès 2009 pour favoriser la diversité au sein des effectifs.

Adaptation des postes de travail (1)
MANE s'efforce d'adapter et de mécaniser ses outils de production de manière à rendre de nombreuses tâches manuelles moins pénibles et accessibles à tous.

Contrat de génération (2)
Afin de donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, MANE a mis en place en France un contrat de génération. Il s'agit d'un dispositif visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes en CDI et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences et des savoir-faire.

Actions pour l'emploi en faveur des travailleurs handicapés (3)
En 2012, MANE a conclu en France un accord d'entreprise en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap pour les trois prochaines années. Cet accord porte sur le respect de la confidentialité de la Direction dans le cadre de cette démarche personnelle, une campagne de sensibilisation et d'information des collaborateurs au moins une fois par an et un certain nombre de mesures dont le bilan chiffré 2014 figure ci-contre :

Résultats en 2014

- Deux aménagements de postes réalisés, pour l'aide à la manutention de bidons de matières premières (1)
- Une trentaine de démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) effectuées. Chaque nouvelle RQTH donne lieu au versement d'une indemnisation de l'effort engagé pour la reconnaissance du handicap de 400 €/bruts (3)
- Évolution du taux d'emploi de personnes handicapées de 0,51% en 2011 à 3% à fin 2014 (3)
- 3 actions de formation pour maintenir dans l'emploi (3)
- Participation de l'entreprise à la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées avec campagne de publicité (3)
- Appel à des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour la réalisation de certains travaux (entretien d'espaces verts, embouteillage de parfums, enlèvement, démantèlement, traitement et recyclage de nos Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), conditionnement de coffrets (3)

Engagements 2015

Aménagement d'une trentaine de postes individuels, travaux d'accessibilité programmés

Contre la discrimination, la formation du plus grand nombre

Favoriser les compétences des collaborateurs et des partenaires

Enjeux

La Formation

Elle occupe une place centrale dans notre politique de ressources humaines. Favoriser l'employabilité de nos collaborateurs à travers des programmes de développement continu des compétences et de formation fait partie de nos priorités.

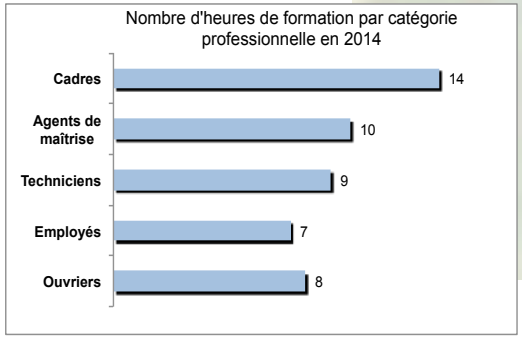
MANE noue également des relations fortes avec des communautés locales et s'efforce constamment de créer de la valeur partagée avec toutes les parties prenantes impliquées dans la production de ses matières premières. Par exemple, à Madagascar avec FLORIBIS, qui agit comme relais pour les agriculteurs, coopératives et communautés locales, dont les formateurs sont chargés d'améliorer les pratiques culturales et de préparation de la vanille ; mais encore en Namibie où MANE cherche à développer une filière soutenable de développement commercial de la myrrhe, ainsi qu'à Haïti pour le vétiver.

La GPEC

A travers la mise en place d'un Plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, MANE offre la capacité à ses collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences pour qu'ils puissent s'adapter aux changements d'exigences et d'attentes professionnelles. Il s'agit également un dispositif permettant l'implication des responsables opérationnels ainsi que le dialogue social avec les représentants du personnel.

Résultats en 2014

- 70% de collaborateurs ont bénéficié d'une formation au cours de l'année
- MANE a consacré en France 2,7% de sa masse salariale à la formation professionnelle, soit une part beaucoup plus importance que l'obligation légale de 1,6%. A l'échelle du Groupe, ce pourcentage s'élève à 2%.
- Les collaborateurs du Groupe ont bénéficié en moyenne de 9 heures de formation pendant l'année. A noter qu'il existe des différences importantes entre les catégories professionnelles avec par exemple une moyenne de 8 heures par an pour les ouvriers versus 14 heures pour les cadres (voir graphe suivant).

