



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur  
le Progrès** sur la mise en œuvre des  
principes du **Pacte mondial des  
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur  
son contenu.

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2020



**GROUPE ROCHER**

reconnect people to nature



YVES ROCHER



arbonne.



STANHOME



Dr. Pierre Ricaud

DANIEL  
JOUVANCE

KIOTIS  
PARIS

flormar





## Table des matières

<b><u>EDITO DE BRIS ROCHER</u> : SE MOBILISER POUR ATTEINDRE NOS AMBITIONS DE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE</b> .....	7
<b><u>PRESENTATION GROUPE ROCHER</u> : DES ENJEUX CLES EN LIEN AVEC NOTRE BUSINESS MODEL</b> .....	8
Un groupe intégré.....	9
Dix marques au service du bien-être et de la beauté .....	10
Un groupe résolument tourné vers l'avenir .....	11
Principaux enjeux de la RSE au sein du Groupe Rocher en 2019.....	12
<b><u>THEME 1 – DROITS DE L'HOMME</u> : LE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE INSCRIT DANS L'ADN DU GROUPE</b> .....	13
Une stratégie portée par un réseau engagé .....	15
Des relations privilégiées avec nos parties prenantes .....	15
<b><u>THEME 3 - ENVIRONNEMENT</u> : PROPOSER DES PRODUITS RESPONSABLES ET DE QUALITE</b> .....	18
Garantir la santé-sécurité des consommateurs.....	18
Choix des matières premières .....	20
Éco-design des emballages .....	21
Marketing responsable .....	23
<b><u>THEME 2 - NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL</u> : EXERCER NOTRE RESPONSABILITE D'EMPLOYEUR</b> .....	24
Conditions de travail .....	24
Droits humains.....	24
Santé, sécurité et ergonomie .....	25
Bien-être au travail .....	27
Développement des compétences et gestion des carrières.....	29
Égalité des chances.....	32
Diversité.....	33
Valorisation de la diversité interculturelle.....	33
Handicap.....	34
Gestion des âges.....	35
<b><u>THEME 3 - ENVIRONNEMENT</u> : AMELIORER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE</b> .....	37

Agir en faveur de la biodiversité .....	37
S'adapter et lutter contre le réchauffement climatique .....	38
Protéger la ressource en eau .....	42
Réduire la génération de déchets .....	44
 <b><u>THEME 2 - NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL</u> : S'ENGAGER AUPRES DE NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS .....</b>	 <b>46</b>
Gérer les risques fournisseurs .....	46
Politique.....	46
Performance .....	47
Bonne Pratique .....	48
Collaborer pour créer de la valeur avec les fournisseurs.....	48
Politique.....	48
Performance .....	49
 <b><u>THEME 4 – LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</u> : Encadrer les pratiques des équipes .....</b>	 <b>49</b>
<i>Note de méthodologie .....</i>	<i>51</i>

## TABLEAU DE CONCORDANCE – 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

 <p>Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme</p>	<p>LE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE INSCRIT DANS L'ADN DU GROUPE</p> <p>UNE STRATEGIE PORTEE PAR UN RESEAU ENGAGE</p> <p>DES RELATIONS PRIVILEGIEES AVEC NOS PARTIES PRENANTES</p>
 <p>Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme</p>	<p>GERER LES RISQUES FOURNISSEURS</p> <p>COLLABORER POUR CREER DE LA VALEUR AVEC LES FOURNISSEURS</p>
 <p>Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective</p>	<p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p>
 <p>Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p>	<p>GERER LES RISQUES FOURNISSEURS</p> <p>COLLABORER POUR CREER DE LA VALEUR AVEC LES FOURNISSEURS</p> <p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p>
 <p>Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p>	<p>GERER LES RISQUES FOURNISSEURS</p> <p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p>

 <p>Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>	<p>DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET GESTION DES CARRIERES</p> <p>EGALITE DES CHANCES</p> <p>DIVERSITE</p>
 <p>Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement</p>	<p>GARANTIR LA SANTE-SECURITE DES CONSOMMATEURS</p> <p>CHOIX DES MATIERES PREMIERES</p>
 <p>Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p>	<p>AGIR EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE</p> <p>MARKETING RESPONSABLE</p>
 <p>Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>	<p>ECO-DESIGN DES EMBALLAGES</p> <p>S'ADAPTER ET LUTTER CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE</p> <p>PROTEGER LA RESSOURCE EN EAU</p> <p>REDUIRE LA GENERATION DE DECHETS</p>
 <p>Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>	<p>ENCADRER LES PRATIQUES DES EQUIPES</p>



## SE MOBILISER POUR ATTEINDRE NOS AMBITIONS DE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE

Dans un monde de plus en plus urbanisé et cerné par la technologie, redonner à la nature la place qu'elle mérite dans notre société est sans doute l'un des plus grands défis de notre époque.

Fidèle à ses valeurs et dans la continuité de la démarche initiée par mon grand-père, le Groupe Rocher a décidé d'adopter le statut « d'entreprise à mission ».

L'objectif n'est plus de devenir la meilleure entreprise du monde mais une des meilleures entreprises pour le monde en conjuguant performance économique et prise en compte du bien commun.

Une philosophie que l'on applique depuis la création de la Marque Yves Rocher en 1959 et qui s'incarne aujourd'hui à travers la raison d'être du Groupe Rocher : Reconnecter les femmes et les hommes à la nature.

C'est la raison pour laquelle nous nous engageons dans la démarche initiée par le gouvernement français à travers la loi Pacte.

Nous sommes entrés dans l'ère des marques missionnaires, qui contribuent à la construction d'un monde plus engagé envers les autres et l'environnement. En cela, elles doivent se rendre utiles aux yeux du public. Fort de ces avancées et souhaitant ancrer sa démarche de durabilité dans nos enjeux de long terme, le Groupe Rocher soutient le réseau Global Compact France des Nations Unies pour faire progresser les quatre grands thèmes identifiés par les Nations Unies. Voici la contribution du Groupe Rocher aux dix principes du Global Compact, universellement reconnus.

Nous ne pouvons qu'encourager ce mouvement.

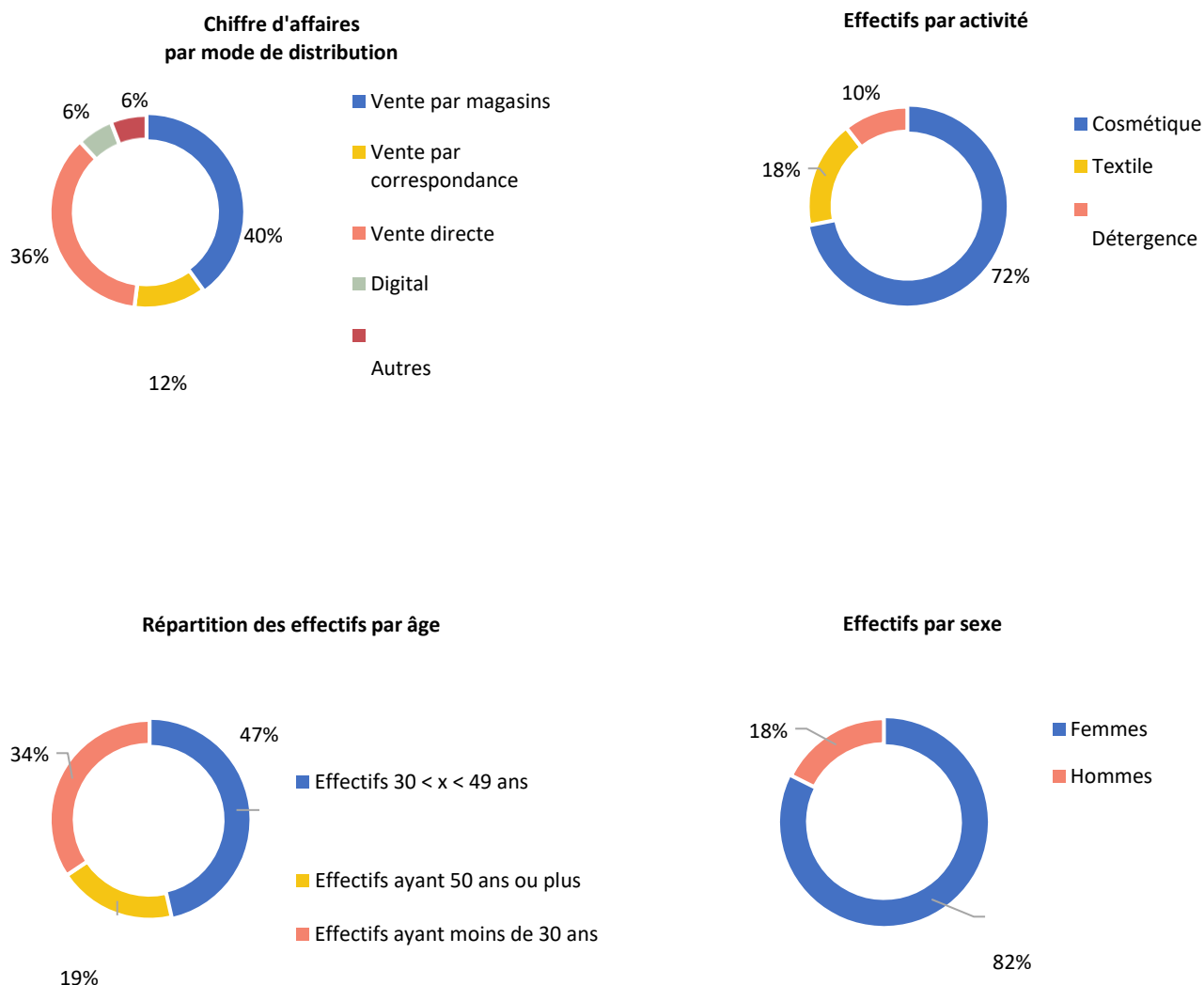
Bris Rocher  
Président Directeur Général Groupe Rocher

## Des enjeux clés en lien avec notre business model

### Un groupe familial

Le Groupe Rocher est un groupe familial, créateur de valeur et indépendant. Contrôlé à plus de 98% par la famille du fondateur, il est dirigé par Bris Rocher depuis 2010. Yves Rocher, Petit Bateau, Stanhome, Dr Pierre Ricaud, Daniel Jouvance, Kiotis, ID Parfums, Flormar, Sabon et Arbonne sont les 10 marques du Groupe Rocher. Leurs succès font aujourd'hui du Groupe un acteur incontournable des secteurs du bien-être, de la beauté et du textile. Le Groupe a distribué près de 700 millions de produits pour un chiffre d'affaires de 2,75 milliards d'euros.

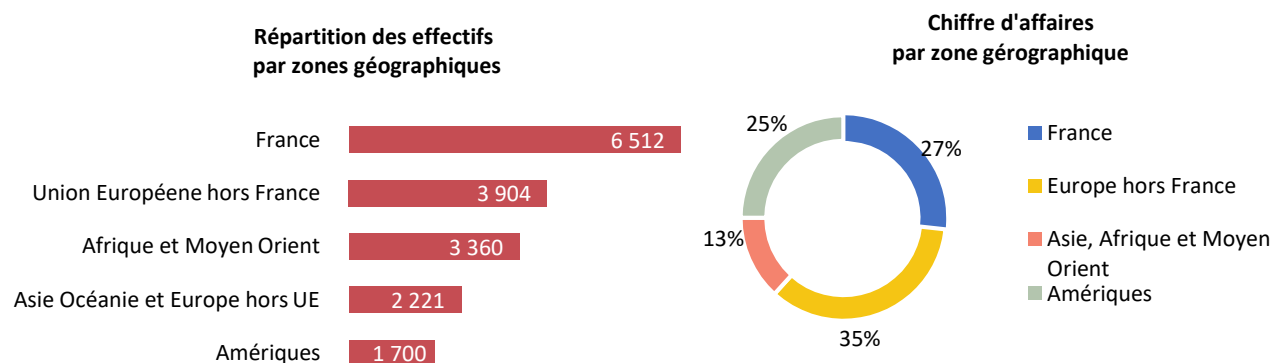
En 2019, le Groupe Rocher emploie 17 696 collaborateurs. Ces collaborateurs agissent au travers de divers métiers au sein du Groupe, qui vont de la conception à la fabrication puis à la distribution des produits. La diversité des modes de distribution : vente par magasin, par internet, directe et par correspondance en fait sa spécificité. La part des produits vendus dans les réseaux magasins et notamment en vente directe est en forte hausse par rapport à 2018 au détriment de la vente par correspondance.





## Un groupe international ancré localement

Fier des 50 millions de clientes qui chaque jour lui font confiance, le Groupe d'origine bretonne est résolument tourné vers le monde avec une présence dans 118 pays sur les marchés de la cosmétique, du textile-habille-ment et de l'embellissement de la maison.



La présence du Groupe Rocher stimule la vitalité des territoires où il est implanté grâce à ses activités industrielles mais aussi grâce à son implication dans le développement du territoire notamment en France :

- Les activités cosmétique et détergence du Groupe Rocher ont des effectifs stables en Bretagne, soit 2 703 personnes en 2019 ;
- Petit Bateau maintient un effectif de 735 personnes dans l'Aube et confirme ainsi sa place parmi les tous premiers employeurs dans l'industrie textile française.

## Un groupe intégré

De la recherche à la production en passant par la commercialisation, chacune des 10 marques du

Groupe est active sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ses produits.

Le Groupe fabrique la majeure partie des produits dans ses 9 sites de production et les distribue via notamment ses 12 sites logistiques.

La part de sous-traitance est variable selon les marques du Groupe.

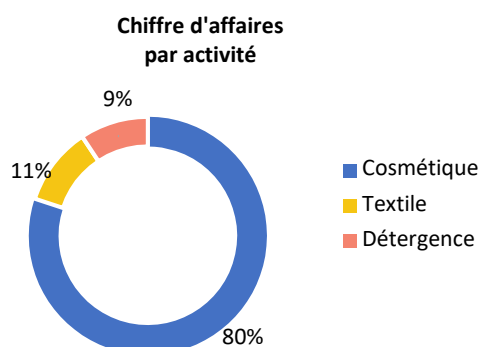
- Les principaux sous-traitants en produits

cosmétiques sont localisés en Russie et au Mexique pour approvisionner les marchés locaux en produits d'hygiène ;

- La Marque Stanhome fait appel à la sous-traitance pour la production de la totalité de sa gamme Home-Care (détergence et accessoires), majoritairement en Europe mais également au Mexique pour les besoins des marchés locaux ;
- La Marque Petit Bateau fait appel à de la sous-traitance de confection autour de ses usines de production textile et de confection marocaine ainsi qu'en Tunisie.

Après avoir été majoritairement un Groupe de vente par correspondance, le « Retail » est désormais le premier canal de distribution avec :

- Près de 1 500 établissements exploités directement par les marques du Groupe Rocher (fonds propres, succursales) ;



- Près de 1 800 magasins exploités par des partenaires sous les enseignes des marques du Groupe en franchise, gérance libre ou en location – gérance ;
- Et plus de 5 600 points de ventes multimarques exploités par des agents, partenaires du Groupe Rocher.

La vente directe est aussi, avec la vente par magasins, un réseau commercial devenu stratégique pour le Groupe avec en consolidation plus de 700 000 nouvelles conseillères en 2019.

## Dix marques au service du bien-être et de la beauté



**YVES ROCHER**

En 1959, dans le grenier de sa maison familiale à La Gacilly en Bretagne, Yves Rocher installe son premier laboratoire. C'est ici qu'il a fait de la Cosmétique Végétale® une réalité, exprimant un concept novateur de beauté. Botaniste, Récoltant et Distributeur, Yves Rocher est la seule marque mondiale de produits de beauté à maîtriser le cycle de vie complet de ses produits : de la plante à la peau de ses 30 millions de clientes. Grâce à cette spécificité, la Marque Yves Rocher peut réduire son impact sur l'environnement et offrir le meilleur de la beauté à des prix accessibles. Cette vision s'incarne aujourd'hui dans une signature pleine de sens en deux mots : *Act Beautiful*.

Leader dans les pays anglosaxons sur le marché des produits de beauté, de santé et de mieux-être à base d'ingrédients botaniques, Arbonne offre une large gamme de soins de la peau, nutrition & cosmétiques. Depuis plus de 39 ans, Arbonne s'engage en matière de durabilité et l'inscrit au cœur de sa mission. Depuis l'origine, la marque s'efforce de créer un avenir plus durable et d'opérer un changement positif en laissant une empreinte écologique moindre sur la planète. D'envergure mondiale, la marque enregistre un chiffre d'affaires de plus de 550 millions d'euros cette année, ce sont plus de 600 salariés et plus de 250 000 conseillères indépendantes qui collaborent aujourd'hui au succès d'Arbonne, marque commercialisée dans 6 pays dans le monde.



Du côté des générations futures depuis 1893, Petit Bateau tricote et confectionne des vêtements, 50% coton, 50% amour, qui allient créativité et durabilité ; confort et qualité irréprochable, pour les tout-petits, les petits, et ceux qui le sont restés dans l'âme.

