



**WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES**



# **GLOBAL COMPACT**

**Communication sur le Progrès 2016**

## Déclaration du Président



En rédigeant cette communication de progrès, la 13<sup>ème</sup> depuis notre adhésion, le Groupe MANE s'est engagé à aligner sa stratégie et ses opérations de manière à promouvoir les 10 principes du Global Compact.

Fin 2015, dans le cadre de la COP 21, MANE a réaffirmé son engagement environnemental en signant l'Appel de Paris, initiative lancée par la Présidence française pour que les acteurs économiques et institutionnels mettent toute leur énergie dans le succès de l'Accord de Paris issu des négociations internationales.

Cette décision s'inscrit pleinement dans le cadre de la démarche de responsabilité sociétale du Groupe.

C'est ainsi que nous renouvelons les engagements que nous avons pris et à ce titre, nous décrivons dans cette communication les mesures prises pour appliquer les 10 principes du Global Compact ainsi que les résultats obtenus.

**Jean M. MANE**

**Président**

A handwritten signature in black ink that reads "Jean M. MANE".



# SOMMAIRE

1. LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT  
AU CŒUR DES ENJEUX DE  
MATERIALITE DE MANE
2. DROITS DE L'HOMME
3. NORMES DU TRAVAIL
4. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT
5. PRATIQUES LIEES AUX RELATIONS  
D'AFFAIRES



# 1

## LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT AU CŒUR DES ENJEUX DE MATERIALITE DE MANE

« Concilier vision stratégique à long terme, comportement éthique, respect des parties prenantes et de l'environnement... ce sont les éléments clefs de la réussite d'une entreprise familiale »

P.5 Les principes du Global Compact au cœur des attentes de nos parties prenantes et des priorités de MANE

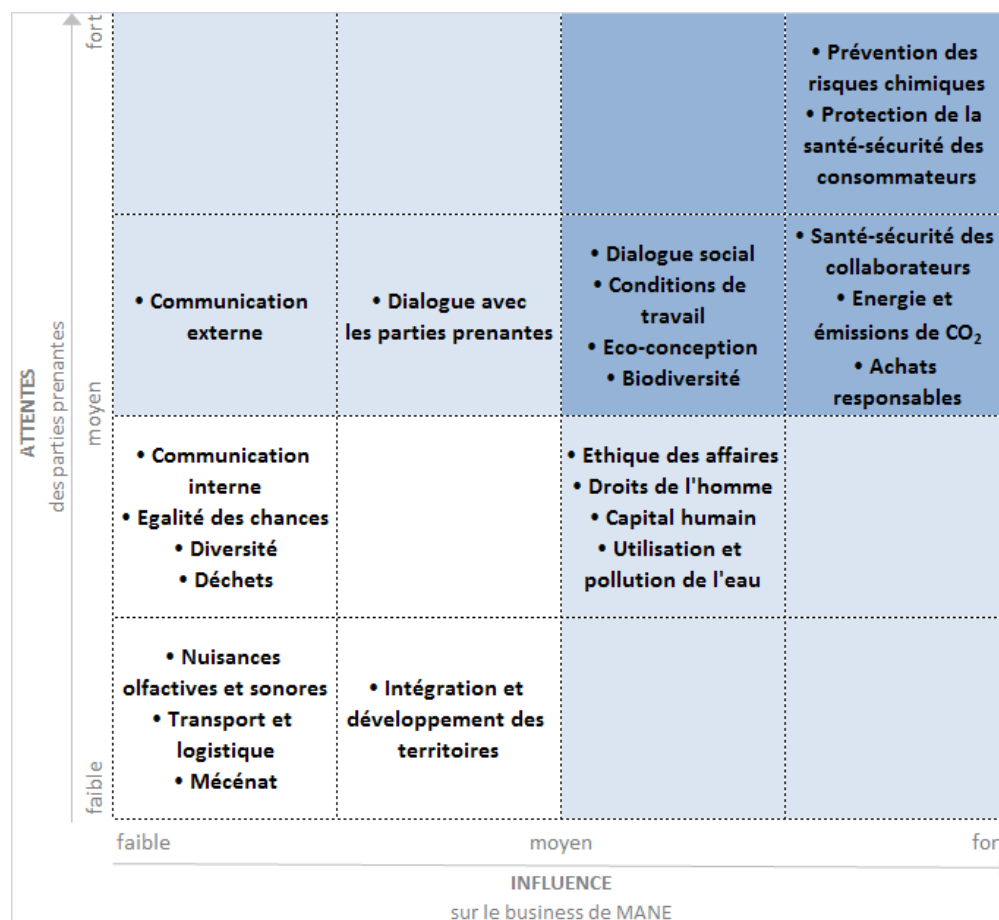
P.6 Les objectifs à l'horizon 2021 du Groupe, socle des engagements de progrès pris dans le cadre du Global Compact

P.7 La gouvernance RSE, une organisation efficace pour la prise en compte des enjeux et leur mise en œuvre

P.8 La COP, un outil au service de la démarche de progrès dans une logique de transparence et d'amélioration continue



## Les principes du Global Compact au cœur des attentes de nos parties prenantes et des priorités de MANE



### Principes 1 à 6

#### Droits de l'Homme et normes de travail au cœur des enjeux suivants :

Égalité des chances  
Diversité  
Conditions de travail  
Dialogue avec les parties prenantes  
Dialogue social  
Protection de la santé-sécurité des collaborateurs  
et des consommateurs

### Principes 7 à 9

#### Respect de l'environnement au cœur des enjeux suivants :

Déchets  
Nuisances olfactives et sonores  
Transport et logistique  
Eco-conception  
Biodiversité  
Prévention des risques chimiques  
Énergie et émission de CO<sub>2</sub>

### Principe 10 : Lutte contre la corruption

Achats responsables  
Éthique des affaires

## Les objectifs à l'horizon 2021 du Groupe

### Le socle de nos engagements de progrès pris dans le cadre du Global Compact

MANE s'est fixé plusieurs objectifs extra-financiers, quantifiés et datés de 2009 à 2021, date qui marquera les 150 ans de la création de l'entreprise familiale. Ils constituent le socle du déploiement de la Politique de Développement Durable du Groupe, et celui de nos engagements de progrès pris dans le cadre du Global Compact.