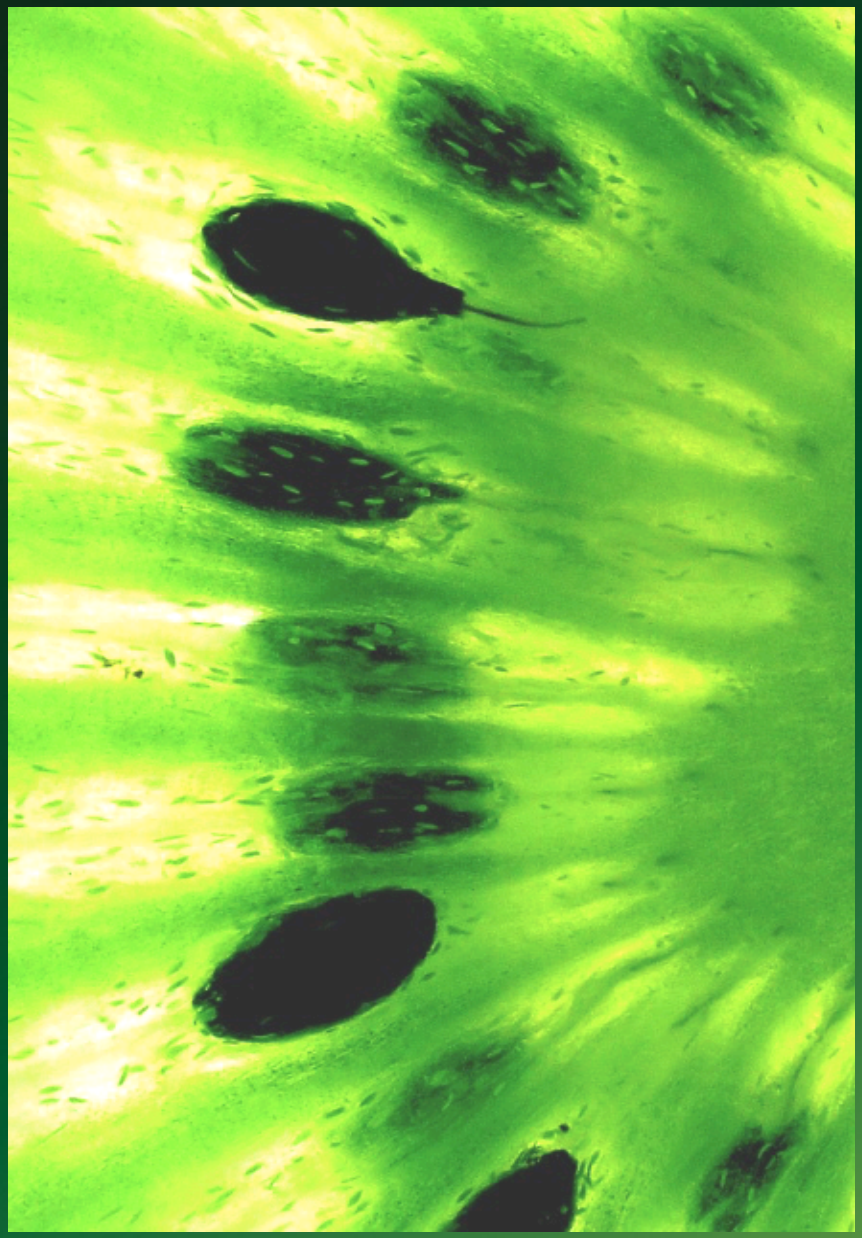


- 81% de collaborateurs ont bénéficié d'un entretien ou d'une évaluation au cours de l'année

Engagements 2015

Porter à 75% le taux de collaborateurs bénéficiant d'une formation au cours de l'année

Maintenir à plus de 80% le taux de collaborateurs bénéficiant d'un entretien ou d'une évaluation au cours de l'année



3

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Mesures prises et résultats obtenus dans le champ des principes 7, 8 et 9 du Global Compact

Politique environnementale

Intégrer des actions à chaque stade de l'activité

Approche managériale

Chez MANE, nous sommes convaincus que la préservation de l'environnement est une composante à part entière de la performance et de la pérennité d'une entreprise. Notre démarche consiste à intégrer la protection de l'environnement à chaque stade de nos activités. Pour y parvenir, nos différents sites de production s'appliquent à mettre en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) portant notamment sur la réduction des émissions de CO_2, l'optimisation de la consommation d'eau et de matière, la réduction de la charge polluante des effluents aqueux rejetés, l'optimisation de la gestion des déchets.

D'ici 2021, notre objectif est d'étendre progressivement la certification ISO 14001 à l'ensemble des sites industriels du Groupe pour porter à au moins 90% la part du tonnage expédié par des sites certifiés. A ce jour, ce pourcentage s'élève à 36%.

Réduction des émissions de CO_2

Les gaz à effet de serre contribuent au changement climatique. Conscient de l'impact de ses activités sur le climat, MANE a signé en 2007 la déclaration des chefs d'entreprises « Caring for Climate », un programme d'actions volontaires et complémentaires au Global Compact, pour s'engager durablement dans les actions en faveur du climat.