Leader sur le marché de la vente directe, Stanhome est une marque avec un positionnement unique qui va bientôt célébrer ses 90 ans d'expertise au service du soin de la maison grâce à des produits de haute qualité, simples à utiliser, experts et performants. Stanhome est également une marque engagée : à la fois pour la sécurité et l'innocuité de ses consommateurs et pour minimiser son impact sur l'environnement. Le respect de l'humain autant que la planète fait partie de l'ADN de la marque.



Grâce à ses produits dermo-cosmétiques et son expertise peaux sensibles, STANHOME Family Expert prend soin de toute la famille dès 3 ans.

Depuis 33 ans, Dr Pierre Ricaud est l'expert de la dermo- cosmétique au service de la beauté de toutes les femmes. Convaincue que les femmes sont rayonnantes quand elles ont confiance en elles, la marque aide les femmes à concevoir leur propre routine beauté, grâce à des diagnostics précis et personnalisés. Et ça marche ! En 2019, la marque a conquis 2 millions de femmes dans 12 pays et a vendu plus de 9 millions de produits. Elle établit ainsi un réel lien de confiance avec ses clientes puisque 92% d'entre-elles la recommandent à leurs amies. La marque poursuit son engagement auprès des femmes en remettant chaque année depuis 2016, le prix Femmes en Chœur.



## DANIEL JOUVANCE

Depuis plus de 30 ans, Daniel Jouvance, marque d'origine bretonne et 100% française, propose une cosmétique naturelle efficace et sensorielle, issue de la richesse des microalgues marines. L'Eclosarium, le Centre de Recherche Daniel Jouvance, est installé sur l'Île de Houat en Bretagne, au cœur de l'océan atlantique afin de s'immerger dans la puissance de l'océan pour créer une cosmétique unique. Avec cette mission, la marque a continué de conquérir le cœur de ses 170 000 clientes. La Fondation Daniel Jouvance – Institut de France® initie et soutient de nombreuses initiatives pour faire avancer et partager les connaissances sur le milieu marin. Aux côtés de l'association Coral Guardian la fondation a lancé Cœur de Corail®, un programme de repeuplement des récifs coralliens en Indonésie

Depuis sa création en 1996, cette maison de parfums créative et passionnée place l'excellence et la tradition de la belle parfumerie française au cœur de ses valeurs. Fidèle à sa vocation de « Parfumeur voyageur », ID Parfums a fait du voyage sa principale source d'inspiration. Ainsi, chacun de ses parfums invite à découvrir la magie d'un pays, d'une destination insolite ou celle d'un voyage à travers les époques. En 2019, la marque a fait voyager avec elle ses 37 000 clientes fidèles et actives.



## KIOTIS PARIS

C'est en 2000 que Jacques Rocher crée la Marque Kiotis : des produits cosmétiques qui allient sensorialité et efficacité grâce à la puissance des Huiles Essentielles 100% pures et naturelles. Convaincue que le bien-être est source de beauté, Kiotis signe une cosmétique empreinte de douceur et de générosité, qui offre bien-être au corps et à l'esprit. Développée dans son propre laboratoire, la marque fait preuve d'un savoir-faire unique et d'une fabrication 100% française.

Fondée à Milan et acquise par le Groupe en 2012, Flormar est rapidement devenue la marque de maquillage numéro un en Turquie. Marque de beauté incontournable, Flormar est implantée dans 110 pays et fabrique chaque année plus d'une centaine de millions de produits. Sa mission ? Offrir une large gamme de cosmétiques colorés, innovants et de haute qualité, pour répondre aux attentes des femmes. Pour Flormar, chaque couleur devient un outil essentiel pour exprimer sa culture et refléter ses émotions.



Sabon est avant tout une histoire de savons. Fabriqués à la main selon une recette artisanale australienne vieille de plus de 70 ans et vendus à la coupe, ces savons parfumés constituent le fer de lance de la marque. Rencontrant un franc succès, la marque s'est rapidement diversifiée et propose également des gammes de produits naturels issus de la Mer Morte, pour le visage, le corps, le bain et la maison. Avec une centaine de boutiques à travers le monde, dont 70 au Japon et 16 en France, la marque ne cesse de se développer, de Tel Aviv à New-York en passant par Singapour.

## Un groupe résolument tourné vers l'avenir

Le Groupe Rocher poursuit sa transformation et celle de ses marques. Les acquisitions fin 2016 de la marque Sabon et plus récemment mi-mars 2018 de la marque Arbonne, leader en vente directe dans les pays anglosaxons, dans la vente de produits de beauté, de santé et de mieux-être à base d'ingrédients botaniques, ont fortement modifié les grands équilibres du Groupe Rocher et cela s'est confirmé sur 2019.

Pour 2020, le Groupe Rocher prévoit une croissance de son chiffre d'affaires avec toujours un apport significatif des marques Arbonne, Sabon et Yves Rocher. Cette croissance sera tirée par la vente directe et la vente par magasin (retail) principalement. Cela devrait compenser largement la baisse continue de la vente par correspondance (VPC) et l'impact négatif des devises attendu sur 2020.

Le Groupe Rocher a initié en 2018 des investissements importants pour transformer ses marques, investissements qui se sont poursuivis en 2019 et qui vont s'accroître en 2020 avec leur extension aux fonctions supports. Ainsi, que ce soit pour des projets informatiques et digitaux d'Yves Rocher, d'Arbonne, de Stanhome, les marques et les métiers vont continuer de bénéficier de moyens financiers conséquents pour accélérer leur transformation.

Du fait de l'acquisition d'Arbonne en mars 2018, les Etats-Unis sont devenus le second marché du Groupe derrière la France et devant l'Italie. D'autre part, la vente directe avec 35% du chiffre d'affaires du Groupe conforte sa

seconde place en tant que canal de distribution derrière le ret@il (retail + e-commerce) et confirme son rôle de relais de croissance pour le Groupe Rocher.

Enfin, le Groupe Rocher est devenu en octobre 2019 « Société à Mission »<sup>1</sup>, au sens des dispositions de l'article L210-10 du code de commerce. Le Groupe a réécrit ses statuts, notamment sa « Raison d'Être » et les engagements pris ont une valeur juridique.

La Raison d'Être de la société, au sens de l'article 1835 du Code Civil, est la suivante :

Convaincue grâce à l'expérience personnelle de Monsieur Yves Rocher, que la nature a un impact positif sur le bien-être des personnes et donc sur leur envie d'agir pour la planète, la société a pour Raison d'Être de reconnecter ses communautés à la nature. Cette Raison d'Être s'incarne dans des expériences, des services et des produits qui procurent du bien-être, grâce aux bienfaits de la nature.

À cette fin, la société revendique un modèle d'entreprise familiale ayant pour ambition de développer un écosystème durable qui combine création de richesses, innovation frugale, et écologisme humaniste.

Forte de ses expertises botaniques, agronomiques et scientifiques et du modèle unique créé à La Gacilly en Bretagne, la société cultive un lien direct avec ses communautés et ses territoires.

Une vision 2030 pour le Groupe a été construite avec l'aide d'un grand nombre de parties prenantes à la fois internes et externes :

- 7 comités consultatifs externes différents, mobilisant les membres de la direction générale du Groupe ainsi qu'une quarantaine de personnes, dont une dizaine de salariés du Groupe, tous membres du réseau We R Change, des fournisseurs et des personnes externes à l'entreprise ;
- Un comité consultatif interne international, constitué d'une vingtaine de salariés de moins de 35 ans, opérant pour différentes marques du Groupe.

La synthèse de ces différents travaux a permis de présenter conjointement une vision à 2030 du Groupe aux managers seniors de l'entreprise en juin 2019, permettant à chacun d'entre eux d'élaborer leurs plans stratégiques pour les années à venir. Un comité de pilotage de la transformation du Groupe a été nommé en septembre 2019 afin de réaliser la synthèse de ces différents plans.

L'aboutissement de ce travail, prévu pour juin 2020, permettra de définir une feuille de route stratégique à 2030, impliquant une remise à plat des politiques menées et des plans d'actions associés afin de répondre aux grands enjeux du monde tels qu'ils se présentent aux entreprises aujourd'hui, ainsi qu'à la mission de l'entreprise de « reconnecter ses communautés à la nature ». Celle-ci sera présentée dans la Déclaration de Performance Extra-Financière 2020 du Groupe.

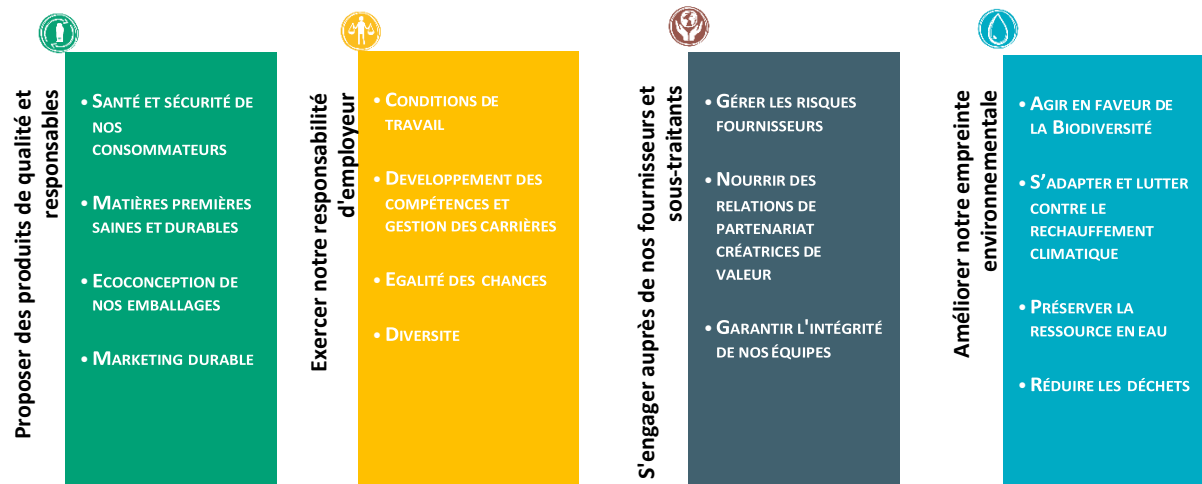
## Principaux enjeux de la RSE au sein du Groupe Rocher en 2019

En 2014, le Groupe Rocher a mené un travail d'identification de ses risques et de ses enjeux extra-financiers, le menant notamment à prendre une série d'engagements à 2020. Il a pour cela identifié un panel d'experts internes. Ces experts ont étudié la cartographie des risques du Groupe, les pratiques sectorielles, ont consulté des parties prenantes internes et des études sur les attentes des consommateurs. Cela leur a permis d'identifier les principaux enjeux liés aux conséquences sociales et environnementales des activités du Groupe Rocher, de ses relations d'affaires et de ses produits et services.

Convaincu que la responsabilité citoyenne des entreprises est fondamentale, le Groupe a de longue date entrepris d'agir en engageant des politiques spécifiques et en lançant des plans d'actions sur chacun de ces enjeux.

---

<sup>1</sup> La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), promulguée le 22 mai 2019, a introduit des mesures pour engager une réflexion sur la place des entreprises dans la société.



## Le développement responsable inscrit dans l'ADN du groupe

La mission du Groupe traduit sa volonté d'inscrire le développement responsable au cœur de sa stratégie d'entreprise et cherche à combiner création de valeur et amélioration de son empreinte, dans une forme d'économie écologique indispensable aux futures sociétés humaines.




L'ampleur d'une telle transformation s'appuie sur la capacité de chaque collaborateur et de chaque partie prenante, quels que soient leur périmètre, d'exercer leur propre engagement et ainsi de contribuer à créer une entreprise plus respectueuse de la planète. Ainsi, depuis 2017, une démarche collective, nommée We R Change véhicule ces principes auprès de toutes les équipes, soit potentiellement auprès des 17 696 collaborateurs. En 2019, la mobilisation a été initiée par une thématique zéro déchet.

Plus de 7000 collaborateurs répartis sur 45 sites ont été directement acteurs de la démarche, construite sur 3 dimensions : l'information, l'action, le partage. Pour la première fois, un concours inter-sites a été mis en place avec 3 prix et une dotation financière pour accélérer les transformations. 15 candidatures ont été réceptionnées et soumises au vote par nos réseaux RSE et par le Comité Exécutif.



En externe, l'édition We R Change 2019 a obtenu le Prix Cegos Mines Paris Tech de l'innovation pédagogique en développement durable.

## TABLEAU DE PERFORMANCE DU GROUPE ROCHER & OBJECTIFS A 2020

Améliorer son empreinte environnementale tout au long de sa chaîne de valeur, parce que c'est dans l'ADN des marques du Groupe Rocher.

	Objectifs 2020	Performance 2019
	Réduire de 10% les consommations d'eau de l'ensemble du Groupe (en m <sup>3</sup> / unité de production) vs. 2015	DÉPASSÉ Réduction de 16%
	Réduire de 10% les consommations d'énergie (en kWh/ unité de production) vs. 2015 S'approvisionner à 30% en énergie renouvelable	EN RETARD Réduction de 7% DÉPASSÉ 41% d'énergie renouvelable
	Mesurer et réduire les consommations énergétiques des magasins du Groupe	EN COURS Mise en œuvre sur le marché France d'un système de collecte des consommations du parc magasin
	Réduire de 10% les consommations de papier à l'échelle du Groupe (en kg/unité de production) vs. 2015 S'approvisionner à 100% en papier et carton issus de forêts gérées durablement	EN COURS Réduction de 5% EN BONNE VOIE 94% issu de forêts gérées durablement

Exercer sa responsabilité d'employeur en étant un groupe créateur d'opportunités d'emploi et de développement et un Groupe acteur en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.

	Objectifs 2020	Performance 2019
	Participer de manière volontaire à l'amélioration des conditions de travail et contribuer à l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	EN BONNE VOIE Renouvellement de l'accord Egalité femmes-hommes pour l'UES <sup>2</sup> Rocher (intégrant congé paternité rémunéré à 100% et désignation avec formation de référents agissements sexistes)
	Offrir des opportunités d'emplois à plus d'1 million de femmes dans le monde en 5 ans	DÉPASSÉ Plus de 500 000 opportunités <sup>3</sup> créées dans nos réseaux en 2019, soit plus de 1,8 millions depuis 2015.
	Permettre et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap	EN BONNE VOIE Déploiement d'un accord Handicap Groupe France sur les axes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement</li> <li>• Maintien dans l'emploi</li> <li>• Formation / intégration</li> <li>• Communication et sensibilisation</li> </ul>

<sup>2</sup> L'UES Rocher regroupe les entités juridiques suivantes : Laboratoires de Biologie Végétale Yves Rocher, Groupe Rocher Opérations, Yves Rocher France et Stanhome International.

<sup>3</sup> Incluant les 172 000 recrutements 2019 concernant la société Arbonne.



## Une stratégie portée par un réseau engagé

Le déploiement de la politique de développement responsable dans tout le Groupe s'appuie sur les organisations en place, et aussi sur des réseaux spécifiques de « Leaders RSE », de « correspondants RSE locaux » et de « Relais locaux » :

- La Direction Développement Responsable, en lien constant avec la Direction Générale, est la garante de la stratégie RSE du Groupe : elle l'impulse, la porte et la coordonne. Elle participe également au dialogue avec les parties prenantes, ainsi que la valorisation en interne et en externe. Enfin, elle est responsable de l'expertise RSE et du reporting ;
- Les engagements Développement Responsable de chaque marque et département sont challengés, affinés lors du processus d'élaboration des plans à 3 ans présentés chaque année à la Direction Générale ;
- Sur leurs périmètres de responsabilités, les 38 « Leaders RSE » s'assurent de la bonne implémentation de cette politique, de sa communication, de l'engagement des équipes et de la transversalité (coordination des initiatives RSE et de la communication avec les correspondants locaux, partage de bonnes pratiques...) ainsi que du reporting ;
- De plus, chaque marque structure son réseau RSE selon ses priorités stratégiques. Ainsi, la marque Petit Bateau a mis en place un réseau de 16 « maillons RSE » pour déployer sa transformation par métier ;
- Environ 100 contributeurs assurent le bon reporting de la performance des données locales, pour que puissent être agrégées en central les données publiées en annexe du Rapport de Gestion ;
- Enfin 129 « correspondants RSE locaux », organisent des animations We R Change en local en s'appuyant sur leurs réseaux propres d'ambassadeurs RSE volontaires sur chaque site et sont les relais pour diffuser les engagements du Groupe auprès des collaborateurs.

Par ailleurs, pour la première fois, depuis 2019, tous les salariés du Groupe ayant des objectifs professionnels à définir ont à minima 10 points sur 100 consacrés à la RSE (sans limite maximale). Ce dispositif permet à chacun de contribuer au changement en définissant des objectifs RSE en lien avec :

- Son métier ;
- Des actions de philanthropie/mécénat des Marques ou du Groupe ;
- Le management, la formation, le recrutement ;
- Les actions de mobilisation We R Change sur les sites du Groupe.