ENVIRONNEMENT	SOCIAL	ACHATS RESPONSABLES
<b>ENERGIE ET EMISSIONS DE CO<sub>2</sub></b> → Réduire de 20% la consommation d'énergie * → Réduire de 15% les émissions de CO <sub>2</sub> (liées à l'énergie) * → 10% de la consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables  <b>EAU</b> → Réduire de 15% la consommation en eau *  <b>DECHETS</b> → Valoriser 80% des déchets (recyclage et valorisation énergétique)  <i>* Objectifs 2021 fixés par tonne de produit, par rapport à 2009</i>	<b>SANTE ET SECURITE</b> → Réduire de 33% le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt  <b>FORMATION</b> → 80% des collaborateurs bénéficieront d'une formation au cours de l'année  <b>ENTRETIENS ANNUELS</b> → 80% des collaborateurs bénéficieront d'un entretien au cours de l'année	<b>PRATIQUES D'ACHAT</b> → 90% du volume d'achat de V. MANE FILS couverts par la signature de la Charte Achats et Développement Durable de MANE → 50% des fournisseurs significatifs évalués sur site pour la RSE

## La gouvernance RSE

Une organisation efficace pour la prise en compte des enjeux et leur mise en œuvre

### Le pilotage de la RSE

Coordinateur Développement Durable,  
basé au siège social



### Le Comité RSE

Le Président du Directoire fait partie du  
Comité



### Le réseau décentralisé

correspondants RSE locaux



- Analyser la matérialité des enjeux et concevoir des projets qui y répondent
  - Coordonner et suivre l'avancement des différentes actions RSE au sein du Groupe
  - Mesurer et évaluer les progrès effectués et ceux restant à accomplir sur la base d'indicateurs de performance et d'objectifs définis avec le Comité RSE
- 
- Se réunir pour examiner les progrès accomplis et les sujets de préoccupation
  - Élaborer des plans d'actions concrets
  - Réajuster la politique et les objectifs quantifiés
- 
- 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 COP, un outil au service de la démarche de progrès

Dans une logique de transparence et d'amélioration continue

### La transparence, COMMENT ?

#### ➤ Supports de reporting

La Communication de Progrès du Global Compact,  
Le Rapport RSE, le Rapport extra-financier

#### ➤ Rencontres, portes ouvertes, participation à des opérations collectives

Donner de la visibilité aux acteurs du territoire sur les futures évolutions des activités de MANE, communiquer sur la démarche RSE du Groupe et partager les bonnes pratiques, 2<sup>ème</sup> participation consécutive en tant que parrain, à Performance Globale 06 organisée par l'UPE 06.

#### ➤ SEDEX

Base de données en ligne qui nous permet de partager nos informations RSE avec nos clients

#### ➤ EcoVadis

Plateforme de notation RSE pour faire évaluer la performance RSE du Groupe et la partager avec nos clients

**2015 : Niveau « Gold »** obtenu avec un score de 63/100

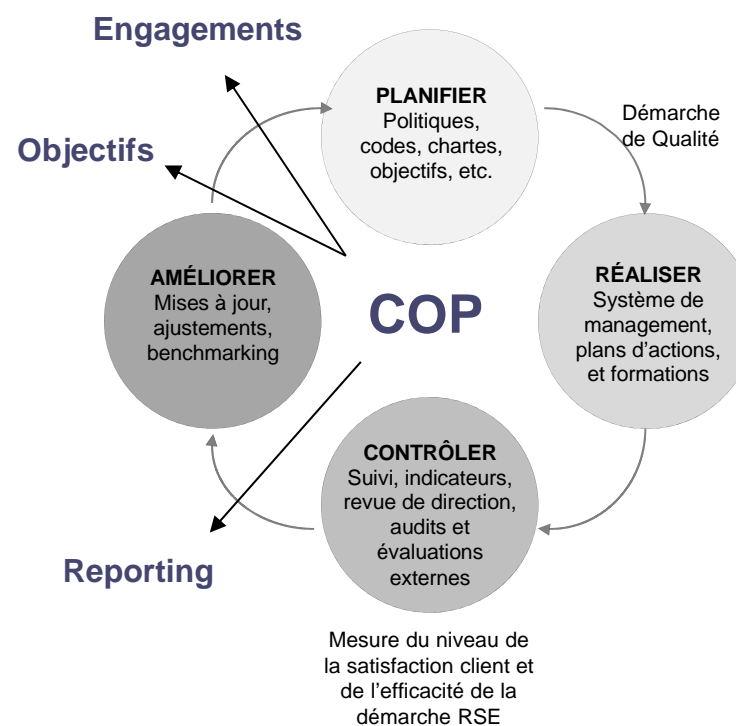
#### ➤ CDP

Participation aux questionnaires Climate Change et Water pour partager nos informations avec nos clients

**2015 : Score 98 C** pour le changement climatique (98/100 pour la transparence et C \* pour la performance, versus 60 D pour la moyenne du CDP) et **Score B -** pour la gestion de l'eau (versus D pour la moyenne du CDP)

\* Echelle de A à E, A étant le meilleur score

Un système éprouvé de management des engagements RSE, sur la base d'objectifs extra-financiers quantifiés et datés de 2009 à 2021







# 2 DROITS DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées à

Principe 1 : « promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence »

Principe 2 : « veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits en matière de droits de l'Homme »

P.10 Soutien des droits humains dans la sphère d'influence de MANE, en partenariat avec des associations

P.11 Soutien aux communautés

P.12 Droit à la santé pour les consommateurs

## Le soutien des droits humains dans la sphère d'influence de MANE

### En partenariat avec des associations locales

#### MANE aux côtés d'associations à but non lucratif

MANE soutient depuis toujours l'action d'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 auprès desquelles le Groupe exerce ses activités. Ces partenariats visent à favoriser la solidarité, l'éducation, la santé, et en règle général le respect des droits de l'Homme.