Chimie verte

La recherche est une priorité car elle contribue à réduire l'impact environnemental des formules conçues. En 2014, 9% du chiffre d'affaires annuel sont investis dans la R&D. La chimie verte a pour but de concevoir des produits et des procédés chimiques permettant de réduire ou d'éliminer l'utilisation et la synthèse de substances dangereuses, selon 12 principes proposés en 1991 par les chimistes américains Anastas et Warner de l'agence américaine pour la protection de l'environnement. C'est dans cette optique qu'a été développé l'outil GREEN MOTION™ qui permet de noter de 0 à 100 les ingrédients fabriqués chez MANE. L'ensemble des résultats est mis à la disposition des aromaticiens et des parfumeurs pour leur permettre de concevoir des formules moins impactantes pour l'environnement.

Le respect des trois principes environnementaux

Dans le champ du principe 7 : Le principe de précaution par le Management environnemental et la démarche de sécurité alimentaire.

Dans le champ du principe 8 : La promotion du respect de l'environnement par la compensation carbone, la mise à disposition d'outils de mesure et le partage de bonnes pratiques.

Dans le champ du principe 9 : Solutions et technologies pour diminuer les consommations de matières, d'énergies, d'eau, diminuer les effluents et déchets et préserver la biodiversité.

Pages 23 et 24 : Principe 7
« Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement »

Page 25 : Principe 8
« Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »

Pages 26 à 28 : Principe 9
« Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

Recherche, éco-conception, traçabilité, certification

Les axes du Management environnemental pour concrétiser le principe de précaution

Enjeux

Respect de l'environnement et sécurité sanitaire, deux objectifs du principe de précaution

Nous sommes très attentifs à la fois au respect de l'environnement (largement détaillé dans les pages suivantes) et à la protection de la santé et de la sécurité des consommateurs, dans le même esprit et avec la même responsabilité que nos propres clients de l'industrie agroalimentaire. Cet engagement se traduit par une exigence toujours plus forte en matière de sécurité des produits notamment pour la maîtrise des risques de toxicité et d'allergies associés à la consommation des produits.

Les moyens au service du principe de précaution sanitaire

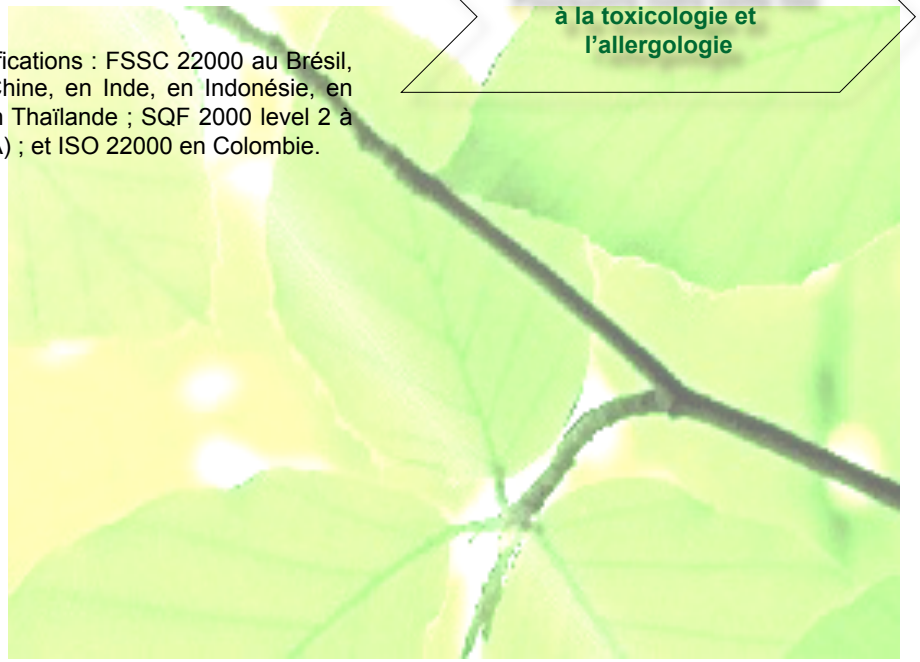
Pour y parvenir, nous déployons nos activités de recherche et notre « Politique Management de la Sécurité Sanitaire des Arômes » qui couvre les démarches d'éco-conception, d'expertise scientifique, de traçabilité et de certification. Le respect de procédures est obtenu dans le cadre de systèmes de management de la qualité et de la sécurité alimentaire mis en place par les différentes entités du Groupe à travers le monde. La plupart de nos sites sont ainsi certifiés ISO 9001, IFS & BRC ou ISO 22000, HACCP et GMP. Nous bénéficions également de l'expertise d'un toxicologue, chargé de l'évaluation des risques liés aux substances chimiques incorporées dans nos préparations pour l'homme et l'environnement.

Résultats en 2014

- Études pour la maîtrise des risques de contaminations croisées avec des allergènes
- Nos certifications : FSSC 22000 au Brésil, au Chili, en Chine, en Inde, en Indonésie, en Espagne et en Thaïlande ; SQF 2000 level 2 à Lebanon (USA) ; et ISO 22000 en Colombie.