## Des relations privilégiées avec nos parties prenantes

La capacité du Groupe à se transformer en entreprise à mission a été possible notamment grâce à la qualité des échanges avec ses parties prenantes :

- Un panel représentatif de partenaires, entreprises, consultants, ONG a été sollicité à l'occasion de la réflexion autour de la mission du Groupe et de ses objectifs à 2030. Le Groupe a ensuite réactivé son adhésion auprès du Global Compact et est entré dans la démarche de certification B-Corp pour sa marque Arbonne ;
- Le Groupe adhère à la FEBEA (Fédération des Entreprises de la Beauté) et y préside le Bureau des Affaires Environnementales. Il est aussi membre de l'AFEP (Association Française des Entreprises Privées) et du Club Génération Responsable ;

- Concernant les questions de nature, le Groupe co-préside le Groupe de travail Biodiversité de l'association Orée, est membre et participant de diverses organisations comme le Comité D'Orientation Stratégique de la FRB (Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité), l'IUCN<sup>4</sup> en France et à l'international, l'Ecole doctorale du Muséum national d'Histoire naturelle, la Fondation Humanité et Biodiversité ;
- Tout au long de l'année, les partenaires commerciaux, fournisseurs de cadeaux/ prestations/produits/services y compris informatiques sont associés au Groupe notamment via Ecovadis<sup>5</sup>. Le Groupe approfondit son travail sur le sourcing durable avec la Responsible Mica Initiative, la Responsible Beauty Initiative ou encore la Fondation Earthworm ;
- Enfin, le Groupe soutient des organisations à but social comme Dons solidaires, l'Association du Don en Nature, Handicap Zéro ou encore Ticket for Change. Le Groupe a également été partenaire du lancement de l'Association Femmes de territoire, créé à partir de l'association Femmes de Bretagne.

En tant que groupe multinational, présent dans 118 pays, le Groupe Rocher s'emploie à définir et à mettre en œuvre une politique fiscale responsable et transparente.

- Une politique fiscale raisonnée et responsable :

Le Groupe Rocher veille à se conformer à l'ensemble de ses obligations fiscales, qu'elles soient internationales, régionales ou locales.

Le Groupe veille à ce que les transactions transfrontalières entre entités du Groupe soient conduites dans le respect du principe de pleine concurrence et suivent les principes directeurs de l'OCDE.

La fonction fiscale est assurée en central par la Direction Fiscale, qui est rattachée au Secrétariat Général, et en local par les relais appropriés. Lorsque cela est nécessaire, les intervenants en fiscalité du Groupe sont assistés par des conseils externes. Tous les intervenants en fiscalité du Groupe travaillent en étroite collaboration avec les opérationnels du Groupe.

Le Groupe Rocher gère sa politique fiscale de façon à s'assurer qu'il supporte la charge d'impôt due dans les différents pays dans lesquels il est présent, tout en restant pertinente eu égard à son activité, et qu'elle soit alignée avec les évolutions opérationnelles et organisationnelles.

- Une politique fiscale transparente :

Convaincu de la pertinence d'une transparence en matière fiscale, le Groupe Rocher s'attache à nouer des relations de confiance avec l'ensemble des parties prenantes de la sphère fiscale, en premier lieu avec les autorités fiscales. A ce titre, le Groupe Rocher en France a conclu en 2019 un Partenariat Fiscal avec l'Administration. Ce partenariat s'inscrit dans une démarche de transparence fiscale et de collaboration engagée de longue date, le Groupe Rocher ayant déjà participé de 2013 à 2016 au programme de la relation de confiance, précurseur du Partenariat Fiscal.

Le Groupe remplit par ailleurs l'obligation de « reporting pays par pays ».

Au cours de l'exercice 2019, la charge d'impôt sur les sociétés du Groupe Rocher s'est élevée à 35 millions d'euros, dont 16 millions d'euros en France. Par ailleurs, le Groupe a contribué en France pour plus de 30 millions d'euros au titre des divers prélèvements obligatoires tels que taxes sur les salaires, taxes locales, droits de douanes, autres taxes diverses.

<sup>4</sup> UICN : Union internationale pour la conservation de la nature

<sup>5</sup> ECOVADIS: <https://www.ecovadis.com/fr/>



Le Groupe et ses marques cherchent à contribuer au niveau national et international à la transition des modèles économiques et environnementaux.

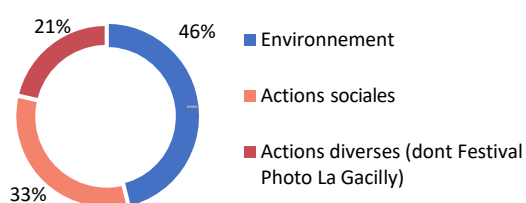
- En 2019, à la veille de l'année 2020 sur la biodiversité, le Groupe a rejoint au niveau ministériel le Comité National de la Biodiversité et pour la deuxième année consécutive, il a apporté son concours à l'IPBES<sup>6</sup>. Aux côtés d'autres entreprises françaises et du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, le Groupe a renouvelé et étendu son engagement « Entreprises pour la Nature - Act4nature ». La filiale Yves Rocher Espagne a été membre de la « Commission RSE<sup>7</sup> » de la chambre de commerce franco-espagnole CCI de Madrid en participant à l'élaboration du guide des bonnes pratiques RSE en entreprise. Yves Rocher Espagne est aussi signataire du « Pacte pour la Biodiversité » de la Fundación Biodiversidad (Ministère de l'Environnement) depuis 2014 ;
- En janvier 2020, la marque Yves Rocher est devenue membre provisoire de l'Union for Ethical BioTrade (UEBT), une association qui accompagne les entreprises dans le sourcing responsable des ingrédients naturels et des dérivés de matières premières naturelles à la fois sur le volet écologique et social ;
- Le Groupe a témoigné lors de conférences des secteurs de la finance et de l'assurance du lien entre économie et nature chez France Invest, au Positive Investor Forum avec Novethic, aux Journées Economie et Biodiversité de WWF et Orée<sup>8</sup> et a témoigné auprès du Parlement Européen de son intérêt à participer à la construction d'un Green Deal ambitieux au niveau européen. La filiale Yves Rocher Espagne a quant à elle, participé à l'initiative publique #ComunidadPorElClimat en tant qu'acteurs agissant pour la cause du climat ;
- Au niveau international, dans le cadre de la semaine « European Business and Nature Summit » à Madrid, le Groupe co-représentait le Point Focal France au Global Partnership for Business and Biodiversity. Enfin, à l'occasion de la COP25, le Groupe a réaffirmé pour ses marques leur transformation environnementale et sociale.

Par ailleurs, le Groupe Rocher a consacré 7.6 millions d'euros de dons et de mécénats en 2019. Ces montants se répartissent comme suit :

Pour en savoir plus :

- <http://www.yves-rocher-fondation.org/>
- <https://www.arbonnefoundation.org/en-US/>
- <https://www.ricaud.com/fr-fr/le-sur-mesure/prix-femmes-en-choeur-2017.htm>
- <https://www.stanhome.fr/content/lassociation-petits-princes-et-stanhome>
- <http://www.danieljouvance-fondation.org/fr/>
- <http://www.festivalphoto-lagacilly.com/>
- <https://www.groupe-rocher.com/fr/un-groupe-engage>

**Actions de Mécénat du Groupe Rocher**



<sup>6</sup> Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques

<sup>7</sup> Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

<sup>8</sup> <http://www.oree.org/>

# PROPOSER DES PRODUITS RESPONSABLES ET DE QUALITE

## Garantir la santé-sécurité des consommateurs

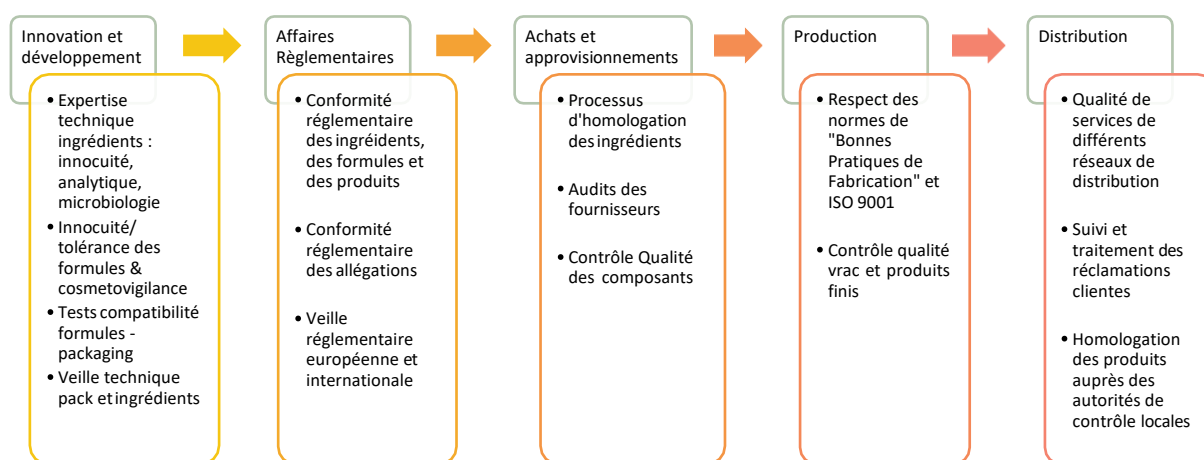
### Politique

Le Groupe Rocher a mis la qualité de ses produits et la sécurité des consommateurs au cœur de ses enjeux stratégiques. Ainsi tous les métiers du Groupe sont animés par une démarche d'amélioration continue de la qualité de ses services et de ses produits.

Pour appuyer cette démarche de nombreux outils et des « guidelines » sont mis en place pour confirmer une innocuité optimale des ingrédients et produits finis sans compromis sur l'évaluation de leur impact environnemental.

### Cosmétique

Cette préoccupation est présente à chacune des étapes du cycle de vie d'un produit, de sa conception à son utilisation par la cliente finale.



Chaque ingrédient, chaque produit fini est évalué par une séquence de tests précise et définie à la fois par nos experts (évaluateurs sécurité, toxicologues, pharmaciens...) et suivant les recommandations internationales. La sécurité et la tolérance des produits sont des critères essentiels à la validation du lancement des produits cosmétiques du Groupe.

La conformité du produit sera également évaluée lors de la fabrication. Un cahier des charges précis est défini entre les laboratoires, le développement et les usines du Groupe.

Nos sites de production cosmétiques sont :

- Certifiés ISO 9001 « Systèmes de management de la qualité – Exigences » par une tierce partie indépendante et reconnue (Bureau Veritas), pour le développement, la production et le contrôle des produits cosmétiques. Cette certification garantit que les produits fabriqués et conditionnés sont contrôlés selon des méthodes établies ;
- Gérés dans le respect des « Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) des produits cosmétiques » (ISO 22 716), lesquelles prévoient des contrôles aux différentes étapes de la production (réception, contrôle en cours de production, contrôle final et libération des produits) par les équipes qualité des sites. Le respect par nos sites des BPF est régulièrement audité par nos services centraux internes ou des tierces parties.

Afin d’être parfaitement à l’écoute de nos consommateurs, trois process sont effectifs dans le Groupe :

- Le premier est « la Cosmétovigilance » : tout effet indésirable potentiellement imputable à un produit cosmétique du Groupe est remonté via nos réseaux (centres d’appel, conseillères...) puis traité par des équipes dédiées. Ces remontées sont alors étudiées pour déterminer l’imputabilité ou non de l’effet indésirable au produit cosmétique. Nous pouvons ainsi surveiller la vie des produits auprès des consommateurs et si besoin, retirer un produit du marché, le reformuler ou arrêter sa commercialisation ;
- Le deuxième est « le process questions sensibles ». Dans chaque territoire, des interlocuteurs sont définis et vont remonter à des équipes dédiées les questions des consommateurs qui demandent une réponse spécifique. Cette démarche est mise en place pour favoriser la transparence et pour une meilleure information du consommateur.
- Le troisième est le processus de gestion des réclamations clientes. Il a pour but de consolider les réclamations clientes associées à la non-conformité d’un produit fini sur les différents réseaux de distribution et pays. L’objectif est double : apporter une réponse appropriée à nos réseaux de distribution et clientes mais également lancer en interne le processus qualité adéquate. Ces données sont agrégées mensuellement afin de constituer un indicateur en ppm, largement diffusé et utilisé comme un input majeur du processus qualité global.

### Détergence

Les produits Stanhome sont porteurs de valeurs éco-responsables et s’attachent à garantir la sécurité de ses consommateurs par :

- Une sélection très stricte des ingrédients qui va au-delà de ce qu’impose la réglementation ;
- Des processus de tests rigoureux, de la formulation jusqu’au produit fini ;
- De tests spécifiques, sous contrôle dermatologique, à l’image de ceux réalisés dans l’industrie cosmétique pour les produits qui entrent en contact direct avec la peau.

### Textile

La politique Qualité Petit Bateau, qui fait partie de l’ADN de la marque, est basée sur l’innocuité et les qualités d’usage des produits. Petit Bateau s’impose les standards les plus stricts en termes de toxicologie via le label OEKO-TEX<sup>9</sup>. La certification du Label OEKO-TEX classe 1 (standard 100) implique l’utilisation de produits chimiques ayant un impact faible ou nul sur leur environnement.

Les standards Qualité de Petit Bateau vont au-delà des normes REACH en place en Europe. Petit Bateau contrôle la qualité des composants aux différents stades de fabrication dans des laboratoires intégrés ou externes. Petit Bateau associe ses fournisseurs à sa stratégie en vérifiant qu’ils respectent les normes OEKO-TEX, gage de maîtrise de leur savoir-faire textile.

### Performance

- Environ 67% des produits Petit Bateau respectent le label OEKO TEX en 2019.


### Bonnes pratiques

Fidèle à ses engagements, la Marque Yves Rocher ne teste pas et n’est jamais promoteur de tests sur animaux, ni sur ses produits finis ni sur les ingrédients qu’ils contiennent.

La charte interne sur les composants des produits est très stricte et interdit toute matière première animale (à l’exception du miel et de la cire d’abeille). Sont interdits, par exemple, le recours à un pigment couramment utilisé

---

<sup>9</sup> OEKO-TEX : est une association indépendante allemande délivrant un label visant à garantir les qualités humano-écologiques des textiles : exempt de produits toxiques pour le corps et pour l’environnement.



dans l'industrie cosmétique pour les fards à paupières, le carmin de cochenille (petit insecte qui produit de l'acide carminique pour se protéger de ses prédateurs, duquel est issu une teinture colorée rouge, le carmin).

Enfin, le développement des programmes de recherche sur les méthodes alternatives aux tests sur animaux est encouragé par la Marque Yves Rocher et ce, afin de les promouvoir et de les généraliser. Ses travaux portent par exemple sur de nouveaux modèles d'évaluation de l'allergie *in vitro* pour les ingrédients naturels.

## Choix des matières premières

Le Groupe Rocher est exigeant et vigilant sur l'approvisionnement de ses matières premières et ingrédients, éléments clés de ses produits à la fois cosmétiques, détergences et textiles.

### Politique cosmétique

Le Groupe Rocher marque sa volonté d'aller vers toujours plus de naturalité dans ses produits cosmétiques par sa démarche d'amélioration continue de son portefeuille d'ingrédients. C'est également un engagement d'exigence, en allant au-delà de la réglementation européenne et en s'imposant plus de 300 restrictions ou interdictions supplémentaires portant sur les ingrédients utilisés.

En effet, une attention particulière est donnée aux ingrédients d'origine naturelle, qui représentent la majorité du portefeuille, et aux actifs d'origine végétale<sup>10</sup> du Groupe.

Les processus de recherche, de développement, de qualification, d'approvisionnement de ces matières premières et actifs sont multi-métiers. Ils rassemblent notamment les experts de l'Innovation & Développement, des Achats et de la Qualité.

### Qualification

Le process de qualification met à la disposition des équipes une série de tests et de méthodes pour confirmer à la fois l'innocuité et le respect de la planète. Aujourd'hui, 1 344 ingrédients (hors parfums) ont été qualifiés et mis à disposition des formulateurs pour composer les formules cosmétiques.

Le processus de qualification est également contraignant d'un point de vue Développement Responsable, l'impact environnemental des matières (écotoxicité, biodégradabilité, procédé de transformation) est ainsi évalué ainsi que la politique RSE de ses fournisseurs.

Une attention particulière est également portée au sourcing des ingrédients pour lequel un ensemble de critères minimum a été défini sur les filières végétales :

- Assurer la traçabilité (identification botanique et provenance de la plante) et priorisation sur le risque de déforestation : Palme RSPO mass balance, ingrédients issus de forêts gérées durablement (FSC, PEFC), bonnes pratiques de collectes documentées.

100% du portefeuille a été évalué à fin 2019 selon ces différents items, entraînant la mise en place de plan d'action (ex : filières emblématiques, 0 filières 'rouge' en 2020)

### Approvisionnement

Le Groupe Rocher définit des règles à respecter par toutes les équipes internes et par tous ses partenaires concernant les ingrédients. Ainsi, pour les ingrédients d'origine végétale, une « Charte Plantes », définit des règles strictes encadrant les filières d'approvisionnement, incluant notamment les actions suivantes :

- Protéger et respecter les espèces en danger ;
- Privilégier l'utilisation de plantes cultivées ou de parties renouvelables des plantes ;
- Refuser d'incorporer des ingrédients végétaux génétiquement modifiés ;

---

<sup>10</sup> Actif : ingrédient d'origine végétale présent dans les formules Cosmétique végétale dont l'efficacité a été démontrée scientifiquement (bibliographie scientifique, tests *in vitro*, tests *ex vivo*, tests *in vivo*).