#### Aide à l'alimentation

- Don de 80 kg d'arôme de gingembre dans le cadre du « Project Peanut Butter » visant à produire une formule nutritionnelle enrichie à destination d'enfants victimes de malnutrition en Afrique.
- Avec l'ONG FANAMBY et son partenaire FLORIBIS, MANE a financé à Madagascar la construction d'un grenier à riz et l'achat initial de stocks de riz pour organiser la bonne garde d'approvisionnement en nourriture de la communauté pendant la période creuse.

#### Soutien à l'éducation et à l'insertion

- En Chine : MANE Shanghai est engagé 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. Le soutien qu'ils reçoivent couvre leurs frais de vie et de scolarité. Ils peuvent également être accueillis en stage dans l'entreprise. MANE est aussi engagé avec « Shanghai Young Bakers », dans un programme de charité qui a pour objectif de dispenser une formation en boulangerie à de jeunes chinois défavorisés.
- En Indonésie : MANE soutient l'association humanitaire YAYASAN EMMANUEL qui vient en aide à des enfants défavorisés dans les domaines de l'éducation et de l'hébergement (création d'orphelinats).
- A Madagascar : Les achats de vanille de MANE, par le biais de son partenaire FLORIBIS, ont permis à la coopérative de fermiers malgaches, la FITAMA, de construire sa propre école de brousse pour les 600 enfants de la communauté.

#### Bilan objectifs 2015

- Poursuite de l'engagement à 5 ans pris en 2013 avec les Enfants de Madaifu :
  - 15 lycéens et étudiants parrainés
  - 320 kg de pommes achetées en novembre 2015, permettant à l'association de poursuivre ses actions auprès des 150 enfants, et notamment de développer leur nouvelle bibliothèque ambulante.
- Le grenier à riz, dont la première pierre avait été posée en 2014 avec l'ONG FANAMBY a été inauguré en avril 2015 avec la communauté toute entière.



#### Engagements 2016

Reconduction, en Indonésie du soutien à l'association YAYASAN EMMANUEL

## Le soutien aux communautés

### Soutenir le droit à la santé et la reconnaissance du handicap

#### La santé par le sport

Comme chaque année, une douzaine de collaborateurs de MANE Thaïlande ont participé au Marathon de Bangkok, un marathon à but caritatif.



#### Le soutien médical

L'accès aux soins médicaux est un facteur d'inégalités sociales en Indonésie. C'est pourquoi la filiale de MANE en Indonésie 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.

#### Les dons 2015 et leurs impacts

- Renouvellement de la participation financière de MANE à l'association SOLIDARSPORT pour faire partager aux jeunes générations les valeurs du Respect à travers des projets sportifs, culturels ou artistiques
- Dons à destination de l'association CEW France, à la FONDATION MOTRICE et au centre hospitalier de Grasse en soutien à leurs actions pour le handicap et les personnes hospitalisées
- Don d'ordinateurs, de livres et de fournitures à des écoles de l'arrière pays par MANE Thaïlande
- Dons de jouets et de cadeaux de Noël organisés par les collaborateurs de MANE Inc. aux États-unis



#### Bilan objectifs 2015

- Renouvellement des actions de soutien médical en Indonésie : 577 personnes de 6 villages différents ont pu bénéficier de cette aide.



#### Engagements 2016

Reconduction du soutien aux associations SOLIDARSPORT, CEW, la FONDATION MOTRICE et du bilan de santé gratuit en Indonésie



## Le droit à la santé pour les consommateurs

### De l'impératif de sécurité à l'ambition de santé

#### La sécurité sanitaire des produits, priorité absolue pour MANE

- Règles d'hygiène strictes
- Lutte contre les nuisibles
- Études HACCP pour analyser les dangers et les points critiques en vue de leur maîtrise
- Prévention et maîtrise des actes malveillants
- Formation et sensibilisation du personnel
- Traçabilité totale des matières premières
- Contrôle analytique des produits
- Évaluation des risques toxicologiques des produits fabriqués
- Certification IFS & BRC, ISO 22000 ou GMP de tous les sites

#### Exigences fortes pour la gestion des allergènes

MANE a mis en place une politique de gestion des allergènes couvrant la sensibilisation interne, l'interdiction d'introduction de certains produits sur les sites, la détection préventive chez les fournisseurs, la maîtrise des produits pouvant en contenir, notamment par le contrôle des méthodes opérationnelles liées à ces matières.

#### Conception de produits compatibles avec les plans Nutrition Santé des autorités

- Développement d'arômes naturels permettant de diminuer les taux de sucre et de sel des produits alimentaires sans arrière-goût pour le consommateur
- Développement des qualités gustatives des produits en toute sécurité

#### Répondre aux attentes des consommateurs sur les OGM

- Grâce à ses règles de formulation, ses activités de veille, de traçabilité, de plans de surveillance des matières premières, MANE peut affirmer à ses clients et consommateurs que ses arômes alimentaires sont conformes aux réglementations relatives aux OGM.
- Pour certaines matières premières, grâce aux relations de confiance avec ses fournisseurs, MANE peut fournir des certificats IP (Identité Préservée).

#### Bilan objectifs 2015

- Déploiement d'un outil informatique permettant d'appliquer les informations réglementaires et notamment le GHS (Globally Harmonised System) aux USA
- Support et contribution aux études toxicologiques des substances en cours d'évaluation par l'EFSA (European Food Safety Authority)

#### Engagements 2016

- Préparation à l'échéance 2018 de l'enregistrement Reach des substances et préparations dangereuses
- Poursuite des études concernant les propriétés de nos produits
- Réflexion sur les stratégies de production afin d'intégrer l'ensemble des problématiques éventuelles de santé et d'environnement.





# 3 NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises sont invitées à respecter :

Principe 3 : « la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective » ;

Principe 4 : « l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire » ;

Principe 5 : « L'abolition effective du travail des enfants » ;

Principe 6 : « l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ».