Engagements 2015

Poursuivre notre veille liée à la toxicologie et l'allergologie



Compensation carbone et échange de bonnes pratiques

Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

Enjeux

Trois mesures de promotion de l'environnement

Compensation carbone

MANE a fait le choix de compenser les émissions de gaz à effet de serre relatives aux déplacements professionnels aériens des collaborateurs de son siège social. Le Groupe assume ainsi l'impossibilité de faire disparaître certaines de ses atteintes à l'environnement. Cette compensation permet de financer un projet de la société EcoAct, qui consiste à déployer un parc éolien au Nord-Ouest de l'Inde, où la production d'électricité repose essentiellement sur des centrales au charbon ou au gaz.

Conception, utilisation et mise à la disposition de tous d'un outil d'évaluation environnementale de produit

Dans un esprit de partage des connaissances visant à promouvoir la RSE dans la chaine de valeur, MANE a mis gratuitement à disposition une application web de GREEN MOTION™, disponible au lien suivant : http://www.mane.com/green-motion.

Cet outil permet à l'utilisateur de noter son produit par rapport aux 12 principes de la chimie verte.

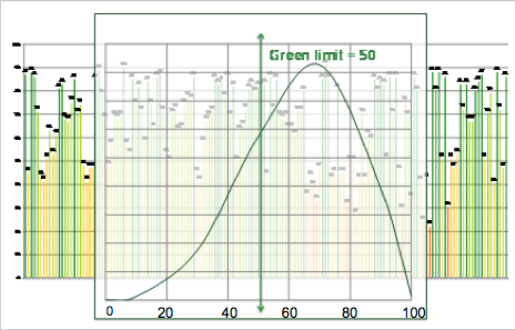
Partage de bonnes pratiques RSE

Avec « Performance Globale 06 », action collective à laquelle il participe en tant que Parrain, MANE fait la promotion de la RSE au sein de son territoire et partage son expérience dans la mise en œuvre opérationnelle de la RSE auprès de PME locales.

Résultats en 2014

- Contribution financière de 18 000 euros pour compenser les 2 600 tonnes d'émissions de CO_2 équivalent des déplacements professionnels en avion effectués en 2013

- Application de l'outil d'évaluation environnementale à plus d'une centaine d'ingrédients



- Une première promotion de 20 PME/PMI a déjà été parrainée de février 2012 à juillet 2013, par les 13 Parrains de PG06, dont MANE fait partie. En 18 mois d'accompagnement, les PME ont constaté des résultats performants en termes économiques, sociaux et environnementaux. Depuis fin 2014, une deuxième promotion a été lancée avec des réunions collectives de partage d'expériences chaque mois. Le 26 mars 2015, les acteurs se sont retrouvés chez MANE, pour leur 3ème Réunion Collective.

Engagements 2015

Porter à 60% la part de matières premières issues des CCSN* avec une note GREEN MOTION™ supérieure à 50/100

Compensation carbone des émissions de CO2 des déplacements aériens des collaborateurs en 2014

* CCSN : Corps Chimiques et Spécialités Naturels

Diminution de la consommation de matières

Réutiliser et mieux produire pour respecter les ressources

Enjeux

Les principales matières consommées par le Groupe sont :

- Les matières premières biosourcées, autrement dit issues de la biomasse d'origine végétale ou animale (les huiles essentielles végétales, les fruits, le cacao, la vanille, l'éthanol, les produits de la mer...).
- Les produits chimiques de synthèse.
- Les matériaux d'emballages (fûts métalliques, plastiques, cartons...).

La production totale en tonnes a augmenté de 19% entre 2013 et 2014 en raison de:

- La forte hausse de la production des sites de MANE en Indonésie (montée en puissance des arômes en poudre, du café notamment) et aux Etats-Unis dans l'Etat de l'Ohio.
- L'acquisition en mars 2014 d'un nouveau site de production d'arômes en Espagne.

La quantité de matières consommées par tonne de produits finis est un des principaux critères de performance industrielle. Pour améliorer ce rapport, nous travaillons dans deux directions : l'efficacité de l'utilisation des matières et la réduction des quantités d'emballages.

En 2013, nous avons travaillé avec notre fournisseur d'emballages pour concevoir un nouvel emballage de regroupement et récupération des cartons unitaires de produits pour être réutilisés par notre fournisseur pour les livraisons suivantes. Cette solution présente donc à la fois l'avantage de minimiser la consommation de matières et celui de générer moins de déchets chez MANE.