- Favoriser des filières issues de l'Agriculture Biologique.

Pour soutenir cette vision, le Groupe Rocher a défini une stratégie de mise en œuvre claire et explicite en matière d'approvisionnement, véritable fil conducteur pour les équipes opérationnelles en charge de l'approvisionnement des matières (R&I, Achats, Qualité/RSE...).

Cette démarche d'approvisionnement durable repose sur 3 piliers majeurs :

- S'approvisionner de façon responsable, en s'engageant à une utilisation sur le long terme de la matière première végétale, assurant ainsi des débouchés commerciaux pérennes, ou en diversifiant les sources de revenus localement ;
- Protéger le végétal et les hommes, par notre engagement à respecter l'environnement, la biodiversité et les hommes associés à la filière ;
- Partager de manière juste et équitable les avantages tirés de la biodiversité, conservant le savoir-faire des communautés locales ainsi qu'en promouvant un développement économique, social, scientifique, culturel commun. Sur ce point, le Groupe s'inscrit dans les lignes directrices du Protocole de Nagoya de la Convention de la Biodiversité de l'ONU, pour lutter contre l'érosion de la biodiversité. Précurseur dans ce domaine, la Marque Yves Rocher continue à promouvoir des démarches volontaires et proactives.

Pour que cette dynamique soit possible, dès les premières phases de développement, deux critères sont regardés avec attention :

- Une bonne traçabilité (dont une origine plante majoritaire connue) afin de s'assurer que la production soit issue d'une cueillette maîtrisée ou d'une filière agricole construite et responsable ;
- Un partenaire solide, connaisseur du process dans sa globalité et impliqué localement. Le Groupe s'engage donc dans une politique d'évaluation des acteurs de la filière et le cas échéant dans des actions de soutien.

### **Matières sensibles<sup>11</sup>**

Sur certaines matières, dites sensibles, le Groupe s'engage également. Néanmoins, au regard des faibles volumes que représentent les achats du Groupe et afin d'augmenter l'impact de ses actions, l'intégration à des initiatives externes, reconnues et multisectorielles est privilégiée.

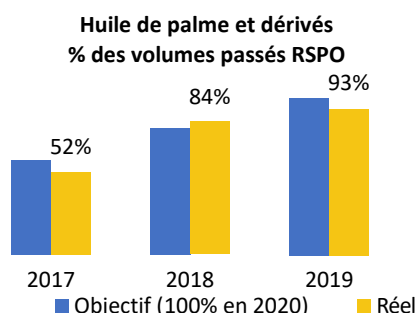
Pour exemple, sur l'huile de palme et ses dérivés, le Groupe Rocher travaille :

- À l'utilisation de produits labellisés RSPO (Round Table on Sustainable Palm Oil, table ronde internationale pour une huile de palme durable dont le Groupe a été membre de 2010 à fin 2014) ;
- Avec la Fondation Earthworm (anciennement TFT -The Forest Trust), dont il est partenaire depuis début 2015, ses fournisseurs et autres parties prenantes sur la cartographie, la traçabilité de ses chaînes d'approvisionnement mais également des actions de terrain contribuant à la transformation de la filière.

---

<sup>11</sup> Matières présentant sur leur chaîne d'approvisionnement un risque identifié de non-conformité à l'un des cinq items du devoir de vigilance.

## Performance cosmétique<sup>12</sup>



- 93% des volumes actuels d'ingrédients<sup>13</sup> contenant de l'huile de palme ou des dérivés sont certifiés RSPO mass-balanced.
- 97% des nouveaux ingrédients qualifiés en 2019 sont d'origine naturelle portant à 71% la part des ingrédients qualifiés du portefeuille formulation d'origine naturelle.
- 18 matières synthétiques ont été supprimées du portefeuille en 2019.

## Bonnes pratiques cosmétique

La Marque Yves Rocher est engagée depuis plus de 10 ans à Madagascar notamment à travers le service Innovation et Développement, en collaborant avec un réseau de partenaires malgaches (université, PME de collecte et valorisation de plantes) pour mettre au point des extraits actifs de plantes. Dans un objectif d'augmenter la valeur ajoutée sur place, la marque les accompagne sur leur projet d'industrialisation (pilote d'extraction de plantes) que ce soit par des échanges d'expertises, des partages de méthodes ou encore de l'achat de matériel industriel (envoi de matériel en 2018).

Pour sa gamme Beauté des pieds, Yves Rocher a sélectionné l'huile essentielle et l'eau florale de lavande vraie (*Lavandula angustifolia*) pour ses vertus relaxantes et purifiantes. La lavande fine utilisée par les Laboratoires Yves Rocher est cultivée par des fermes diversifiées qui perpétuent la tradition et le savoir-faire provençal de sa culture dans le sud-est de la France. Yves Rocher appuie la démarche responsable de son partenaire en soutenant des producteurs de lavande vraie française, certifiés selon les normes de l'agriculture biologique. En 2018-2019, Yves Rocher a soutenu financièrement l'implantation de deux nouvelles parcelles de lavandes (sur une surface de 4 hectares au total). Deux agriculteurs reconnus pour leurs pratiques culturales durables (AB) et leur technicité ont bénéficié de ce programme pour appuyer leur atelier PPAM (Plantes Aromatiques médicinales à Parfum) et la diversification de leur activité (polyculture).

Depuis plusieurs années, le Groupe est investi dans la gestion de la problématique de l'huile de palme. Nos premières actions ont consisté à adhérer à la RSPO puis en un transfert progressif de nos volumes sur un grade mass balance. Néanmoins, le Groupe souhaite aller plus loin, en s'engageant au-delà de ces démarches dans des initiatives locales, pragmatiques, démontrant d'un réel impact sur les communautés et les écosystèmes concernés.

C'est dans cette perspective que le Groupe travaille avec la Fondation Earthworm ainsi que d'autres groupes industriels à un programme ciblé : APT Landscapes depuis 2019. Ce programme œuvre pour la transformation à une échelle régionale, avec différents acteurs : gouvernement, producteurs et autres ONGs. A titre d'exemple, un des axes de ce programme a pour objectif la réduction de la déforestation par les petits producteurs. Nous avons particulièrement travaillé cette année avec des communautés localisées sur le territoire de l'Aceh Tamiang (Indonésie). Le programme pour 2019 a notamment visé à établir un accord avec certaines communautés dans les zones à haut risque de déboisement pour préserver la forêt mais également à mettre en place le "Sustainable Livelihood Program" dans les villages à plus haut risque de déboisement. D'autre part, nous avons souhaité confirmer la pertinence de cet engagement par un déplacement d'un représentant du Groupe sur place. Il a pu rencontrer les populations et partager avec elles les différents programmes proposés (pépinières d'arbres, potagers (alternative produit d'importation), plantation d'arbres fruitiers (revenus alternatifs)) permettant d'engager les acteurs du territoire dans une transition durable.

<sup>12</sup> Hors Flormar, Sabon, Arbonne.

<sup>13</sup> En pourcentage des volumes d'achat matières premières Groupe Rocher Opérations.

## Politique Détergence

Pour le choix des ingrédients qui composent ses produits, la marque Stanhome favorise :

- L'utilisation d'ingrédients d'origine naturelle dans ses formules ;
- L'hyper concentration des produits (qui est un des engagements originels de la marque) ;
- Les formules de plus en plus courtes (nécessitant moins de substances) ;
- Les formules « facilement biodégradables » (tests effectués conformément à la norme internationale OCDE 301F\*).

## Performance Détergence

- Prime-Wash, un des Top 10 de la marque Stanhome, vendu à plus de 455 000 exemplaires par an depuis 2014, a changé sa formule en 2019 pour introduire plus de 77% d'ingrédients d'origine naturelle.

## Politique textile

La politique d'achat des matières premières de Petit Bateau est conduite selon 3 axes :

- Qualité des fils et des fibres utilisés pour garantir la durabilité des produits de la collection Petit Bateau ;
- Relations équilibrées avec les fournisseurs pour garantir la pérennité des partenariats Petit Bateau ;
- Traçabilité : les contrats d'achats de matières premières (filés) précisent l'origine des fibres et leurs spécificités. Cela permet à Petit Bateau de contrôler et garantir la qualité des filés achetés. Ainsi, Petit Bateau s'interdit les origines de cotons suivantes : Ouzbékistan, Afghanistan et Syrie.

Les filateurs sont des partenaires connus. Le niveau d'exigence qualité de Petit Bateau et le taux élevé de couleurs claires imposent l'utilisation d'un coton très pur issu de cultures industrialisées. Petit Bateau travaille à intégrer des cotons issus de l'agriculture biologique tout en répondant aux attentes de qualité de nos clients.

Soucieux d'améliorer son impact environnemental et social, Petit Bateau s'engage dans une démarche d'amélioration continue de sa politique d'approvisionnement et a lancé un programme d'approvisionnement en coton responsable en 2018 à travers les actions suivantes :

- Lancement du programme de traçabilité et de transparence « du champ aux cintres » pour avoir une traçabilité de la plantation du coton jusqu'au magasin. L'objectif est que d'ici 2020, tous les fournisseurs de Petit Bateau aient signé le code de conduite des affaires du Groupe et d'ici 2021, 100% des usines et fournisseurs stratégiques directs aient été audités et suivent un plan de progrès. Ce travail est important aux yeux de la marque d'autant plus que certains pays présentent notoirement de forts risques sociaux (travail forcé, travail des enfants) lors de la culture du coton ;
- Lancement de lignes en coton Bio ;
- Travail sur la diversification de ses fibres, afin d'abaisser la part de coton dans ses collections. A l'horizon 2025, l'objectif est que 100% de la collection soit composée de matières éco-responsables.

## Performance textile

- En 2019, la ligne en coton Bio représente 6% de la collection Petit Bateau Hiver 2019.

## Éco-design des emballages

### Politique

Pour le Groupe Rocher, les emballages sont tout d'abord des conditionnements qui assurent la protection des produits tout au long de leur cycle de vie : de la production au tri, en passant par le transport et l'utilisation des produits par ses clients. C'est pourquoi, la sécurité des consommateurs est le premier critère de conception. Les produits doivent également être attractifs pour les consommateurs. Le Groupe Rocher travaille donc dans une dynamique d'amélioration continue pour optimiser leur prise en main, leur praticité d'usage, l'esthétique de l'emballage, leur coût, tout en réduisant leur impact environnemental. Dans le prolongement des engagements et des objectifs à 2020 du Groupe Rocher en matière d'écoresponsabilité, les emballages sont développés dans une démarche volontariste d'écoconception qui s'articule autour de deux piliers : Réduire, Recycler.

### RÉDUCTION des consommations de ressources non renouvelables

- En diminuant le nombre et le poids des emballages
- En proposant des emballages réutilisables

Par exemple, afin de réduire les consommations de plastique vierge, le Groupe Rocher agit à trois niveaux :

- Les emballages sont allégés ;
- Les formules sont concentrées ;
- Les contenances sont augmentées afin d'optimiser le poids de plastique par quantité de produit emballé.

### RÉCYCLABILITÉ

- Concevoir des emballages recyclables dans les filières existantes ;
- Sensibiliser les parties prenantes (clientes et collaborateurs) aux bons gestes de tri.

Par exemple, pour améliorer la recyclabilité des emballages en plastique mis sur le marché, certaines résines de plastique sont amenées à ne plus être utilisées dans la composition des emballages du Groupe (comme par exemple l'ABS<sup>14</sup> ou le Surlyn).

Concernant les clientes, elles sont informées des gestes de tri via les informations tri point vert et/ou le logo Triman apposés sur les produits.

### ÉCONOMIE CIRCULAIRE & MATIÈRES PREMIÈRES RECYCLÉES

- Incorporer dès que possible des matières premières recyclées dans une démarche d'économie circulaire ;
- Incorporer systématiquement du plastique recyclé dans les flacons plastiques ;
- Privilégier les matériaux réutilisables pour les contenants cadeaux (en utilisant plutôt du coton, du métal ou du bois).

Concernant l'utilisation de plastique recyclé, la stratégie du Groupe est d'en intégrer dans un maximum d'emballages.

---

<sup>14</sup> ABS : L'acrylonitrile butadiène styrène est un polymère thermoplastique présentant une bonne tenue aux chocs, relativement rigide, léger et pouvant être moulé.

Surlyn : nom commercial d'un polymère thermoplastique.



Le Groupe Rocher a mis en place des standards d'écoconception partagés par les différentes marques cosmétiques et détergence du Groupe déclinés en plans d'action par marque qui encadrent les choix des équipes développant les produits. Par exemple, les collaborateurs sont incités à développer certains formats de packagings avec des matériaux recyclables (ex. verre, recyclable à l'infini) afin de maximiser les chances de donner une seconde vie aux matières premières.

## Performance

- Diminution du poids des emballages
  - Chez Yves Rocher, le poids des emballages en plastique a baissé de 19,6 % depuis 2010 (en grammes de plastique par litre de produit). Cette réduction globale du poids des emballages a permis d'économiser la mise sur le marché de 1 586 tonnes de plastique vierge en 2019.
- Concevoir des emballages recyclables
  - 100% des pots de soins visage Yves Rocher sont en verre ;
  - 100% des flacons Stanhome Home Care sont recyclables ;
  - 99 % des étuis cosmétiques sont en carton issus de forêts gérées durablement<sup>15</sup> ;
  - 100% des bois, papier et cartons des boîtes cadeaux de la marque Yves Rocher sont soit issus de matière recyclée soit issus de forêts gérées durablement.
- Economie circulaire et utilisation de matière recyclée :
  - 96,5 % des flacons en PET mis sur le marché par la Marque Yves Rocher dans le monde contiennent du plastique issu du recyclage de bouteilles (PET-R) ;
  - Au total, grâce à l'insertion de plastique recyclé <sup>16</sup> dans les emballages, ce sont plus de 1 075 tonnes de plastique vierge qui ont été économisées en 2019.

## Bonnes pratiques

La nouvelle gamme Capillaire d'Yves Rocher a été conçue de façon à :

- Réduire le gaspillage formule, avec un flacon retournable permettant une utilisation à 100% du produit ;
- Intégrer du plastique recyclé : 100% dans tous les flacons ;
- Utiliser des éco-tubes plus légers pour les « masques ».

Réduire la consommation de plastique est un objectif commun à toutes les marques du Groupe : Arbonne a lancé son gel Cleanser dans l'eco-tube<sup>17</sup>, d'abord lancé par la marque Yves Rocher et la marque Stanhome Family Expert étudie son usage pour ses nouvelles gammes.

Les étuis parfums de la gamme « Homme » Yves Rocher, et ceux des parfums « Pour Elle » et « Pour Lui » de la marque Kiotis sont réalisés avec du carton issu des déchets de cartons provenant du site de distribution du Groupe, La Croix des Archers, à La Gacilly.

Et ce même carton a été utilisé en 2019 encore pour la fabrication des coffrets « offres spéciales de fin d'année », les animations et les contenants magasins.

La marque Yves Rocher s'est donné l'ambition de supprimer l'usage du plastique pour ses boîtes cadeaux. Ainsi dès Noël 2020, ces boîtes ne comporteront plus de fenêtres transparentes en plastique.

<sup>15</sup> Pour l'ensemble des marques Cosmétiques du Groupe Rocher (hors Flormar, Sabon et Arbonne).

<sup>16</sup> PET-R dans flacon et mascara / PP-R dans capot de Parfum.

<sup>17</sup> Tube éco-conçu qui économise 25% de plastique par rapport aux tubes standard de même diamètre.

## Marketing responsable

### Politique

Pour prolonger les efforts réalisés en faveur d'un développement plus durable de ses produits, la politique du Groupe Rocher est de les valoriser de manière responsable. C'est pourquoi, le Groupe s'est doté de processus de diffusion et de règles de création des supports de communication.

D'une part, les messages de communication sont réalisés dans le cadre des réglementations européennes et des règles déontologiques en vigueur. Les supports suivent un processus de validation qui permet aux différentes marques de respecter les principes de loyauté, véracité, proportionnalité des messages, transparence et sincérité de l'information, dans une dynamique d'amélioration continue.

Depuis le 25 mai 2018, la réglementation européenne sur les données à caractère personnel a évolué avec l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour mener cette évolution au sein du Groupe Rocher, un Délégué à la Protection des Données Personnelles (un Data Protection Officer « DPO ») au niveau groupe a été désigné. Le DPO Groupe est rattaché à la direction générale du Groupe avec un accès direct aux membres du comité exécutif et est doté d'un budget afin d'assurer son indépendance.

De plus, un comité mondial a été créé au sein duquel des DPOs des marques, des DPOs des régions importantes et des Référents Données Personnelles se réunissent régulièrement pour assurer la protection de la vie privée au sein du groupe.

Le DPO Groupe exécute sa mission d'arrêter et d'implémenter des normes minimales au sein du Groupe Rocher afin que chaque client de toute marque du Groupe Rocher bénéficie d'une protection de sa vie privée.

L'activité (notamment via la Vente à Distance) implique une consommation importante de papier. Conscient de son impact, le Groupe mène depuis une dizaine d'années, une politique d'achats responsables en collaboration avec ses fournisseurs afin de garantir un papier issu d'une gestion durable des forêts.