P.14 Dialogue social et lutte contre le travail des enfants

P.15 Diversité et égalité des chances

P.16 Santé et sécurité au travail

P.17 Formation

## Le dialogue social et la lutte contre le travail des enfants

Des principes ancrés dans le Code d'Éthique de MANE, respectés partout dans le monde

### Dialogue social et négociations en 2015

Les accords collectifs signés ces dernières années par les organisations syndicales concernent notamment la politique salariale, l'intéressement, la participation, les dispositifs d'épargne salariale et le contrat intergénérationnel. En 2014, deux nouveaux accords avaient été signés avec les représentations syndicales du personnel :

- pour le don de jours de repos et de congés dans le cadre de la solidarité pour enfant gravement malade (chaque jour donné par un collaborateur faisant l'objet d'un abondement d'un jour par MANE),
- et pour instituer l'obligation de la négociation annuelle.

En 2015, 4 renouvellements d'accords ont été signés avec les représentations syndicales du personnel dans les domaines suivants :

- Accord relatif au don de jours de repos et de congés dans le cadre de la solidarité pour enfant gravement malade ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants
- Accord d'intéressement pour les exercices 2015, 2016 et 2017
- Avenant à l'accord mettant en place un Plan d'Épargne Entreprise
- Accord en faveur des personnes en situation de handicap pour les 3 prochaines années

### Lutte contre le travail des enfants

Cet aspect, pris en compte dans notre Code d'Éthique, s'applique particulièrement dans le cadre de nos relations avec les fournisseurs. Il fait donc également partie intégrante de notre processus d'audits RSE réalisés chez les fournisseurs.

- En 2015, 9 fournisseurs ont fait l'objet d'une évaluation RSE sur site, dont notre fournisseur de vanille à Madagascar.
- Afin d'augmenter le nombre de fournisseurs audités sur site, de nouveaux auditeurs qualité et acheteurs ont été formés à l'audit RSE en 2015.

### Bilan objectifs 2015

Notre objectif 2015 de poursuivre le processus de dialogue social est atteint avec 4 nouvelles négociations collectives.

Ces négociations ont concerné près de 1480 collaborateurs.

### Engagements 2016

- Poursuivre le dialogue social sur les points suivants:

- égalité professionnelle,
- qualité de vie au travail,
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- contrat de génération

- Réaliser au moins 10 audits RSE chez les fournisseurs.

## Diversité et égalité des chances

### Deux principaux domaines d'actions

Inscrit dans le Code d'Éthique du Groupe, ainsi que dans la Charte de la diversité en entreprise signée par MANE en 2008, les principes de diversité et d'égalité des chances doivent protéger à la fois les collaborateurs de MANE et quiconque, dans ses relations avec le Groupe.

**Intégration des jeunes et valorisation des seniors : le contrat de génération - un engagement sur 3 ans, de 2013 à 2016**



MANE a été désignée par le ministère du Travail comme lauréate du Trophée « Contrat de génération » (dans la catégorie 300 collaborateurs et plus) pour **ses objectifs chiffrés ambitieux** :

- 35 embauches de jeunes en CDI sur les 3 ans
- 35 jeunes intervenant chaque année chez MANE au travers d'un contrat d'alternance
- organisation d'au moins 30 stages

### Emploi et insertion des personnes handicapées

- Évolution du taux d'emploi de personnes handicapées de 0,51% en 2011 à 3,85% à fin 2015
- Environ 40 démarches de « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH) et versement d'une indemnisation de l'effort engagé pour la reconnaissance du handicap de 400 €/bruts
- Réalisation de 3 actions de formation pour maintien dans l'emploi
- Engagement de 2 équipes au « Défi Sport Entreprises-06 Handi-valides », auquel MANE participe depuis 5 ans
- Participation à la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées
- Développement de l'appel à des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) pour divers travaux (entretien d'espaces verts, recyclage DEEE, conditionnement...)
- Plus de 65 000 € consacrés à fin 2015 aux aménagements de postes de travailleurs handicapés

### Bilan objectifs 2015

- Au 31/08/2015, 73 jeunes de moins de 26 ans intervenaient dans le cadre d'un des 2 engagements du contrat de génération : en CDI ou en alternance.
- La formation à l'intégration du handicap des personnels concernés par le recrutement est repoussée à 2016.

### Engagements 2016

- Recruter prioritairement des personnes en situation de handicap pour maintenir un taux d'emploi à 3,7%. Pour cela, informer les experts du sourcing sur les métiers MANE : élaboration d'un guide des métiers, formation du « Chargé de mission insertion » sur son rôle de référent handicap.
- Organiser la visite de l'entreprise par une classe Ulysse (jeunes handicapés)
- Poursuivre les accompagnements à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Renforcer l'implication des autres sites, hors siège social, dans les actions d'aménagement et l'accessibilité aux personnes handicapées
- Favoriser la solidarité pour les parents d'enfants lourdement handicapés : accord relatif aux dons de jours de repos abondés par l'entreprise



## La santé et la sécurité au travail

Partout dans le monde, pour tous les collaborateurs

### Management de la santé-sécurité

Les principaux risques de l'activité de MANE sont de nature chimique, ou liés à la manutention et aux déplacements. Par ailleurs, certaines activités sont concernées par la pénibilité, au-delà de certains seuils d'exposition.

L'analyse des risques et les actions préventives sont au cœur de notre système de management de la santé et sécurité, qui repose sur les axes suivants:

- Évaluation des risques
- Analyse des accidents et presque-accidents
- Visites comportementales de sécurité
- Études ergonomiques pour adapter ou mécaniser les équipements
- Aménagements de postes, comme ceux réalisés au Bar-sur-Loup, en 2014 pour réduire les contraintes gestuelles de manutention des bidons de matières premières.

Depuis 2011, avec l'aide d'un cabinet indépendant, MANE met également en œuvre une démarche de sensibilisation des managers sur les risques psychosociaux.