Résultats en 2014

- Développement d'un concept d'emballage et de réutilisation de cartons moins impactant pour l'environnement : économie d'environ 4 tonnes de cartons par an

- Diminution de 6% de la quantité de matières premières achetées par tonne de produits expédiés, pour les deux sites Notre-Dame et La Sarrée de MANE au Bar-sur-Loup entre 2012 et 2014

Engagements 2015

Mettre en place un indicateur spécifique à nos métiers

Diminution de la consommation d'eau

Gérer la ressource dans le respect de l'environnement

Enjeux

L'utilisation de l'eau

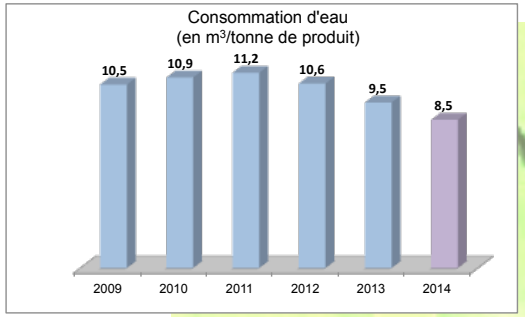
MANE s'efforce de favoriser une meilleure gestion de la ressource en eau dans nos procédés de fabrication:

L'eau pour l'extraction: la fabrication de produits par techniques d'extractions est très consommatrice en eau. De ce fait, ce sont les deux sites du siège social de MANE au Bar-sur-Loup qui consomment le plus d'eau, avec une part de 47% de la consommation totale du Groupe et avec une consommation moyenne de 17 m^3 d'eau par tonne de produit.

L'eau pour le fonctionnement des utilités: l'essentiel de l'eau consommée dans les unités de production de MANE est destiné au refroidissement (chaudières, tours aéroréfrigérantes...) et au nettoyage des équipements de production afin de respecter les normes d'hygiène très strictes en particulier pour les arômes. Ceci représente environ les deux tiers de la consommation des sites industriels du Groupe.
Au cours des six dernières années, nous avons diminué de 19% notre consommation d'eau par tonne de produit. Ces résultats sont le fruit des différentes mesures aujourd'hui en place, comme par exemple la télérelève pour détecter en temps réel les fuites ou les consommations anormales et la sensibilisation toujours plus poussée des responsables de production et l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

Résultats en 2014

Évolution de la consommation d'eau du Groupe sur la période 2009-2014 :



Consommations d'eau des sites du Groupe aux 31 décembre 2013 et 2014 :

	2013	2014
Eau	476 652 m^3	508 850 m^3
Consommation d'eau par tonne de produit	9,5 m^3/t	8,5 m^3/t

Nos sites en Asie ont significativement contribué à la baisse générale de la consommation d'eau du Groupe, et en particulier la Thaïlande, la Chine et l'Indonésie avec des réductions respective de 45%, 16% et 8% entre 2009 et 2014.

Engagements 2015

Réduction de 15% de la consommation d'eau par tonne de produit, par rapport à 2009

Diminution de la quantité d'effluents

Éviter les pollutions pour préserver l'environnement

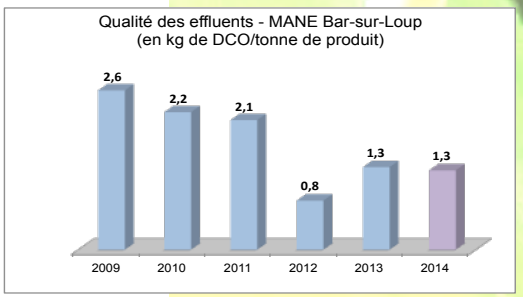
Enjeux

Pour préserver l'environnement, nous devons traiter nos effluents aqueux (rejets d'eaux usées industrielles) qui contiennent des polluants, notamment organiques, avant déversement dans le milieu naturel ou dans les réseaux d'assainissement locaux.
Chaque site conçoit son propre programme de gestion des effluents en respectant les exigences réglementaires en vigueur, en contrôlant la qualité des effluents selon les paramètres définis localement.

Deux cas se présentent :
• Pour la plupart de nos sites à l'étranger, les effluents sont prétraités en interne avant d'être envoyés vers les réseaux d'égouts municipaux ou les stations d'épuration situées à proximité de nos installations. Dans certains cas, les eaux usées sont collectées puis envoyées vers des prestataires de services agréés.
• Pour ce qui est de nos unités de production au Bar-sur-Loup, les effluents sont directement traités sur place dans notre propre station d'épuration, avant d'être rejetés dans le milieu naturel, et ce, depuis 1984. Nous avons mis en place un système de surveillance, de contrôle et de reporting de la qualité des effluents. Et depuis 2012, des investissements conséquents ont été décidés pour obtenir un meilleur taux d'abattement des pollutions carbonées et azotées, mais également une réduction de la quantité de boues d'épuration produites.