Aussi, le Groupe s'est fixé le double objectif à 2020 de réduire ses consommations de papier de 10% par rapport à 2015 et de s'approvisionner à 100% en papier et carton issus de forêts gérées durablement pour l'ensemble de ses usages (ex. dossiers de presse, feuillets en magasins, papiers de bureau, tickets de caisse, emballages etc.).

### Performance

Le Groupe a créé en 2019 un comité mondial RGPD et un réseau mondial de 140 personnes travaillant avec ce comité pour la protection des données personnelles.

En 2019, le Groupe a consommé 20 996 tonnes de papier pour ses activités commerciales cosmétique et détergence (vente par correspondance, vente par magasin, papier de bureautique et emballages de ses produits).

A périmètre équivalent, le Groupe a diminué sa consommation de papier de 5% par rapport à 2015 (en tonnes/millions de produits). Cette baisse s'explique notamment par la diminution de la part de la vente par correspondance dans le monde. De plus sur le périmètre considéré, la part de papier issu de forêts gérées durablement est de 94%.

### Bonnes pratiques

La Direction Informatique a déployé en 2019, au sein de tous les sites de France, des ateliers de sensibilisation et de prévention sur la sécurisation des données informatiques. Cette action permet de responsabiliser l'ensemble des salariés et de limiter les risques de cyberattaque.

Pour suivre la réglementation en vigueur en France et pour toujours plus de transparence vis-à-vis de ses consommateurs, la Marque Yves Rocher a choisi de mettre à disposition la liste des ingrédients de ses formules (INCI) sur les sites internet marchands de la marque à travers le monde. Les informations sont d'ores et déjà disponibles en 2019 sur les 22 sites e-commerce de la marque.

Pour aller au-delà de la réglementation et expliciter nos choix de formulation, un glossaire des ingrédients utilisés dans nos produits cosmétiques, comprenant le nom INCI, le nom commun, l'origine et la fonction, est également à disposition sur 7 sites de la marque en 2019. Un plan de déploiement est prévu sur 2020 pour les pays restants.

# EXERCER NOTRE RESPONSABILITE D'EMPLOYEUR

## Conditions de travail

### Droits humains

#### Politique

Les principes d'action et de comportement du Groupe Rocher s'inscrivent dans la continuité des engagements pris par celui-ci et qui sont repris dans le Code de conduite des affaires du Groupe, pour le respect et l'adhésion :

- À la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ;
- Aux principes directeurs de l'OCDE, notamment pour la lutte contre la corruption.

En tout état de cause, chaque collaborateur du Groupe est tenu de respecter les lois et règlements en vigueur dans son pays. Aussi, lorsque la réglementation d'un pays est encore plus rigoureuse qu'un des principes fondamentaux stipulé dans le Code de conduite des affaires du Groupe Rocher, cette réglementation nationale doit prévaloir.

Par ailleurs, le Groupe Rocher proscriit toutes formes de travail des enfants. Il s'interdit également de recourir à toutes formes de travail forcé ou obligatoire. Tout travail doit être volontaire. Les employés sont libres de quitter leur travail ou de mettre fin à leur emploi selon la législation locale en vigueur.

S'agissant de la santé et de la sécurité au travail, le Groupe Rocher s'engage à offrir à ses salariés un environnement de travail sûr.

Chaque collaborateur doit connaître les exigences associées à son poste en matière de santé et de sécurité, et est invité à signaler toute pratique constituant une menace pour la sécurité à son supérieur hiérarchique, au directeur de leur entité ou au responsable des ressources humaines de son périmètre.

Un environnement de travail sûr doit être accompagné de relations de travail saines ; exempt de toute violence, menace, intimidation. Nous visons à traiter chaque employé avec respect et dignité et nous refusons toutes formes de châtiments corporels, de menaces de violence ou d'autres formes de harcèlement physique, sexuel, psychologique, verbal ou toutes formes d'abus.


Le Groupe ne tolère ni discrimination, ni harcèlement lié au travail. Il entend promouvoir la diversité et favoriser l'égalité des chances et de traitement. Le Groupe encourage la libre expression des collaborateurs et respecte l'exercice des libertés syndicales dans le cadre des différentes législations nationales applicables.

Afin de garantir que les règles de bonne conduite et d'éthique sont bien respectées dans toutes ses entités juridiques et par l'ensemble de ses collaborateurs, le Groupe Rocher procède régulièrement à des audits de contrôle internes et / ou externes.

Chaque collaborateur, dans le cadre des responsabilités qu'il exerce et du poste qu'il occupe est également invité à acquérir une connaissance suffisante des règles de droit et obligations applicables à ses activités professionnelles et à les observer de bonne foi.

Le Groupe Rocher a mis en place une procédure de signalement en cas de violation des règles édictées dans son Code de conduite des affaires :

Tout collaborateur (toutes entreprises et tous pays confondus) ou tiers du Groupe qui aurait connaissance ou suspecterait, en toute bonne foi une irrégularité ou une infraction concernant les écritures comptables, des agissements financiers, des actes relevant de la corruption, des pratiques anti-concurrentielles ou tout autre acte



qui serait contraire aux règles éthiques du Groupe est encouragé à en informer la Ligne Ethique du Groupe Rocher par le biais d'une adresse email dédiée à cet effet.

En cas de doute, de difficulté d'appréciation, de compréhension ou d'application sur une réglementation ou une question juridique, la hiérarchie ou les équipes du Secrétariat Général du Groupe sont consultées et leur avis ou décision pris en compte.

## Performance

La Direction du Risk Management et de la Compliance a déployé en 2019 une plateforme ayant pour objet de sensibiliser l'intégralité des collaborateurs du Groupe notamment aux sujets tels que la corruption, les conflits d'intérêts, le devoir de vigilance et les déplacements professionnels. Début 2020, un module digital de formation sur le Code de conduite des affaires sera déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde.

Dans le cadre du renouvellement de son accord collectif relatif à « l'égalité entre les Femmes et les Hommes » en date du 15 octobre 2019, l'Unité Economique et Sociales (UES) Rocher<sup>18</sup> a notamment désigné et formé en France des référents en matière d'agissements sexistes. Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils sont donc les interlocuteurs privilégiés des salariés qui seraient témoins ou victimes de tels faits, afin de les aider à agir.

## Bonnes pratiques

Les grands enjeux liés à ces différents principes font d'ores et déjà l'objet d'une formation à la gouvernance des principaux dirigeants du Groupe titulaires d'un mandat social ou d'une délégation de pouvoirs, mise en place depuis plusieurs années. De même, les dirigeants concernés font l'objet d'une évaluation spécifique de leur bonne maîtrise de ces sujets.

Arbonne, entreprise américaine appartenant au Groupe Rocher, s'est distinguée en s'engageant en vue de l'obtention du Label « B Corp ». Elle est certifiée depuis le 28 Janvier 2020. La communauté « B Corp », fondée en 2006, aux Etats-Unis, réunit dans le monde les entreprises qui souhaitent (ré)affirmer leur Mission Sociétale au cœur de leur raison d'être. Ce sont des entreprises à but lucratif (« for profit ») qui souhaitent progresser et démontrer leur impact positif (« for purpose ») en étant évaluées sur leur performance globale tous les 3 ans. Elles cherchent, via leur modèle économique, non pas à être les meilleures au monde mais bien les meilleures pour le monde.

## Santé, sécurité et ergonomie

### Politique

Le Groupe Rocher est attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs. Il œuvre sur l'ensemble de ses sites industriels afin d'améliorer les conditions de travail du personnel, de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et de réduire l'exposition des salariés aux risques et à la pénibilité.

La sécurité est particulièrement importante sur les sites de fabrication et de distribution, qui font l'objet de réglementations importantes concernant la sécurité au travail. Chaque poste de travail est régi par des règles de sécurité qui doivent être respectées.

Sur les sites les plus exposés à des risques ou à des facteurs de pénibilité, usines et centres de distribution, des politiques de prévention d'accidents du travail sont mises en œuvre.

Ces politiques reposent sur une implication du personnel, une communication régulière et ciblée, ainsi que des plans d'actions. Elle se traduit concrètement par des démarches telles que l'amélioration de l'ergonomie des

postes de travail, la réduction des manutentions et de l'exposition aux agents chimiques, ou encore par l'organisation de formations pour sensibiliser le personnel à ces problématiques.

En effet, la santé, la sécurité et le bien-être au travail concernent l'ensemble des salariés.

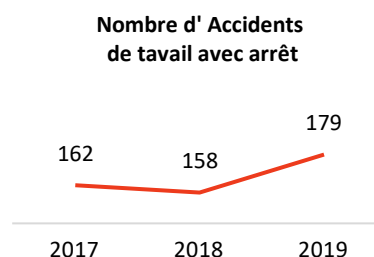
Le Groupe rappelle dans le code de conduite l'importance qu'il porte à la prévention des risques psychosociaux. Mesurer la qualité des conditions de travail est essentiel pour faire évoluer de façon durable les comportements de chacun et leurs impacts sur le bien-être.

Le Groupe Rocher est, de surcroît, convaincu que la conception de postes de travail ergonomiques permet de gagner en productivité, en confort et en sécurité pour les salariés et s'engage en ce sens au quotidien, à la fois sur les sites industriels et les sites tertiaires.

Des actions sont ainsi menées chaque année : chantiers sur la réduction de la pénibilité, audits ergonomiques, améliorations de matériels ou encore aménagements collectifs ou individuels de postes pour assurer le maintien dans l'emploi notamment de salariés reconnus comme travailleurs en situation de handicap.

## Performance

- 179 accidents avec arrêt de travail ont été recensés en 2019 sur les différents sites du Groupe Rocher dans le monde. Des actions et des investissements ont été décidés pour réduire le nombre des accidents.
- Le taux de fréquence sur les sites industriels et logistiques est de 11,97 en 2019 et le taux de gravité de 0,17<sup>19</sup>.



## Bonnes pratiques

Depuis 2017, en France, les régimes frais de santé et prévoyance ont évolué pour tendre vers une politique de prévention et d'amélioration de la santé au travail plus efficace et plus uniforme dans toutes les sociétés concernées. Tous les salariés du périmètre Groupe France bénéficient notamment d'un dispositif gratuit de téléconsultation médicale 24h/24 et 7j/7.

Depuis 4 ans, la société Groupe Rocher Opérations teste, notamment au niveau des métiers opérationnels, des nouvelles technologies d'assistance physique (NTAP). Ces nouvelles technologies peuvent prendre plusieurs formes : robots, exosquelettes, harnais... Toutes permettent de compenser les efforts et/ou d'augmenter les performances physiques d'un opérateur lors de la réalisation de ses activités professionnelles. Ces produits innovants permettent ainsi l'amélioration des conditions de travail des salariés et la prévention de l'usure professionnelle et donc de l'apparition de certains types de handicap.


Afin d'inciter le personnel à identifier et signaler des situations à risque, le système d'Intéressement aux résultats de l'entreprise des sites particulièrement exposés de Groupe Rocher Opérations inclut des critères liés à la sécurité.

Le Groupe, mène régulièrement des études relatives aux risques psychosociaux, à l'initiative de l'entreprise et / ou sur proposition des collaborateurs, en lien avec les partenaires sociaux. Cela a notamment été le cas en 2018 et en 2019 sur les sites logistiques de Petit Bateau et au sein de l'une des directions du Groupe, pour accompagner les collaborateurs dans le cadre d'un changement organisationnel.

Au Canada, les équipes Yves Rocher basées à Longueuil profitent d'un environnement de travail qui a été amélioré, une des salles a été convertie en espace zen avec canapés et postes de travail dynamiques (il est possible de travailler en faisant du stepper).

Sur le site de Cap Rocher en France, un Plan de Continuité d'Activité (PCA) a été élaboré de concert entre les Services Généraux et la Direction des Ressources Humaines. Celui-ci a pour objet de permettre de mieux gérer une crise (enjeux opérationnels, commerciaux et internes) selon différents scénarios (notamment pandémie,

<sup>19</sup> Ces deux taux couvrent 23% des effectifs du Groupe.



inondation, incendie, attaque terroriste). Des référents ont été désignés par Direction. Ce type de Plan a vocation à être déployé sur tous les sites du Groupe Rocher.

Un grand nombre d'actions de prévention ont été menées dans les usines en France en 2019, levier essentiel de la démarche de prévention.

## Bien-être au travail

### Politique

Au-delà des enjeux de santé et de sécurité, le Groupe prend en compte un concept plus large de « bien-être au travail », étroitement lié à la performance et sur lequel repose notamment l'engagement des collaborateurs.

La mise en œuvre d'une politique de bien-être peut ainsi contribuer à l'épanouissement professionnel des salariés mais aussi à l'amélioration du climat social au sein des équipes et à une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Ainsi, l'aménagement, la flexibilité du temps de travail et l'offre de services sur les sites permettent par exemple de répondre aux attentes croissantes des salariés en termes de bien-être physique, d'équilibre des temps et de gestion de leurs responsabilités familiales.

C'est pourquoi les enjeux de parentalité, de parcours professionnels des seniors ou encore d'accompagnement des salariés aidants familiaux se situent également au cœur de la politique sociale du Groupe.

Par ailleurs, la qualité et la conception des bâtiments de travail sont également des critères importants. Dès lors qu'une réorganisation de site est envisagée, celle-ci donne lieu à des actions particulières permettant de mieux prendre en compte tant les attentes des salariés en termes de bien-être que les valeurs écologiques chères au cœur du Groupe, sur le modèle des travaux effectués en son siège francilien de Cap Rocher. Cela a notamment été le cas pour nos sites de Stuttgart en Allemagne, ainsi que celui de Stanhome en Italie.

### Performance

- En 2019, pour la 4e fois consécutive à l'échelle du Groupe, l'enquête d'engagement des collaborateurs « TELL US » a été conduite auprès de la marque Yves Rocher sur les périmètres Retail International et Business Development & Social Selling, ainsi qu'auprès de Flormar Turquie et Espagne. Le taux de participation a été en moyenne de 87% et a pour la première fois intégré nos partenaires franchisés en Espagne, Maroc et Russie (non en tant que salariés, mais en leur qualité de collaborateurs/contributeurs du Groupe). Il ressort des résultats de l'enquête un taux d'engagement global de 73%, soit 15 points au-dessus du niveau moyen des benchmarks locaux, grâce au critère de la fierté d'appartenance à l'entreprise, dont le score est de 25 points supérieurs aux benchmarks moyens. Ces indicateurs positifs ne doivent cependant pas occulter des pistes d'améliorations potentielles, auxquelles les comités de direction s'attèleront dès 2020, notamment pour ce qui relève de la poursuite de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. En effet, les indicateurs résultant de ces enquêtes sont considérés comme des outils de gestion et de performance et les plans d'action en découlant sont intégrés dans les Business Reviews des différents périmètres concernés ;
- Depuis 2018, le Groupe a modernisé ses outils RH en digitalisant certains actes du quotidien :
  - La plateforme digitale nommée « BEtween » a été lancée en France en 2018. Elle permet de renforcer le lien entre les collaborateurs et leur service Ressources Humaines, de favoriser les échanges et de faciliter l'accès à des informations harmonisées.
  - Depuis décembre 2019, les collaborateurs de Petit Bateau France ont également accès à BEtween. La grande majorité des collaborateurs du Groupe et marques des sites en France bénéficient ainsi de la plateforme, soit plus de 4 550 collaborateurs.

- Convaincu des bienfaits de la digitalisation, le Groupe a rénové en 2019 sa plateforme de gestion du temps « e-temptation ». Outre une harmonisation entre les différents sites de France (hors Petit Bateau et sociétés retail), la simplification du processus de gestion du temps a également facilité les demandes pour les collaborateurs au quotidien. Pour être encore plus fluide, la mise en place d'une application mobile de cet outil est prévue pour 2020.
- L'UES Rocher a mis en place depuis 2017 un système permettant aux salariés qui le souhaitent de donner jusqu'à 5 jours de repos au bénéfice d'autres salariés confrontés à de graves difficultés personnelles, dès lors qu'une situation particulière est identifiée. Les entreprises de l'UES bonifient ces dons de 20%. Ce dispositif a déjà été utilisé à plusieurs reprises sur différents sites.
- Au Canada, la politique horaire des équipes Yves Rocher a été totalement revue :
  - Cette politique est plus flexible : les collaborateurs (administration et entrepôts) doivent travailler 37,5h par semaine, à répartir sur les 5 jours travaillés comme ils le souhaitent sur des plages horaires de 7h à 21h et avec possibilité de quitter le bureau à partir de 12h le vendredi.
  - Les salariés administratifs bénéficient de la possibilité de télétravailler un jour par semaine. 40% de ces effectifs y ont d'ailleurs souscrit.
  - Enfin, le projet « 9 jours sur 10 » offre aux collaborateurs la possibilité de travailler 9 jours sur 10 par trimestre, ce qui leur permet de se libérer du temps pour leur vie personnelle.

Les résultats sont positifs car les collaborateurs sont satisfaits d'après la dernière enquête « TELL US ».