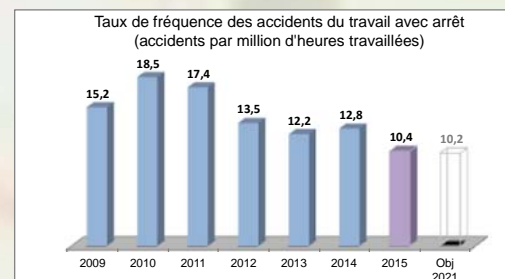
### En 2015, ces politiques actives se sont traduites par:

- La poursuite en France des actions de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux des managers, des cadres et des personnes du service médical.
- La réalisation d'une publication scientifique sur le risque par inhalation de l'exposition des travailleurs aux substances volatiles : "Exposure Measurements and Modeling in the Fragrance and Flavour Industry". L'objectif était de mettre au point un modèle amélioré dérivé du modèle ECETOC-TRA et de proposer des facteurs de correction. L'approche reposait sur l'examen de mesures expérimentales pour 27 substances dangereuses, selon divers lieux de travail, la durée de l'exposition, la concentration de la substance dans la composition, la présence d'équipements de protection, collectifs ou individuels.

<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0148769>

### Bilan objectifs 2015

- Conclusion en février 2015 du diagnostic préalable à la certification OHSAS 18001 initié en 2014.
- Avec une baisse significative de 19% du Taux de Fréquence (TF) des accidents du travail avec arrêt, par rapport à 2014, l'objectif 2015 de réduction de 15% a été largement dépassé.



### Engagements 2016

Poursuivre les démarches d'amélioration continue engagées pour atteindre notre objectif de réduction de 33% du TF des accidents entre 2009 et 2021.



## La formation

Un levier essentiel dans le développement des compétences et de l'attractivité du Groupe

La formation occupe une place centrale dans notre politique de ressources humaines avec un budget dédié de 2% de la masse salariale dans le monde et de 2,9% pour la France.

### Nos priorités :

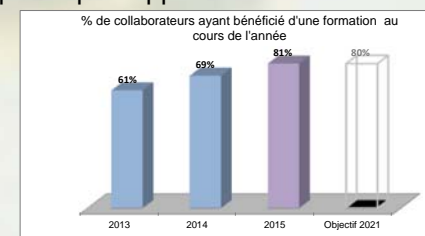
- Formation d'accueil pour les nouveaux embauchés sur les règles de la Qualité, l'Environnement, l'Énergie, la Sécurité des personnes et des biens.
- En 2015 l'accent a été mis sur: la prévention des risques psycho sociaux, l'entretien professionnel pour les encadrants et managers, l'analyse des risques pour les services techniques et la production, les risques liés aux fraudes, la gestion sociale et les relations sociales au quotidien, la gestion du temps et du stress, et l'ISO 50001.
- Des procédures ont été établies afin d'identifier les connaissances acquises par les collaborateurs, les écarts entre les compétences acquises et requises, l'établissement de cahiers des charges pour les formations à planifier, et l'évaluation des compétences professionnelles des collaborateurs.

### Le partage des compétences avec les producteurs de matières premières

- A Madagascar, les formateurs de FLORIBIS, organisme relais de MANE vers les agriculteurs, coopératives et communautés locales, sont chargés d'enseigner les bonnes pratiques culturelles et de préparation de la vanille.
- Avec notre participation au NRSC (Natural Resources Stewardship Circle), composé en 2015 de 26 entreprises leaders des domaines des parfums et cosmétiques, MANE s'est engagé à développer des pratiques responsables au sein de ses filières d'approvisionnement.
- En Haïti, MANE soutient les producteurs de vétiver tant sur le plan environnemental (tests anti-érosion et géo-référencement des champs de Vétiver) qu'économique et social.
- Au Honduras, MANE a apporté son soutien aux producteurs de liquidambar.
- Aux Comores, MANE a contribué à freiner la déforestation en aidant les producteurs d'ylang-ylang à installer des alambics économes en bois de chauffage.

### Bilan objectifs 2015

- 81% des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année, soit une augmentation de 12 points par rapport à 2014.



- L'objectif, fixé pour 2021, d'un taux de 80% des collaborateurs bénéficiant d'un entretien au cours de l'année a déjà été dépassé en 2015 avec un taux de 83%.



### Engagements 2016

**100% des collaborateurs de Bar-sur-Loup impliqués dans le Système de Management de l'Énergie, formés à l'ISO 50001**



# 4 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées à :

Principe 7 : « appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement »

Principe 8 : « entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »

Principe 9 : « favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

P.19 Green Motion™, un outil qui relève de l'approche de précaution et de la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

P.20 à 24 Initiatives tendant à promouvoir un plus grande responsabilité en matière d'environnement

## Green Motion™

Un outil qui relève de l'approche de précaution et de la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### GREEN MOTION™

MANE a développé un outil novateur, baptisé Green Motion™, qui permet de donner un « indice vert » chiffré de 0 à 100 pour tout type d'ingrédient aromatique obtenu à partir de tout type de procédé de fabrication (que ce soit par fermentation, synthèse ou extraction de matière première naturelle).

Cet outil s'appuie sur les 12 principes de la **chimie verte** requalifiés en 7 concepts fondamentaux :

- la naturalité des matières premières
- la nature des solvants
- la nature des réactifs chimiques
- le rendement des réactions
- l'efficacité énergétique
- la dangerosité et toxicité du produit fini
- les déchets générés.



### Un outil qui applique une approche de précaution

Il permet à nos parfumeurs et aromaticiens de choisir, parmi leurs compositions, celles qui auront le plus faible impact sur l'homme et l'environnement.

### Un outil à la disposition des clients dans une optique « d'achat éclairé »

Cet outil permet de renseigner les clients sur le profil environnemental des produits et de les sensibiliser à des choix de formules de mélange moins impactants pour l'environnement.