Résultats en 2014

Entre 2009 et 2014 : réduction de moitié de la charge polluante des effluents rejetés par nos unités de production Notre Dame et La Sarrée (au Bar-sur-Loup), avec une valeur de la Demande Chimique en Oxygène (DCO) en sortie de station d'épuration bien en deçà de la limite réglementaire.



Taux d'abattement de la pollution 2014 pour la station d'épuration de Bar-sur-Loup :
• Rendement en DCO : 98%
• Rendement en DBO5 : 99,5% (Demande biochimique en oxygène).

Ces bons résultats sont la suite logique des investissements réalisés sur la station d'épuration au cours des dernières années, notamment l'installation de deux bioréacteurs à membrane, une technologie innovante pour le traitement des eaux usées, permettant de produire un effluent propre de grande qualité qui peut être réutilisé.

Engagements 2015

Améliorer le rendement épuratoire de notre station et diminuer le volume et la charge polluante des effluents

Diminution et valorisation des déchets

Adopter la logique d'économie circulaire

Enjeux

Il est à noter qu'une grande partie des déchets générés par le Groupe proviennent de nos unités de production du Bar-sur-Loup et de Quéven. Ceci étant lié aux procédés de fabrication spécifiques.

Diminuer le rapport « poids de déchets / tonne de produit »

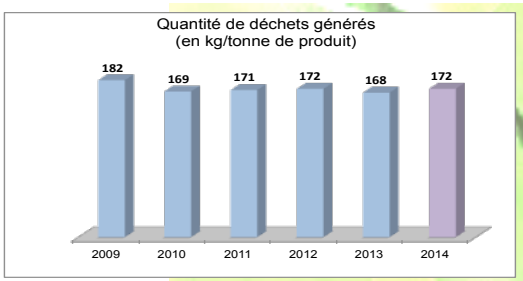
En 2014, la quantité de déchets par tonne de produits expédiés a diminué de 5% par rapport à 2009 grâce à de multiples initiatives menées sur le terrain. Elle n'a pas baissé de 2013 à 2014, en grande partie à cause du site Lebanon aux États-unis où la mise en place récente d'un système de prétraitement interne des effluents et de nouvelles lignes de fabrication d'arômes encapsulés entraine de nouveaux flux de déchets (huiles alimentaires usagées, boues d'épuration).

Mieux valoriser les déchets

La valorisation comprend à la fois la valorisation matière (recyclage, réutilisation) et l'incinération avec récupération d'énergie. Exemples significatifs en terme de quantité : les résidus végétaux issus des procédés d'extraction sont valorisés en terreau de revégétalisation, les boues d'épuration valorisées en granulés séchés combustibles.

Résultats en 2014

- Évolution de la quantité totale de déchets générés par le Groupe et par tonne de produit entre 2009 et 2014 :



- MANE Indonésie : réduction d'environ 600 tonnes de déchets métalliques grâce au passage du système fûts métalliques d'une contenance de 200 litres à celui de conteneurs citernes ISO tank de 20 tonnes pour la livraison de ses produits les plus représentatifs en terme de quantité.

- En 2014, le pourcentage de valorisation des déchets s'élève à 71% pour le Groupe

- Augmentation de 82% à 91% des déchets valorisés à Bar-sur-Loup, et de de 63% à 97% au Mexique, entre 2009 et 2014.

- Passage des Déchets Industriels Banals des deux sites du Bar-sur-Loup, mis en décharge en 2013, à un Centre de Tri Haute Performance pour être revalorisés à hauteur de 95%.

Engagements 2015

- **Réduire de 10% la quantité de déchets générés par tonne de produit, par rapport à 2009**
- **Porter à plus de 75% la part des déchets valorisés dans la quantité totale de déchets**
- **Porter à moins de 20% la part de déchets mis en décharge dans la quantité totale de déchets**

Énergie et empreinte carbone : le diagnostic et le suivi

Identifier les risques pour l'environnement

Enjeux

Comprendre son empreinte carbone

L'impact carbone de nos activités est principalement lié au recours au gaz naturel. MANE l'utilise pour extraire les huiles essentielles par la vapeur d'eau dans les alambics, chauffer les réacteurs de chimie et les colonnes de fractionnement et désodoriser les appareils entre deux campagnes de traitement de produits différents.

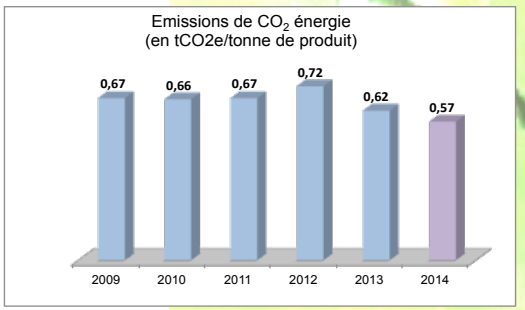
Le diagnostic est la première étape vers l'action. C'est pourquoi nous avons réalisé le bilan des émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) des activités de MANE au Bar-sur-Loup.