- Sur certains sites français, un atelier est proposé aux jeunes parents pour reprendre le travail plus sereinement après l'arrivée d'un enfant. Les salariés aidants des proches dépendants et / ou handicapés des sites industriels et logistiques peuvent également rencontrer une conseillère en économie sociale et familiale sur leur temps de travail. Ces rendez-vous permettent aux salariés d'être accompagnés et conseillés par des professionnels.
- Un accord relatif au télétravail et au travail occasionnel à domicile a également été signé au niveau de l'UES en 2017. Ce dispositif permet notamment de transformer progressivement les manières de collaborer, de les rendre plus flexibles et de promouvoir la responsabilisation des collaborateurs. Il est prévu que celui-ci soit renouvelé en 2020.


Dans le cadre de cet accord, en 2019, 333 personnes ont bénéficié d'un télétravail régulier dans le cadre de la mise en place d'un avenant à leur contrat de travail et 1188 personnes ont eu recours au travail occasionnel à domicile.

- Afin d'inspirer l'engagement et l'enthousiasme, Yves Rocher Turquie a déployé auprès de ses équipes et des futurs employés le programme « Work Beautiful ». Cette initiative intègre toutes les dimensions RSE au travail (bien-être, accompagnement, conditions de travail), afin de donner aux collaborateurs et collaboratrices les moyens d'évoluer à la hauteur de leurs ambitions. Ce type d'initiative a permis à notre filiale turque d'obtenir le renouvellement depuis 3 ans du Label Top Employeur d'Aon.

## Bonnes pratiques

Depuis novembre 2019, une solution de co-voiturage a été mise en place sur les sites parisiens pour faciliter les trajets domicile-travail et favoriser l'échange entre les salariés. Ce partenariat a eu un grand succès auprès des collaborateurs, notamment pendant la période de grève des transports en commun de décembre 2019. Nombreux ont recouru à ce service et ont apprécié l'opportunité de faire connaissance avec des collègues par ce biais.





Au sein d'Yves Rocher Espagne, le programme « HealthyCities » a été mis en place en 2019 en faveur des collaborateurs, afin de promouvoir une vie saine et sportive auprès de tous ceux qui veulent participer à un défi santé proposé par le système d'assurance santé privé de la société.

En 2019, Petit Bateau a continué de proposer des massages Amma (massage de 15 min qui se réalisent habillés et assis). Plus de 400 massages ont été réalisés en 2019 sur les sites de Troyes et de Buchères.

Dans le cadre de son réseau Happyboost, Petit Bateau facilite la pratique du sport en entreprise et accueille des professeurs certifiés pour dispenser des cours de pilates, yoga, self défense... Un Ostéopathe est également présent un après-midi par semaine.

## Développement des compétences et gestion des carrières

### Politique

La formation fait partie intégrante de la politique Ressources Humaines du Groupe et vise à assurer le maintien des compétences nécessaires à la bonne tenue des postes et responsabilités, à la sécurité au travail, et au développement professionnel des collaborateurs. Les orientations générales de la formation pour l'année 2019 étaient les suivantes :

- Promouvoir la Digitalisation & le Big Data ;
- Répondre à l'évolution des compétences Retail ;
- Positionner le Management au cœur de la réussite collective et du Développement Personnel ;
- Développer l'apprentissage des langues et l'ouverture interculturelle pour répondre à l'internationalisation du Groupe ;
- Renforcer et partager les expertises métiers au sein du Groupe ;
- Rechercher de la performance en préservant la Santé et la Sécurité des sites/salariés ;
- Garantir la bonne application des évolutions réglementaires ;
- Promouvoir le Développement Durable et la RSE ;
- Développer et renforcer la Culture Projet/Excellence Opérationnelle/Approche Agile/Feedback ;
- Accompagner la transformation omnicanale.

Pour répondre à ces axes prioritaires, les actions suivantes ont été menées :

- Des formations linguistiques et interculturelles, qui participent à la réussite des échanges commerciaux et professionnels dans le cadre du déploiement international du Groupe, sont régulièrement déployées dans nos structures.
- Les formations « Corporate » (stages d'intégration, formation de managers, etc.), organisées par le Département Formation Groupe, en France, intègrent tant des salariés des périmètres français que ceux provenant de nos filiales internationales.
- De la même manière, et de façon transverse dans plusieurs pays du Groupe, des formations sur « La pratique du Feedback dans la Culture du Groupe » sont organisées et ce, toujours dans l'objectif de faire progresser les collaborateurs, dans tous les métiers, sur une culture réactive de transparence, structurée et multidirectionnelle. En 2019, ce dispositif a été complété par le lancement d'un Serious Game afin de maintenir une dynamique accrue de notre engagement sur ce levier, dans des structures de plus en plus agiles.
- La « Culture Cash », ou culture de la bonne gestion de la trésorerie, est également insufflée au sein de nos organisations, pour que chacun puisse être acteur et créateur de valeur. Des modules de formation sont

organisés afin de sensibiliser sur les enjeux de trésorerie à échelle du Groupe. Cette formation sera désormais déployée dans l'ensemble de nos structures grâce aux relais de formateurs internes certifiés en 2019 et ce, en différentes langues.

- La campagne d'entretiens annuels (EPG) participe également à cette dynamique grâce à un système d'évaluation commun aux différentes marques et pays du Groupe et une formation dédiée. La culture RH qui sous-tend les compétences managériales et humaines du Groupe est fondée sur les principes suivants : confiance, collaboration, responsabilité et reconnaissance.

## Performance

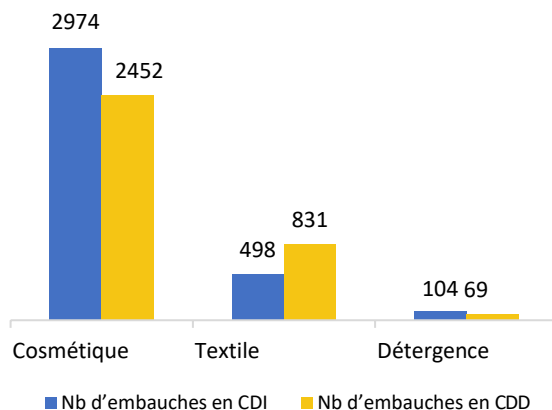
- La Direction des Ressources Humaines a développé et met à disposition un outil unique et mondial pour évaluer la performance globale et les compétences managériales. Cette évaluation concerne les cadres depuis 2013 et s'élargit progressivement aux employés/techniciens/agents de maîtrise en France et à l'international (Maroc, Benelux, Espagne, Ukraine, Royaume-Uni en 2018 et YR Italie, YR Allemagne, YR Suède, YR Portugal, YR Canada, Flormar Turquie, Arbonne et Groupe Rocher Opérations en 2019). Ainsi, des « feedbacks » réguliers sont menés au travers d'un système d'évaluation (système d'Evaluation de la Performance Globale) en lien avec les fondamentaux de la culture du Groupe, et reconnaissant, outre des aspects de performance pure, des comportements professionnels et relationnels.
- Au sein de l'UES Rocher, l'accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) a été renouvelé le 1<sup>er</sup> novembre 2019 pour une durée de 3 ans. Les dispositifs mis en place visent à accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier et à s'adapter aux activités du Groupe. Une approche proactive qui favorise le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.
- Une plateforme digitale nommée « TalentYou » permet à la fonction Ressources Humaines d'avoir une connaissance précise des collaborateurs en matière de parcours professionnels, d'aspirations et de souhaits de formation. Il permet également d'évaluer et de suivre les performances, d'identifier les profils internes et d'être proactif dans la proposition d'opportunités. Cet outil a été créé et implanté initialement en France en 2012 avant d'être déployé auprès de plusieurs filiales étrangères. En 2019, la population intégrée à la plateforme est passée de 4500 à 5 050 collaborateurs, élargissant les effectifs des pays existants à tous les salariés des fonctions support et intégrant notamment les filiales dernièrement acquises : Sabon et Arbonne.
- Au sein du Groupe Rocher, 4.60% des effectifs, soit 1 collaborateur sur 20, ont bénéficié d'une mobilité en 2019. Dans un contexte où les organisations et les métiers évoluent en permanence, la mobilité interne est un enjeu important pour le Groupe Rocher.

	2018	2019
	Mobilité totale Part des effectifs	Mobilité totale Part des effectifs
Cosmétiques	4,6%	4,6%
Textile	4,2%	5,9%
Détergence	2,9%	2,4%
<b>Groupe Rocher</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,6%</b>

- Afin de soutenir et de renforcer la mobilité interne, le dispositif, « Mov'In » a été lancé en 2017 au niveau monde. Son objectif est de rendre la mobilité accessible de façon simple et efficace aux collaborateurs du Groupe. Ce dispositif repose sur : 6 principes dont l'exclusivité, qui permet aux seuls collaborateurs de postuler pendant 15 jours et la non rétention qui prévoit que le manager ne peut s'opposer à une mobilité ; et une application, « Mov'In App », accessible depuis son smartphone qui permet de favoriser encore davantage la mobilité, qu'elle soit géographique, fonctionnelle ou organisationnelle.

Au sein du Groupe Rocher, un total de 13 heures de formation en moyenne ont été dispensées par collaborateur formé en 2019 (14 heures pour les femmes et 11 heures pour les hommes).

### Répartition des embauches par activité



- Le Groupe Rocher a embauché 6 928 collaborateurs en 2019 (soit 262 de plus qu'en 2018) dont 3 576 en contrats à durée indéterminée et 3 352 en contrats à durée déterminée essentiellement en raison du développement constant du réseau magasin dans un grand nombre de pays.

- En 2019, le nombre de départs est de 5 090 (soit 175 de plus qu'en 2018), dont 784 licenciements pour raisons individuelles.

Au niveau du Groupe Rocher, il y a eu 175 licenciements économiques, expliqués principalement par des raisons de transfert de la Supply Chain américaine d'Arbonne au Canada, de la rationalisation du nombre de points de vente et de l'arrêt de l'activité vente directe en Roumanie.

- Le taux de turnover hors retail du Groupe s'établit à 10%<sup>20</sup> en 2019.
- Le Groupe contribue à la création d'opportunités d'emploi au travers de ses réseaux de vente directe et/ou de partenaires franchisés. En particulier en vente directe, nos réseaux permettent, sans barrières à l'entrée, d'accéder à des formes d'emplois souples et adaptables. Cet accès est en effet destiné à toutes personnes, sans condition d'âge, d'expérience, de diplôme et pour lesquelles une formation gratuite est délivrée. Grâce à la mise en œuvre d'accompagnement et de formations, certaines conseillères accèdent à des niveaux de responsabilités et de revenus élevés. Depuis 2015, le Groupe a ainsi créé plus de 1,5 millions d'opportunités à travers le monde, le plus souvent en faveur de femmes, avec la volonté de contribuer à leur développement personnel et professionnel et à leur autonomisation. En 2019, le réseau Stanhome (tous pays) a notamment comptabilisé 315 000 nouvelles collaboratrices.

## Bonnes pratiques

Petit Bateau, dans son usine de confection de Tenmar au Maroc, propose des cours de langue française et d'alphabétisation à ses salariés, dans le cadre de la formation professionnelle. Depuis 2 ans ces cours sont gratuits et les horaires sont aménagés après le travail. Depuis, 44 femmes ont bénéficié de ces formations dont 14 en 2019 avec un total de 1 447 heures de cours dont 420 en 2019, soit en moyenne 30 heures de formation par personne.

Un réseau de cadres de moins de 30 ans de la société Groupe Rocher Opérations, « La Ruche », lequel s'est constitué en 2018, permet la création et le déploiement de nombreux projets innovants au sein du Groupe. Ce réseau participe ainsi à la fois au développement des compétences des collaborateurs mais aussi à une meilleure intégration, attractivité et transversalité entre les services. En septembre 2019, le séminaire annuel de La Ruche a acté une nouvelle organisation par pôles : Accueil, Projets, Evénements et Contacts & Communications.

Depuis 2019, les équipes formation et les managers de la force de vente de Stanhome proposent un accompagnement personnalisé vers une certification reconnue par le Ministère du Travail à destination des conseillères et des animatrices d'équipe. En 2019, les 2 premiers diplômés ont été remis, et, à la suite du succès de cette première initiative, ce seront 15 candidats qui se lanceront dans l'aventure.

Parmi les objectifs annuels des collaborateurs du Groupe, depuis 2019, au moins l'un d'eux doit concerner la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE), l'idée étant d'engager tout le groupe dans cette démarche qui est au cœur de sa raison d'être.

<sup>20</sup>Cet indicateur couvre 39% des effectifs CDI du Groupe



## Égalité des chances

### Une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Groupe Rocher emploie très majoritairement des femmes et vise à une équivalence de revenu et d'évolution professionnelle, à travail identique et quel que soit le sexe.

Une politique de non-discrimination générale est conduite et fait partie intégrante de la culture et de la politique Ressources Humaines du Groupe.

- Ainsi par exemple, la mixité absolue est appliquée dans toutes les communications relatives au recrutement faites en interne ou en externe ;
- Un principe général de prohibition absolue de toute discrimination figure dans les règlements intérieurs des établissements français.

Dans le prolongement de sa politique et afin de renforcer son engagement en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, le Groupe Rocher s'est engagé auprès d'ONU Femmes et a signé en avril 2016 les « *United Nations Women Empowerment Principles* » (principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies), sept principes d'action qui permettent d'agir en faveur de l'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise.

Enfin, le Groupe Rocher est convaincu que la vente directe est un canal de distribution d'avenir. En effet, ce mode de fonctionnement flexible et en réseau permet de répondre aux attentes des clientes et de s'adapter à leurs modes de vie. Il offre également des opportunités professionnelles à de nombreuses femmes à travers le monde tout en leur permettant un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

### Performance


- Les comités de direction des différentes marques du Groupe (au niveau monde) sont composés à 47% de femmes ;
- En France, l'ensemble des sociétés du Groupe Rocher répondant aux critères fixés par la loi ont conclu des accords « égalité entre les Femmes et les Hommes » avec les partenaires sociaux ;
- Les partenaires sociaux français constatent d'ailleurs chaque année depuis 2008, à l'occasion des négociations salariales conduites au sein de l'UES Rocher, l'absence d'écarts significatifs de rémunération à poste équivalent<sup>21</sup> ;
- Par ailleurs, le Groupe Rocher génère des centaines de milliers d'opportunités professionnelles par an dans le monde. Les réseaux de vente directe Stanhome, Yves Rocher et désormais Arbonne offrent ainsi de nombreuses opportunités professionnelles, ce notamment à des femmes. Les vendeurs à domicile indépendants sont une des communautés du Groupe. La stratégie du Groupe aura donc vocation à traiter le sujet particulier de cette communauté.

### Bonnes pratiques

L'UES Rocher a renouvelé avec l'ensemble de ses organisations syndicales représentatives son accord collectif relatif à « l'égalité entre les Femmes et les Hommes » en date du 15 octobre 2019 pour une durée de 3 ans, enrichi notamment de mesures innovantes relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, les salariés sont encouragés à prendre des congés parentaux d'une durée courte (maximum un an) pour faciliter un meilleur équilibre vie professionnelle/vie familiale. Pendant cette période, la couverture des frais de santé est maintenue (moyennant le versement de la cotisation salariale) et l'ancienneté est prise en compte intégralement pendant la première année du congé parental. Le renouvellement de cet accord a permis

---

<sup>21</sup> Ces constats ont été actés dans les accords salariaux conclus chaque année depuis 2008, ainsi que dans l'accord relatif à l'égalité du 15 octobre 2019.



l'intégration de deux nouvelles initiatives : le maintien de la rémunération du père à 100% pendant le congé paternité et le déploiement d'actions du Groupe en matière de lutte contre le sexisme ».

Il est d'ailleurs envisagé en 2020 de sensibiliser les collaborateurs du Groupe sur le sujet des agissements sexistes.

Par ailleurs, dans le cadre d'une campagne de sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche, des sessions de formation d'une demi-journée ont été organisées pour les recruteurs du Groupe en France. Ces formations leur ont permis de s'approprier le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche et de sécuriser ces pratiques à tous les stades du recrutement : de la rédaction de l'annonce à l'embauche des candidats.

Le Groupe Rocher a également souhaité accompagner les salariés devenus parents avec la création d'un guide de la parentalité diffusé pour la première fois en 2018 en France à visée explicative et simplificatrice pour les aider à concilier au mieux leur activité professionnelle avec leur rôle de parent.

Petit Bateau France œuvre également pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle avec des mesures d'accompagnement dès l'étape de la grossesse, à celle du retour au travail. Afin d'identifier de nouveaux besoins, un sondage a été mis en place en juillet 2019 avec plus de 300 participants. Les résultats ont démontré un besoin de mieux communiquer sur les actions existantes et ont fait ressortir des idées d'accompagnement. Un plan d'action est donc en cours pour 2020.

## Diversité

### Valorisation de la diversité interculturelle

#### Politique

Grâce à son expérience de développement territorial à La Gacilly en Bretagne, le groupe souhaite étendre ses bonnes pratiques en cultivant un ancrage territorial et un développement local dans chacune de ses implantations de par le monde. Pour y parvenir, le Groupe promeut et valorise la diversité interculturelle parmi ses collaborateurs.

#### Performance

Le Groupe Rocher compte 998 ressortissants étrangers. Ainsi, en moyenne, 6% des collaborateurs du Groupe travaillent dans un pays dont ils ne sont pas originaires.