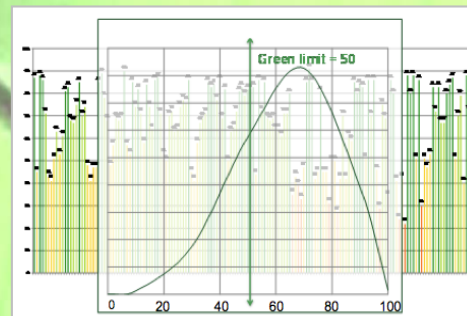
### Un outil en ligne, utilisable gratuitement

Pour permettre la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement auprès des acteurs de la filière, il est possible aux clients de MANE d'utiliser Green Motion™ pour évaluer leurs propres couples produit / procédé.

<http://www.mane.com/green-motion>

### Bilan objectifs 2015

- 70% des ingrédients aromatiques avec une note supérieure à 50 sur 100



### Engagements 2016

Poursuivre les actions engagées pour atteindre notre objectif de plus de 75 % des ingrédients aromatiques avec une note Green Motion supérieure à 50 % pour l'année 2016 pour atteindre 80% d'ici 2021.



## Énergie et émissions de CO<sub>2</sub>

Une situation liée aux spécificités de chaque site de MANE

**Progrès réalisés par Bar-sur-Loup et Quéven**, qui représentent 50% de la consommation totale d'énergie du Groupe (en valeur absolue) :

- 2009 : mise en place de nouveaux équipements (installation d'une chaudière et d'un brûleur à modulation assistée) pour réduire le recours au gaz naturel utilisé pour les activités d'extraction et le chauffage
- 2014 : mise en place d'un Système de Management de l'Energie (diagnostic énergétique, pilotage en continu...)
- 2015 : les deux sites obtiennent la certification ISO 50001. Comparativement à 2009, ils réduisent respectivement de 25% et de 43% leurs émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'énergie, par tonne de produit.

**Participation des filiales à la réduction de -19% de la consommation totale d'énergie du Groupe entre 2009 et 2015**

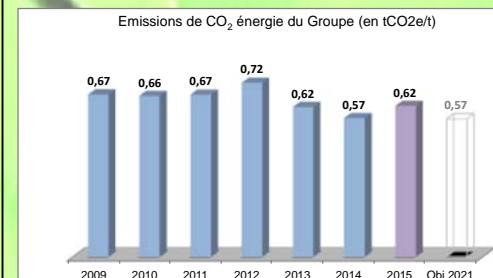
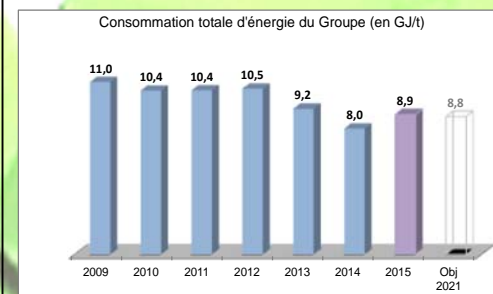
- MANE Inde : - 47%
- MANE Colombie : - 44%
- MANE Brésil : - 38%
- MANE USA : - 22%
- MANE Mexique : - 20%
- MANE Thaïlande : - 17%
- MANE Indonésie : - 14 %

**Contributeurs à l'augmentation de la part d'énergie issue de sources renouvelables de 3% à 14% entre 2009 et 2015**

- Sur les sites de KANCOR à Angamaly et Byadgi, en Inde : 80% de l'énergie consommée (production de vapeur) est issue de la biomasse générée sur place (résidus végétaux générés sur les sites).
- Achat d'électricité verte à hauteur de 21% de la consommation totale d'électricité des sites de MANE en France, et de 14% pour le site américain de MANE à Wayne.

Malgré ces progrès réalisés comparativement à 2009, il est à noter qu'en raison de l'intégration récente des 3 sites de KANCOR, en Inde, qui utilisent beaucoup d'énergie pour les extractions de matières premières naturelles et dont le facteur d'émission est plus élevé qu'en France (énergie majoritairement issue du charbon en Inde), la performance globale CO<sub>2</sub> du Groupe a ralenti entre 2014 et 2015 (voir graphes ci-contre).

### Bilan objectifs 2015



### Engagement 2016

- Étudier des pistes de réduction de la consommation énergétique des 3 sites de KANCOR en Inde.
- Maintenir les actions en matière de compensation carbone des déplacements aériens ou la participation au financement du projet « Ghandi » de la société EcoAct de déploiement d'éoliennes au Nord Ouest de l'Inde



## La consommation d'eau

### Un nouvel enjeu local à relever

#### L'eau, essentielle pour les activités de MANE

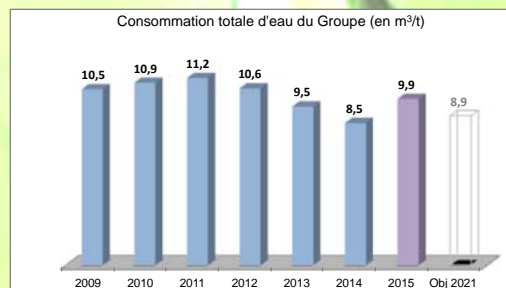
**L'eau pour l'extraction :** l'activité d'extraction des matières premières d'origine naturelle est très consommatrice en eau. Les deux sites de MANE au Bar-sur-Loup, dont l'activité extraction est importante, représentent 47% de la consommation totale du Groupe (en valeur absolue), avec une consommation moyenne de 16,7 m<sup>3</sup> d'eau par tonne de produit.

**L'eau pour le fonctionnement des utilités** (deux tiers de la consommation en eau des sites industriels du Groupe) :

- pour le refroidissement (chaudières, tours aéroréfrigérantes...),
- et pour le nettoyage des équipements de production (respect des normes d'hygiène très strictes en particulier pour les arômes).

Entre 2009 et 2015 ont été mises en place au Bar-sur-Loup différentes mesures, comme la télé relève pour détecter en temps réel les fuites ou les consommations anormales, la réutilisation après traitement des eaux usées et la sensibilisation accrue des responsables de production et de l'ensemble des collaborateurs.