Communiquer sur son empreinte carbone

Depuis 2012, MANE est membre de CDP Supply Chain, une initiative de grands investisseurs financiers qui incite les entreprises à publier volontairement leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs pratiques sur l'intégration de l'enjeu climatique dans leur stratégie. Le CDP effectue une enquête annuelle en envoyant aux entreprises un questionnaire (plus d'une centaine de questions) pour leur demander des informations sur leurs émissions de gaz à effet de serre et évaluer leur réactivité face à l'enjeu climatique. Les entreprises reçoivent une note en fonction de la transparence de leur réponse au CDP et de leur performance.

Résultats en 2014

- Baisse de 15% de nos émissions de CO_2 énergie sur la période 2009-2014 (objectif 2021 atteint)



- Scores du CDP *(Score moyen pour l'ensemble des entreprises membres de CDP Supply Chain = 53 C)*

2014 = 89 B (89/100 pour la transparence et B pour la performance, échelle de A à E, A étant la meilleure valeur)
2013 = 67 B
2012 = 57 D

- Réduction de 12% des émissions de CO_2 liées à la consommation du gaz naturel de MANE Bar-sur-Loup, par tonne de produit, entre 2009 et 2014 par la mise en œuvre de nouveaux équipements (chaudière et brûleur à modulation assistée).

Engagements 2015

Réduction de 15% des émissions de CO_2 (énergie) par tonne de produit, par rapport à 2009

Énergie et baisse de l'émission de CO2 : les solutions

Manager le choix et l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement

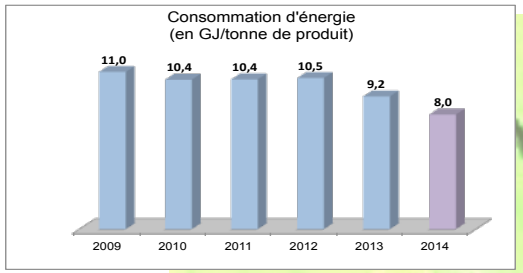
Enjeux

Afin de réduire notre consommation d'énergie, nous avançons dans deux voies de progrès : **le management de l'énergie et l'adoption de solutions énergies plus efficaces.**

- Démarrage en 2013 d'un Système de Management de l'Énergie (SMÉ) sur la base de la norme ISO 50001 pour les deux sites de MANE au Bar-sur-Loup qui, du fait de leurs activités d'extraction et atomisation, représentent 55% de la consommation d'énergie totale du Groupe : diagnostic, plan de performance énergétique, désignation d'une équipe en interne et objectif de certification en octobre 2015.
- Lancement d'éco-gestes et sensibilisation des collaborateurs.
- Souscription de MANE Bar-sur-Loup depuis 2005, à un contrat d'électricité lui permettant de bénéficier d'une électricité d'origine 100% renouvelable pour l'équivalent de 21% de la consommation d'électricité de ses deux sites Notre-Dame et La Sarrée.
- Remplacement en 2009, du système de production de vapeur du site Notre Dame (permettant d'extraire les huiles essentielles par la vapeur d'eau, chauffer les réacteurs de chimie et les colonnes de fractionnement et désodoriser les appareils) par un système de chaudière et brûleur à modulation assistée.

Résultats en 2014

Évolution de l'intensité de la consommation en énergie depuis 2009 :



Période 2009-2014 : baisse de 27% de la consommation d'énergie par tonne de produit (objectif 2021 de -20% déjà atteint)

Diminution de l'intensité énergétique de 14% entre 2013 et 2014:

	2013	2014
Electricité	191 220 GJ	216 045 GJ
Gaz naturel	253 510 GJ	248 843 GJ
Fioul domestique	20 367 GJ	14 028 GJ
Consommation d'énergie par tonne de produit	9,2 GJ/t	8,0 GJ/t

En 2014, injection pour notre compte de 21 000 GJ sur le réseau français d'électricité à partir de sources d'énergies renouvelables, soit l'équivalent de 4,5% de la consommation totale d'énergie du Groupe.

Engagements 2015

Réduction de 20% de la consommation d'énergie par tonne de produit, par rapport à 2009

Porter à 5% la part d'énergie renouvelable dans la consommation d'énergie

Protection de la Biodiversité

Respecter la richesse de notre environnement

Enjeux

Approvisionnement responsable

Préserver et assurer l'usage durable et équitable de la biodiversité fait partie intégrante de la Politique de Développement Durable de MANE. Conscient des impacts potentiels de ses achats de matières premières naturelles sur la biodiversité, le Groupe prend les mesures nécessaires pour réduire ces impacts ou, avec sa Fondation, pour les compenser au travers de solutions solidaires et respectueuses de l'environnement.