Des formations au management interculturel sont dispensées au sein du Groupe, pour favoriser le « mieux travailler ensemble », avec vocation à ouvrir l'esprit des collaborateurs à la diversité culturelle.

#### Bonnes pratiques

Différentes initiatives de valorisation de la diversité sont régulièrement mises en place sur les sites.

Arbonne International a notamment organisé le 10 octobre 2019, un « Festival de la Diversité » sur l'ensemble de ses sites. Au cours de cet événement, ont été mis en avant la représentation de différentes cultures, lesquelles ont notamment été valorisées via la cuisine et les arts (danses et musiques du monde). Un conférencier a également sensibilisé les équipes à l'importance de la diversité non seulement pour les individus, mais aussi quant à l'effet positif que cela peut avoir comme impact sur l'organisation d'une entreprise.

Des conférences relatives à la diversité et à l'inclusion ont également été organisées en 2019 en faveur des collaborateurs du Groupe Rocher en France. Celles-ci sont désormais visibles sur l'intranet par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, toutes marques et tous pays confondus. En particulier, le 17 juillet 2019, un conférencier, DRH Diversité & Inclusion d'un grand groupe, s'est exprimé durant une heure sur cette thématique en partageant ses connaissances et expériences personnelles. Lors de son discours, plusieurs pistes de travail ont été données pour une meilleure inclusion dans l'entreprise et dans les équipes : valoriser l'authenticité, faire confiance à son équipe, respecter tout le monde avec intégrité et équité, écouter les propositions de chaque

personne mais surtout être conscient de ses stéréotypes personnels et être prêt à travailler dessus. Une conférence rythmée qui a permis à chacun de s'ouvrir, s'inspirer et s'informer.

## Handicap

### Politique

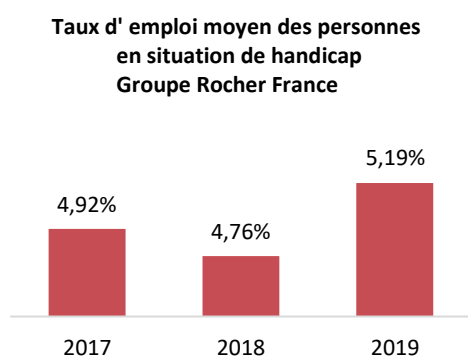
Le Groupe Rocher se préoccupe fortement du thème du handicap. Ainsi, la politique en matière de handicap du Groupe Rocher vise, en France, à maintenir un taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap supérieur à 6% et à favoriser et faciliter leur maintien dans l'emploi, leur développement professionnel et leur insertion.

Un accord relatif à l'emploi et à l'intégration des travailleurs en situation de handicap au niveau du Groupe Rocher en France <sup>22</sup>, signé fin 2017 et agréé par la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Morbihan en 2018, a eu pour objet d'approfondir la politique engagée et de formaliser les moyens d'action concrets que le Groupe Rocher s'est engagé à mettre en œuvre au cours des années 2018 à 2021. Les actions s'articulent autour de 4 axes majeurs :

- Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap ;
- Le développement de la sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé ;
- Le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- La sensibilisation et la communication.

### Performance

- Un manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées a été signé le 13 novembre 2019 par Bris Rocher et concrétise ainsi l'engagement du Groupe autour de 10 axes d'action ;



- Petit Bateau Retail a signé, en 2019, un accord relatif à l'emploi et à l'intégration de travailleurs en situation de handicap en France ;
- En 2019, le Groupe a employé 429 personnes en situation de handicap dans le monde, soit 2.4% de l'effectif total ;
- 338 personnes en situation de handicap sont employées en France. Ces travailleurs représentent en moyenne 5,19% de l'effectif total des sociétés du Groupe en France. Ce taux est de 6.49% au sein des entités cosmétiques du Groupe en France.

### Bonnes pratiques

- Dès 2019, le Groupe Rocher a intégré des solutions d'accessibilité numérique sur différents outils afin d'assurer l'accès à l'information aux personnes en situation de handicap ;
- Le document d'information « l'Essentiel de la RSE » est disponible à travers le monde via une plateforme interactive et accessible ;
- Le service client Yves Rocher France est accessible aux personnes malentendantes et sourdes via une plateforme de communication adaptée ;

<sup>22</sup> Cet accord concerne toutes les entreprises françaises du Groupe, hors Petit Bateau qui dispose de son propre accord handicap.

- Le site recrutement du Groupe Rocher sera lui aussi accessible début 2020 à une majorité de personnes en situation de handicap.

En 2019, une formation à l'accueil des personnes à mobilité réduite a également permis une meilleure accessibilité aux clients en magasin pour la marque Yves Rocher en France.

Le Groupe a également désigné des Référents Handicap sur l'ensemble de ses sites français, lesquels seront formés à cette fonction en 2020. Ceux-ci ont pour mission de déployer la politique handicap du Groupe sur leurs périmètres respectifs, notamment via de la communication et de la sensibilisation des collaborateurs au sujet du handicap, ainsi que par l'accompagnement si besoin des collaborateurs intéressés et / ou concernés par ce sujet.

Lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le 18 novembre 2019, Le Groupe Rocher a eu le plaisir d'inviter Virginie Delalande, conférencière internationale, avocate et fondatrice du Handicapower. Virginie est la première sourde profonde de naissance à avoir passé le diplôme d'avocate en France. Son parcours atypique montre une femme déterminée qui a appris à parler par sa seule volonté. Aujourd'hui, elle aide et accompagne les personnes en situation de handicap à trouver leur place dans la société et à s'épanouir avec leur différence. Son intervention, aujourd'hui visible par l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du Groupe, a grandement inspiré les équipes y ayant assisté.

La solidarité est une priorité pour le Groupe Rocher et l'Atelier des Primevères en est l'illustration parfaite. Cette filiale du Groupe, créée en 1994, a le statut d'Entreprise Adaptée (EA). Ainsi, au moins 80% de ses salariés sont en situation de handicap. Les Primevères contribuent ainsi à l'insertion, la mobilité, la valorisation professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes du Groupe salariées dans les sites bretons du Groupe ou bien en recherche d'emploi sur le bassin de La Gacilly.

## Gestion des âges

### Politique

Le Groupe Rocher participe à la fois à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et favorise l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés seniors (55 ans et plus). L'objectif étant également d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

La population senior peut être parfois davantage confrontée à des problématiques de pénibilité, c'est pourquoi certains dispositifs permettent de la limiter.


Certains salariés seniors bénéficient également de congés supplémentaires à la fin de leur carrière.

Concernant les jeunes, le recours au stage ou à l'alternance est important pour le Groupe en ce qu'il constitue un passage significatif vers le premier emploi. Ces collaborateurs en France bénéficient par exemple d'une session d'intégration spécifique visant à leur faire découvrir le Groupe Rocher, comprendre la diversité des marques et des métiers et faire connaissance avec leurs pairs.

### Performance

Le dispositif senior précédemment applicable au sein de l'UES Rocher, a été maintenu et inséré dans le nouvel Accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019. Ce dispositif permet de cesser progressivement son activité et assurer ainsi un meilleur maintien dans l'emploi des salariés seniors. Le temps partiel est un dispositif très développé en France pour cette catégorie de salariés. Les salariés de l'UES Rocher ont de surcroît la possibilité de conserver une rémunération supérieure à la réduction de leur temps de travail et le Groupe maintient en totalité les cotisations retraite sur la base de la durée du travail à temps plein.

- Avec un taux de recommandation à 82.6%, le Groupe Rocher est certifié Happy Trainees 2019-2020, un label certifiant la bonne intégration des stagiaires et alternants du Groupe en France ;
- Une école de confection certifiée a été créée par Petit Bateau sur le site de Troyes afin de conserver son savoir-faire industriel et d'offrir de nouvelles opportunités professionnelles aux personnes en recherche



d'emploi. Depuis 2012, 5 promotions soit 38 élèves ont intégré l'école de confection pour suivre la formation d'opérateur en confection sur une durée de 15 mois. 21 élèves ont été recrutés en CDI, garantissant la pérennité des emplois de ce type face aux départs des salariés seniors.

### **Bonnes pratiques**

Le Groupe est partenaire de « *My Job Glasses* », plateforme digitale innovante de mise en relation entre les étudiants et les entreprises. La plateforme permet aux étudiants de découvrir le Groupe et ses métiers pour les accompagner dans la construction de leur projet professionnel.

Sur le site de Cap Rocher en France, un système de parrainage « adopte un nouvel arrivant » est mis en place depuis 2018 afin d'intégrer les nouveaux salariés et de les accompagner dans la découverte des différents métiers du site. Cette action vise à favoriser le partage de connaissances et d'expériences entre les nouveaux arrivants et les salariés plus expérimentés du Groupe. Un accompagnement personnalisé qui contribue tant à la bonne intégration et au bien-être au travail, qu'à la valorisation des collaborateurs confirmés.



## AMELIORER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe Rocher s'emploie, au niveau de l'ensemble de ses activités, à limiter au maximum son impact environnemental, notamment via les actions suivantes :

- Agir en faveur de la biodiversité ;
- S'adapter et lutter contre le changement climatique ;
- Utiliser de façon durable les ressources en eau et en matières premières ;
- Réduire la production de déchets.

L'ensemble des sites industriels et les grands sites tertiaires sont engagés dans la démarche de progrès du Groupe afin d'atteindre des objectifs à 2020 de réductions des consommations d'eau, d'énergie et l'augmentation de la part d'énergie renouvelable.

De plus, les trois principales usines de production cosmétique situées en Bretagne ont reçu les certifications Qualité ISO 9001, Environnement ISO 14001 et Sécurité OHSAS 18001.

### Agir en faveur de la biodiversité

#### Politique

La préservation de la Biodiversité est un des enjeux clairement identifiés par le Groupe Rocher dans sa stratégie Développement Responsable. La stratégie s'articule autour de trois axes principaux :

- S'engager dans un nouveau rapport au vivant, en faisant évoluer les pratiques face aux mutations de la société ;
- Agir en gestionnaire responsable des ressources naturelles, en tant qu'industriel respectueux des écosystèmes vivants ;
- Se faire ambassadeur de la biodiversité auprès de tous.

Le Groupe Rocher est notamment engagé sur ses sites industriels depuis plusieurs années dans une démarche de gestion de la biodiversité en partenariat avec la Ligue pour la Protection des Oiseaux (LPO)<sup>23</sup>.

Le Groupe souhaite jouer un rôle d'expertise, d'innovation, et d'expérimentation en agroécologie via son service Agronomie à La Gacilly, responsable de la production des fleurs et plantes à destination des produits cosmétiques de la Marque Yves Rocher.

En tant que gestionnaire responsable des ressources naturelles, le Groupe s'attache également à s'approvisionner en matière première de façon responsable (cf. Choix des ).

#### Performance

- Le service Agronomie du Groupe, site pilote du nouveau référentiel national de plan de gestion durable de ses haies, s'est engagé à préserver le bocage autour de ses champs de cultures biologiques à La Gacilly via un programme de plantations et d'entretien d'espèces locales diversifiées.
- A La Gacilly, le service Agronomie du Groupe soutient et participe au programme « Comment favoriser la Biodiversité sur son exploitation agricole ? » mené par la FRCivam, Fédération régionale des acteurs de l'agriculture durable et solidaire et par Bretagne Vivante, association bretonne de protection de la Nature.

---

<sup>23</sup> La LPO est le représentant français de Bird Life International. Son activité s'articule autour de 3 grandes missions : Protection des espèces, préservation des espaces, éducation et sensibilisation.

- Acteur du territoire, le Groupe Rocher soutient le Réseau des agriculteurs biologiques de Bretagne pour son programme de recherche-action « CAP Climat ! », sur l'adaptation des fermes bretonnes au changement et aux aléas climatiques : « Comment devenir plus résilient ? ».
- En 2019, la vocation de rayonnement du Groupe en France et à l'international s'est affirmée, comme au Global Partnership Business et Biodiversity de l'ONU ou par les participations au Comité National de la Biodiversité français.
- Véritable ambassadeur de la biodiversité auprès de tous, le Groupe a proposé une offre diversifiée d'ateliers pédagogiques, d'animations nature et d'événements tels que Rendez-vous aux Jardins ou la Fête de la Science. Plus de 6500 participants - scolaires, grand public et collaborateurs - ont été sensibilisés à l'agroécologie, à la préservation de la biodiversité par les agronomes, jardiniers botanistes et animateurs en éducation à l'environnement.

## Bonnes pratiques

Salué par la LPO pour son engagement pérenne dans la préservation de la biodiversité, le Groupe Rocher poursuit activement sa démarche via un groupe « Sentinelles Biodiversité » inter-sites bretons. Les Sentinelles constituent un groupe d'une vingtaine de collaborateurs curieux de nature, acteurs et ambassadeurs engagés de ces programmes « Refuges LPO ».

## S'adapter et lutter contre le réchauffement climatique

### Politique

La lutte contre le changement climatique, à la hauteur des ambitions adoptées dans l'accord de Paris, repose sur une transition énergétique mondiale réussie. Le Groupe Rocher agit sur les leviers suivants :

#### SCOPE 1 & 2

- Atteindre 30% d'électricité & chaleur provenant de sources renouvelables à 2020 ;
- Améliorer l'efficacité énergétique de 10% (en kWh/unité de production) à 2020 vs. 2015 ;

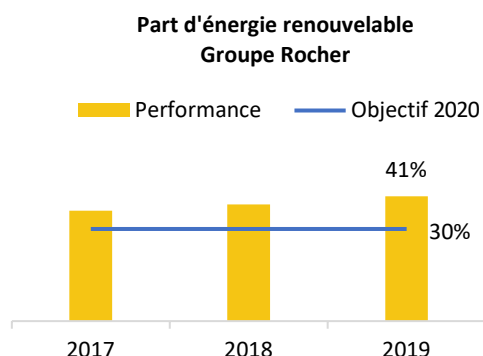
#### SCOPE 3

- Réduire l'impact du transport de marchandises et atteindre 80% de véhicules de société « verts »<sup>24</sup> à 2020 ;
- Réduire l'impact des emballages des produits via l'écoconception ;
- Faire évoluer le comportement des occupants de ses bâtiments tertiaires (via la sensibilisation des salariés à la réduction des consommations d'énergie) ;
- Soutenir l'agriculture biologique et raisonnée.

<sup>24</sup> Véhicule vert : véhicule émettant moins de 100 g de CO<sub>2</sub>/Km, et/ou hybride, et/ou électrique.

## Performance

### Energie renouvelable



Le Groupe Rocher investit pour soutenir la production d'énergie renouvelable.

Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, 100% de l'électricité consommée par les sites du Groupe en France est d'origine renouvelable et couverte par des certificats d'origine. Pour l'année 2019, le Groupe a choisi de couvrir ses besoins sur le territoire français grâce à :

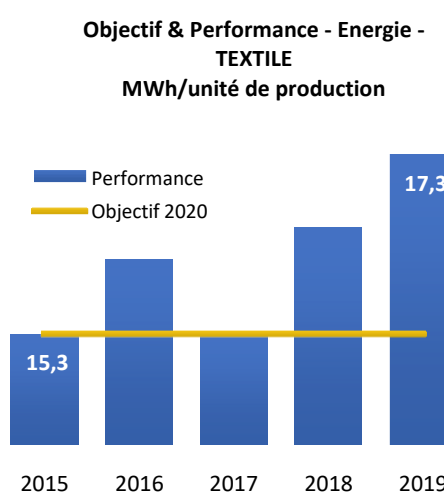
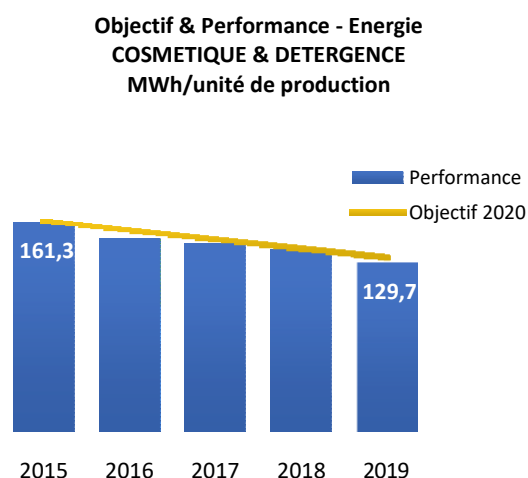
- 70% d'éolien européen
- 15% d'hydroélectricité européenne
- 15% de solaire européen

De plus, les deux principaux sites de distribution logistique des produits cosmétiques situés en Bretagne sont équipés de chaudières à bois (installées respectivement en 2011 et 2014) chauffant ainsi plus de 900 salariés à l'énergie renouvelable. En 2019, ces chaudières ont permis d'éviter l'émission de 1 418 tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent, et 11 392 t de CO<sub>2</sub> équivalent depuis leurs installations.

Le Groupe Rocher a ainsi atteint et dépassé son objectif à 2020 en consommant 41 % d'énergie renouvelable (76% de l'électricité consommée par le Groupe est d'origine renouvelable).