#### Évolution de la consommation d'eau sur la période 2009-2015



En 2015, le Groupe a réduit de 5% sa consommation d'eau par rapport à 2009 (versus objectif 2021 de -15%). Nos sites de production en Asie ont significativement contribué à cette baisse générale, en particulier la Thaïlande et le Japon avec une réduction respective de 49% et 35% entre 2009 et 2015.

A noter que l'intégration récente des 3 sites de KANCOR, en Inde, dont l'activité nécessite une quantité importante d'eau pour l'extraction des matières premières naturelles (26.6 m<sup>3</sup>/t), a eu pour effet un recul de la performance entre 2014 et 2015.

#### Bilan objectifs 2015

- Avec une augmentation de 8,5 m<sup>3</sup>/t à 9,9 m<sup>3</sup>/t de la consommation totale d'eau du Groupe entre 2014 et 2015, l'objectif de réduction d'une année sur l'autre n'est pas atteint.

#### Engagement 2016

Étudier des pistes de réduction de la consommation en eau des 3 sites de KANCOR en Inde

## La gestion et la valorisation des déchets

Réduction à la source, tri sélectif, recyclage, valorisation énergétique

### Nos engagements

Le Groupe génère différents types de déchets au cours de la fabrication de ses produits. Il s'agit principalement de déchets organiques, de boues d'épuration, de résidus pâteux, d'huiles alimentaires usagées et de déchets d'emballages. Pour limiter leur impact sur l'environnement, MANE s'efforce en permanence de chercher des solutions pour mieux les gérer, que ce soit pour réduire ces déchets à la source, pour organiser et optimiser le tri sélectif dans l'entreprise ou mettre en place des filières de valorisation.

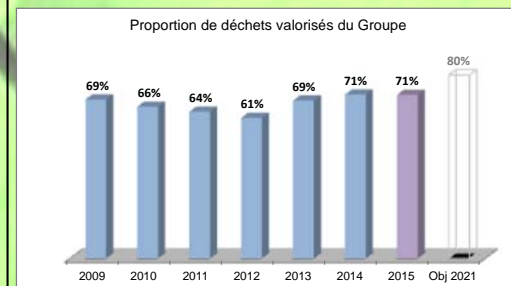
Environ 60% des déchets générés par le Groupe proviennent de nos unités de production en France. Et ce, alors même qu'elles ne fabriquent que 25% du tonnage du Groupe. D'une part, parce que ces sites industriels réalisent des activités d'extraction de matières premières naturelles générant de grandes quantités de déchets organiques, et d'autre part, par la présence sur site de stations de traitement des effluents produisant des boues d'épuration. De nombreuses initiatives sont donc menées sur le terrain pour réduire ces flux de déchets et mieux les valoriser.

### Des résultats locaux notables

- Au Bar-sur-Loup :
  - Valorisation des drêches végétales issues des procédés d'extraction en compost pour fabriquer du terreau de revégétalisation
  - Envoi du résiduel des déchets non dangereux, auparavant mis en décharge, dans un Centre de Tri Haute Performance pour les recycler en combustibles solides de récupération pour les cimenteries
  - Valorisation des boues d'épuration en granulés séchés combustibles
- Au Mexique : augmentation de la part des déchets valorisés de 63% à 97% entre 2009 et 2015 grâce au renforcement du tri sélectif
- En Indonésie : changement du mode de livraison des fûts de 200 litres en ISO tanks de 20 tonnes, économisant ainsi plus de 600 tonnes de déchets métalliques par an
- En Inde, sur les sites de KANCOR à Angamaly et Byadgi, les déchets organiques (résidus végétaux issus des extractions de matières premières naturelles) sont un gisement d'énergie permettant de couvrir plus de 80% des besoins en énergie des sites.

### Bilan objectifs 2015

- 71% de déchets valorisés en 2015, un taux similaire à 2014.



### Engagement 2016

Poursuivre les recherches de filières locales de valorisation des déchets

## La gestion de la qualité de nos effluents

Des pratiques et des technologies en faveur de la lutte contre la pollution de l'eau

### Nos engagements

Les effluents industriels rejetés par nos unités de production peuvent contenir des polluants, notamment organiques. Ils doivent donc être traités avant leur rejet dans le milieu naturel, ou prétraités et contrôlés avant d'être redirigés vers les réseaux d'assainissement locaux. Chaque site conçoit son propre programme de gestion des effluents selon les paramètres définis par les autorités locales et exerce un contrôle qualité avant rejet.

➤ **Gestion des effluents au Bar-sur-Loup:** Bar-sur-Loup est le seul emplacement du Groupe où les effluents sont rejetés dans le milieu naturel après traitement. Le site dispose en effet de sa propre station d'épuration permettant de dépolluer les effluents et de ne les rejeter dans le cours d'eau local qu'une fois qu'ils présentent un niveau de qualité acceptable pour la protection de la vie aquatique.

➤ **En 2015, l'unité de KANCOR Byadgi**, en Inde, a installé une station de traitement des effluents : piège à graisses et huiles, bacs de sédimentation, traitements biologiques et chimiques, évaporation solaire, filtres carbone...

### Des investissements et des pratiques au Bar-sur-Loup...

- Installation de 2 bioréacteurs à membrane, produisant un effluent propre de grande qualité qui peut être réutilisé en interne
- Mise en place de contrôles stricts en production (notamment au contrôle de la séparation des huiles alimentaires dans les ateliers d'encapsulation des arômes) pour diminuer la charge polluante des effluents.