Par exemple, les risques d'atteinte à la biodiversité suivants ont été identifiés ces dernières années et ont donné lieu aux actions ci-contre :

- **Forêt mises en danger par la production d'huile de palme en Asie du sud-est**

Risques : disparition des dernières forêts tropicales naturelles et des espèces animales qui y sont abritées (orangs-outans, tigres…)

- **Forêts épuisées au Cameroun par l'exploitation à outrance des villageois qui n'ont que cette ressource pour vivre**

Risques : déforestation, et en conséquence, réduction considérable de l'habitat des gorilles.

- **Pression sur la production des racines de Vétiver en Haïti,** réputée pour donner la meilleure huile au monde, très convoitée par les parfumeurs.

Risques : pression commerciale, mauvais rendements et prix d'achat bas pour les producteurs locaux, qualité médiocre.

- **Fleurs du Pays grassois**

Risques : disparition sous la pression de l'urbanisation

Résultats en 2014

- Contribution du Groupe, depuis 2008, à l'association internationale « Natural Resources Stewardship Circle » (NRSC) qui a pour mission de préserver la biodiversité lors de l'approvisionnement en matières premières naturelles et de développer des coopérations équitables et durables avec les communautés de producteurs.

- Création d'une filière, durable et équitable pour les populations locales, de valorisation de l'*Echinops giganteus* comme alternative à l'exploitation de la forêt du Sud-Ouest du Cameroun.

- Suivi du projet porté par NRSC de renfort de la filière de production du vétiver en Haïti. Achat d'une tonne de racines de vétiver en 2014, sa qualité mérite le maintien du soutien de la filière.

- Mise en place par la Direction des Achats de V. MANE FILS de relations privilégiées avec les fournisseurs locaux permettant de pérenniser les cultures de lavande, lavandin, sauge sclarée, roses de mai, centifolia, jasmin, mimosas, violettes, cyprès et narcisses du e Pays grassois.

Engagements 2015

Recherche de partenariats durables sur les approvisionnements de matières premières naturelles sensibles

4

PRATIQUES DES AFFAIRES

Mesures prises et résultats obtenus dans le champ du principe 10 du Global Compact

Éthique, équité, solidarité

Mettre en place des relations d'affaires durables et responsables

Enjeux

Les enjeux du développement durable sont intégrés au sein du processus d'achats et de vente de MANE.

Les chartes, support des valeurs d'éthique, équité, et solidarité

Le Groupe est profondément attaché au respect du principe de comportement éthique, quel que soit le pays où il exerce ses activités. En interne, le Code d'Ethique formalise les principes fondamentaux que chaque collaborateur est tenu d'appliquer au quotidien dans ses décisions et dans ses relations, à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe. La lutte contre la corruption y est affirmée.

En externe, la « Charte Achats et Développement Durable », qui doit être signée par les fournisseurs de MANE, exige le respect de principes fondamentaux de la RSE, y compris en terme de la lutte contre la corruption et de respect du principe de légalité.

Communication et transparence

Le principe de transparence motive la publication d'informations à la fois de la part de MANE, à la demande de ses clients et, à la demande de MANE, de la part de ses fournisseurs. L'évaluation volontaire de notre démarche par un organisme tiers indépendant (le Bureau Veritas Certification) est un moyen supplémentaire d'affirmer ce positionnement. Ce principe de transparence s'applique dans tous les domaines d'activité, y compris dans la gestion des achats.

Résultats en 2014

- Des déclinaisons propres à certains métiers à forte sensibilité éthique ont été rédigées en marge du Code d'Éthique, notamment à destination des acheteurs.

- Notre partenaire FLORIBIS, relais de MANE à Madagascar auprès des agriculteurs, des coopératives et collecteurs, a pour mission de créer de la valeur partagée avec toutes les parties prenantes impliquées dans la production de vanille à Madagascar. De son côté, MANE intervient en partenariat avec l'ONG FANAMBY auprès de coopératives pour leur garantir une quantité et un prix minimum, un approvisionnement durable et responsable, respectueux de règles éthiques et sociales.

- L'ONG partenaire IRDNC (Integrated Rural Development & Nature Conservation), implantée en Namibie, s'assure que les tribus Himbas qui récoltent la myrrhe soient rémunérées à leur juste valeur. MANE a acheté en 2014, dans ces conditions équitables, près d'une tonne de myrrhe issue de cette filière.

- MANE fait régulièrement l'objet d'audits de commerce éthique (SMETA selon l'acronyme anglais). La méthodologie SMETA utilise le code de conduite ETI de l'acronyme anglais Ethical Trading Initiative (inspiré des Conventions de l'Organisation International du Travail).

Engagements 2015

Mettre en place une formation spécifique « lutte contre la corruption » sur les fonctions sensibles

Merci de votre attention !
WE
CAPTURE
WHAT
MOVES
MANE