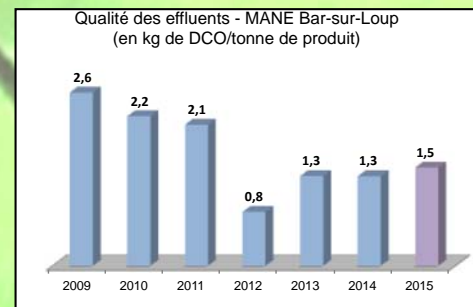
### ... qui concourent à de bons résultats

- Très bon rendement épuratoire global pour la station d'épuration de Bar-sur-Loup, avec un taux d'abattement de la pollution entrée-sortie exprimée en :
  - DCO\* : 98%
  - DBO5\* : 99%
  - MES\* : 98%

\* DCO = Demande Chimique en Oxygène  
DBO = Demande Biologique en Oxygène  
MES = Matières En Suspension

### Bilan objectifs 2015

- Réduction de 43% de la charge polluante des effluents en sortie de station au Bar-sur-Loup entre 2009 et 2015:



### Engagement 2016

- Ne pas dépasser 3,5 kg de DCO rejetée en sortie de station par tonne de produit (Sites de Bar-sur-Loup)
- Mise en service d'une station d'épuration et d'un biofiltre sur le site de Cibitung en Indonésie



## Protection de la biodiversité

### Respect des variétés et soutien des filières

#### Approvisionnement responsable

Conscient des impacts potentiels de ses achats de matières premières naturelles sur la biodiversité, le Groupe prend des mesures pour les réduire ou, avec sa Fondation, les compenser au travers de solutions solidaires et respectueuses de l'environnement :

- Participation de MANE, depuis 2008, à l'association Natural Resources Stewardship Circle (NRSC) qui a pour mission de préserver la biodiversité lors de l'approvisionnement en matières premières naturelles. Poursuite du projet porté par le NRSC de renfort de la filière de production du vétiver en Haïti.
- Vérification auprès de nos fournisseurs de produits dérivés d'huile de palme, de leur qualité de membre de la RSPO, association qui développe et met en application des normes pour une huile de palme durable.
- Création d'une filière de valorisation de l'*Echinops giganteus* comme alternative à l'exploitation de la forêt du sud-ouest du Cameroun dans le cadre de la Fondation d'entreprise MANE.

#### Plantation d'arbres sur le site de MANE Colombie

A l'occasion de la première semaine de l'environnement et du développement durable organisée par l'unité de production de MANE en Colombie, plus d'une centaine d'arbres ont été plantés sur le nouveau site de production, inauguré en 2015. Cette initiative avait pour objectif de sensibiliser les collaborateurs à la préservation de la biodiversité et des ressources naturelles.

#### Soutien des producteurs locaux

MANE construit depuis plus de 50 ans des relations privilégiées avec les producteurs locaux, que ce soit en France ou à l'étranger (Espagne, Madagascar, Turquie...), avec une forte volonté de pérenniser des cultures de plantes à parfum largement utilisées dans notre industrie et de sauvegarder les patrimoines végétaux territoriaux.

Dans cet objectif, MANE s'engage dans la durée auprès de ses fournisseurs grasseois (principe d'achats sur un long terme, d'engagements sur les quantités et sur les prix en amont des récoltes).

#### Bilan objectifs 2015

- Compte tenu du succès du partenariat mis en place avec les producteurs locaux, MANE augmente chaque année le nombre de producteurs partenaires ainsi que la variété des cultures du Pays de Grasse et des alentours :
  - Rose Centifolia
  - Mimosa
  - Lavandin
  - Narcisse
  - Jasmin

#### Engagement 2016

Développer de nouveaux partenariats durables en matière de biodiversité





# 5 PRATIQUES LIEES AUX RELATIONS D'AFFAIRES

Les entreprises sont invitées à :

Principe 10 : « Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

P.26 De l'éthique à la solidarité pour les relations d'affaires

## De l'éthique à la solidarité pour les relations d'affaires

Honnêteté, intégrité et équité : 3 valeurs fondamentales dans notre conduite des affaires

### Comportement éthique

Le Groupe est profondément attaché au respect du principe de comportement éthique, quel que soit le pays où il exerce ses activités.

**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 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. **La lutte contre la corruption y est affirmée.**

En 2014, des déclinaisons propres à certains métiers à forte sensibilité éthique (acheteurs, directeurs de filiales et directeurs financiers notamment) ont été rédigées.

### La Charte Achats et Développement Durable

Dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, nous associons nos fournisseurs à nos propres engagements RSE, notamment par le biais de la signature de la Charte Achats et Développement Durable où le principe de lutte contre la corruption est inscrit.

### L'audit, outil de sensibilisation au respect de l'éthique

- Les audits, qui couvrent les principes d'éthique, répondent à un enjeu fort d'évaluation des fournisseurs significatifs. Nos fournisseurs peuvent être considérés comme significatifs selon plusieurs critères: volume des achats, sensibilité écologique, risques sociaux...

### La solidarité dans les relations d'affaires pour créer de la valeur partagée avec toutes les parties prenantes impliquées dans la fabrication des matières premières

- Avec FLORIBIS et l'ONG FANAMBY à Madagascar pour soutenir la filière de la vanille
- Avec l'ONG IRDNC (Integrated Rural Development & Nature Conservation) en Namibie par le biais de nos achats de myrrhe
- Avec notre participation au Natural Resources Stewardship Circle (NSCR) et notre implication en Haïti pour soutenir la filière de vétiver
- De plus, MANE intervient auprès de coopératives auxquelles sont garantis une quantité d'achats et un prix minimum, dans le respect de règles éthiques et sociales.

### Bilan objectifs 2015

- En passant de 75% en 2014 à 80% en 2015, le volume d'achats couverts par la signature de la Charte Achats et Développement Durable atteint l'objectif 2015.
- La part des fournisseurs significatifs évalués sur site pour les aspects RSE, a progressé en passant de 9% en 2014 à 10% en 2015, et ce malgré l'augmentation du nombre de fournisseurs significatifs.
- Maintien du soutien aux producteurs de vétiver avec NRSC : tests anti-érosion et géo-référencement des champs de vétiver, création de 6 coopératives impliquant 600 familles.
- Augmentation de 70% du prix payé aux producteurs de vétiver entre 2012 et 2015.

### Engagement 2016

- 85% des achats couverts par des fournisseurs signataires de la Charte Achats et Développement Durable
- 15% des fournisseurs significatifs audités sur site en 2016

**Merci de votre attention !**

**WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES**