### Efficacité énergétique

- Le Groupe Rocher a consommé sur l'ensemble de son périmètre 103 755 MWh en 2019 (en incluant les consommations de ses usines Arbonne et Sabon). A isopérimètre, le Groupe a réduit sa consommation de 10% vs 2017.
- Sur les sites industriels et tertiaires, des investissements sont réalisés chaque année pour acquérir des équipements moins consommateurs d'énergie, ou pour adapter les processus industriels en vue d'optimiser leurs consommations.
- Des chantiers sont également menés pour la réfection des éclairages, l'automatisation des systèmes de chauffage (fonctionnant uniquement en présence de salariés, arrêt les weekends, installation de thermostats...) et le renouvellement de l'air, toujours dans l'objectif de réduire l'énergie consommée.



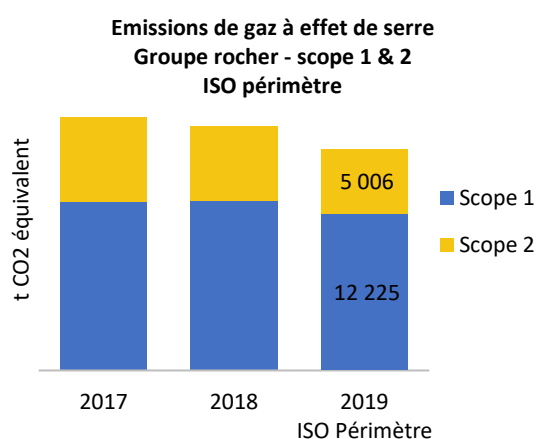
L'activité cosmétique et détergence (qui représente 61% de la consommation du Groupe) a réduit ses besoins en énergie de 20% par rapport à 2015 (kWh/produit fini).

L'activité textile a quant à elle contre-performé en 2019 en augmentant son ratio énergétique de 13.5% par rapport à 2015 (MWh/tonnes de tricot traité). Cela est principalement lié à l'augmentation du ratio énergétique de Petit Bateau, qui s'explique par :

- La poursuite de la réduction de la production textile en 2019. Cette réduction de la production est directement liée à la politique de la marque et la mise en œuvre de son programme « Fluide » visant à mieux piloter la chaîne marchandise et à limiter au maximum les stocks d'inventus.
- L'augmentation de l'activité logistique à Buchères avec l'intégration de l'activité « Grandes et Moyennes Surfaces » autrefois sous-traitée.
- L'installation de machines d'ennoblissement du tissu sur l'usine de production du Maroc depuis 2016 (tissu gratté, teint et imprimé sur place à TENMAR Maroc), modifiant sensiblement l'activité de cette usine par rapport à 2015.

Le Groupe a amélioré sa performance ENERGIE de 7% depuis 2015 à iso périmètre.

### Emissions de Gaz à effet de serre



Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe Rocher représentent 19 878 tCO<sub>2</sub> équivalent (tCO<sub>2e</sub>) en 2019 sur les scopes 1 et 2<sup>25</sup> (incluant les consommations de ses usines Arbonne et Sabon). A isopérimètre, le Groupe a réduit ses émissions de 17% vs. 2017.

Ces émissions sont principalement dues aux consommations d'énergie fossile pour le chauffage des bâtiments et de l'eau de process des sites industriels, ainsi qu'aux consommations d'électricité non renouvelable.

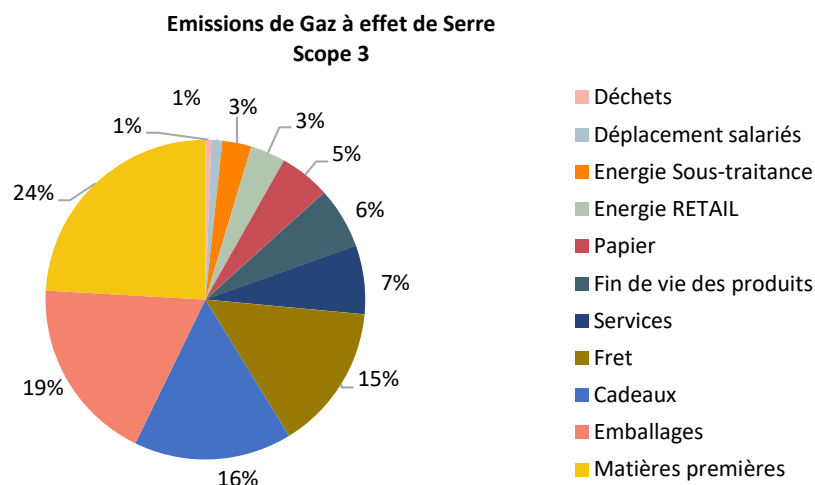
La diminution des émissions de gaz à effet de serre repose à la fois sur la réduction des consommations de combustibles fossiles (scope 1) et sur le transfert de la majeure partie des consommations d'électricité vers des sources d'énergie renouvelable (scope 2).

Le Groupe émet 14% de gaz à effet de serre de moins qu'en 2015 sur ses périmètres 1 et 2, à iso périmètre.

Les émissions de gaz à effet de serre induites par les activités du Groupe (Scope 3) sont estimées à environ 837 600 tCO<sub>2e</sub>. Ces émissions sont générées principalement par les industries de production des matières premières consommées par le Groupe ainsi que par la production des emballages par les fournisseurs.

<sup>25</sup> Le scope 1 regroupe les émissions de gaz à effet de serre directement liées à la fabrication du produit. Par exemple, si la fabrication du produit a nécessité la combustion de carburant fossile. Le scope 2 inclut toutes les émissions de gaz à effet de serre indirectes, induites par les consommations électriques, les consommations de chaleur ou de vapeur. Le scope 3 regroupe quant à lui toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit.

Le Groupe a entrepris plusieurs « bilans carbone » sur différents périmètres depuis 2006 qui lui ont permis d'identifier ses principaux impacts et de lancer des chantiers de mitigation de ses émissions.



Le Groupe Rocher, à sa mesure, agit sur les différents leviers identifiés par l'ADEME<sup>26</sup> pour un scénario bas carbone. Parmi ces chantiers, on peut citer l'écoconception, la naturalité des formules cosmétiques et la réduction des consommations de papier tels qu'évoqués précédemment.

Les chantiers suivants ont également été menés :

#### Réduire l'impact du transport

##### Transport de marchandises

En 2019, le Groupe Rocher s'est engagé en France dans la démarche FRET 21 en partenariat avec l'ADEME<sup>27</sup>. Dans le cadre de cette démarche, le Groupe s'est engagé à réduire l'impact environnemental de ses transports aval Europe pour ses activités cosmétiques, via ces trois actions :

- Quantification des émissions de Gaz à Effet de Serre des transports (Au total 4 886 tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent<sup>28</sup> en 2019).
- Mise en œuvre d'actions de réduction de ces émissions ;
- Suivi annuel du résultat de ces actions de réduction par rapport à l'objectif chiffré de réduction ;

Pour citer quelques exemples d'actions de réduction menées :

- En 2019, le Groupe a fait l'acquisition de deux tracteurs de parc électriques, qui seront approvisionnés en électricité renouvelable et qui vont permettre de réduire considérablement l'impact des transports de marchandises inter sites du Groupe à La Gacilly (où sont localisés les principaux sites de production et logistiques des opérations cosmétiques).
- La totalité des magasins parisiens des Marques Yves Rocher et Docteur Pierre Ricaud sont livrés par le Groupe en carburants alternatifs (soit en véhicules électriques soit en véhicules au GNV).
- Le Groupe a généralisé l'utilisation de camions dits « à double étage », équipés pour optimiser leur remplissage, induisant ainsi une réduction estimée des tractions à travers l'Europe de 40%.
- Le Groupe, partenaire de *la Poste*, a bénéficié de la neutralité carbone pour l'expédition de ses colis en France grâce à la compensation des émissions correspondantes.

<sup>26</sup> Propositions de mesures de politiques publiques pour un scénario bas carbone, ©ADEME Éditions, octobre 2017.

<sup>27</sup> ADEME – Agence Française de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie

<sup>28</sup> Périmètre : Flux de transports à destination des plates-formes dans l'Union Européenne (Filiales, prestataire logistique, distributeurs), flux de livraisons Retail YR France et flux de transports intersites (dans un rayon de 30 km autour de La Gacilly)

### Transport des salariés

- 27% des véhicules de société sont hybrides ou électriques en France, soit deux fois plus qu'en 2017.
- 164 bornes électriques de rechargement sont d'ores et déjà disponibles sur les principaux sites français du Groupe.
- En 2017, le Groupe a signé en France un accord d'entreprise sur le télétravail et le travail à domicile occasionnel.

### Faire évoluer les comportements

Le Groupe Rocher s'est engagé à mobiliser ses salariés sur les économies d'énergie. Des journées de sensibilisation ont été menées sur les principaux sites et filiales du Groupe. Des affiches écogestes sont à disposition sur chaque site pour inciter les collaborateurs à faire évoluer leurs comportements dans le sens des économies d'énergie.

### Soutenir l'agriculture biologique

L'agriculture, la déforestation et les autres utilisations des terres sont responsables d'environ 25 % des émissions de gaz à effet de serre dans le monde<sup>29</sup>. Le Groupe a fait le choix du passage en Agriculture Biologique des 55 ha de culture végétale de La Gacilly dès 1997, pour une certification en 1999. Aujourd'hui, l'agroécologie garantit notamment un attachement particulier au territoire, via le partage des terres avec d'autres agriculteurs biologiques. La « Charte Plantes » et la démarche des filières végétales à travers le monde encouragent aussi les partenaires à cultiver leurs plantes en mode biologique dès que cela est possible. Un mode qui produit moins d'émissions de gaz à effet de serre grâce à la non-utilisation de produits chimiques de synthèse, au recyclage des matières organiques, à la rotation des cultures et à la lutte biologique.

## Protéger la ressource en eau

### **Politique**

La gestion de l'eau est un sujet majeur pour le Groupe Rocher, tant pour ses activités cosmétiques que textiles. Les priorités du Groupe sont :

- Le contrôle de la qualité des eaux de rejets et le contrôle des installations, afin d'éviter toute pollution de l'eau en milieu naturel ;
- L'optimisation des consommations d'eau. Ainsi le Groupe s'est fixé l'objectif ambitieux à 2020 de réduire de 10% sa consommation d'eau par tonne de production par rapport à 2015.

La majorité des sites se fournissent auprès du réseau municipal de leur localité. Les deux sites de production textile Petit Bateau utilisent de l'eau directement pompée dans la nappe phréatique.

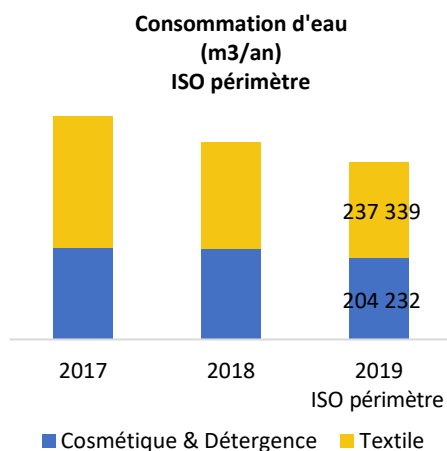
L'usine de Tenmar au Maroc se situe en zone de stress hydrique<sup>30</sup>, les autres sites sont tous localisés dans des territoires où l'eau est suffisante voire abondante.

---

<sup>29</sup> Propositions de mesures de politiques publiques pour un scénario bas carbone – Synthèse de l'étude – ADEME – Oct. 2017.

<sup>30</sup> Ressource renouvelable en eau entre 500 m<sup>3</sup> et 1000 m<sup>3</sup> par personne et par an (Source Global Water Tool 2009 - 3).

## Performance

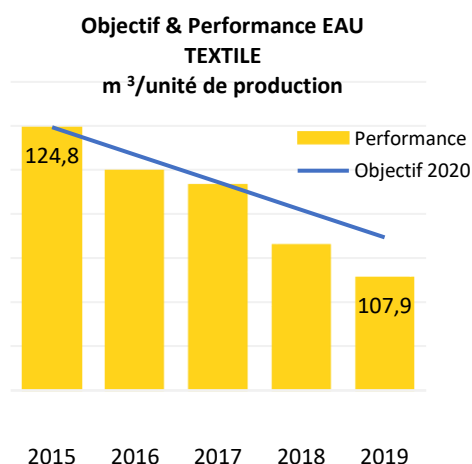
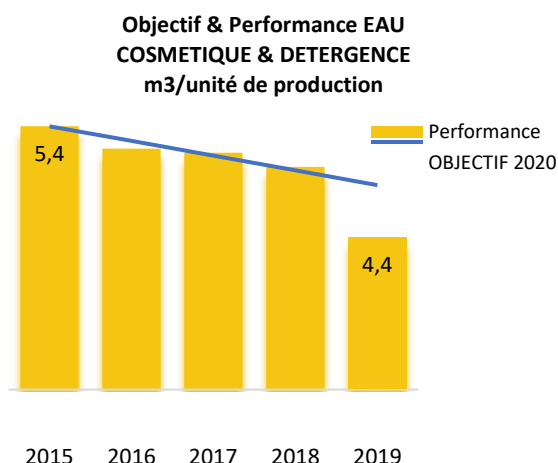


Le Groupe a consommé 480 101 m<sup>3</sup> d'eau en 2019 sur l'ensemble des sites pour alimenter les process de production et répondre aux besoins sanitaires des salariés (inclut les consommations des usines Arbonne et Sabon). A isopérimètre, le Groupe a réduit ses consommations de 14% vs. 2017.

L'industrie textile consomme environ 54% de l'eau utilisée par le Groupe principalement pour les bains de teinture, l'impression textile et les procédés de thermofixation.

Les principales consommations de l'industrie cosmétique et détergence sont dues aux opérations de nettoyage des installations de fabrication et de conditionnement, indispensables au respect des réglementations sur l'hygiène.

Des investissements sont réalisés dans de nouveaux systèmes de comptage des consommations d'eau, au plus près des installations, notamment dans l'usine de production cosmétique des Villes Geffs et dans celle de production textile de Troyes. Elles portent d'ores et déjà leurs fruits en termes de réduction des consommations. Petit Bateau Troyes innove également grâce à des améliorations technologiques sur le service teinture, et investit dans des machines de teinture à rapport de bain plus faible, permettant d'économiser de l'eau par rapport aux précédentes machines.



La production cosmétique et détergence a réduit ses besoins en eau de 19% entre 2015 et 2019 (m<sup>3</sup>/tonne de vrac produite). La production textile a réduit ses besoins en eau de 14% entre 2015 et 2019 (m<sup>3</sup>/tonne de tricot traité).

Le Groupe a ainsi dépassé largement son objectif en améliorant sa performance Eau de 16% depuis 2015 à iso périmètre.

## Bonnes pratiques

Depuis septembre 2018, l'usine de production textile de Marrakech a investi dans un nouveau système de purification d'eau. Cette technologie innovante, encore peu utilisée dans l'industrie textile, permet d'économiser entre 15% et 20% de consommation en eau de forage.

## Réduire la génération de déchets

### Politique

La politique de gestion des déchets du Groupe Rocher a pour objectifs de :

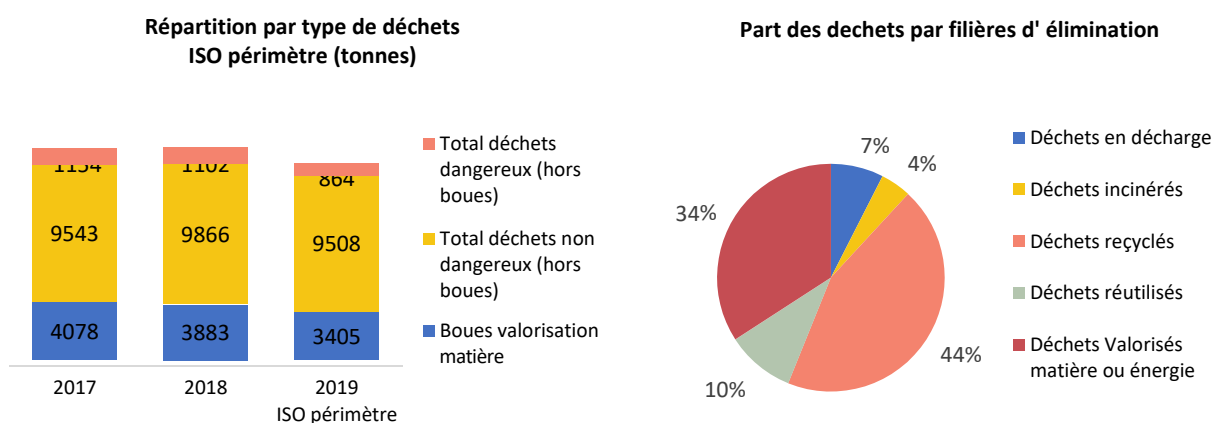
- Favoriser l'économie circulaire ;
- Réduire les quantités de déchets générés par ses activités à la fois sur ses sites industriels mais également chez les clients des marques du Groupe ;
- Sensibiliser les salariés au tri ;
- Limiter les destructions de produits finis.

### Performance

Les sites industriels bretons possèdent un suivi commun orienté vers la performance environnementale de la gestion des déchets. Une gestion plus centralisée permet aux sites de rechercher des solutions communes pour la réduction des déchets et de l'impact du transport des déchets, ainsi que pour les filières de tri.

Le Groupe a généré 14 764 tonnes de déchets en 2019 sur l'ensemble des sites dont 88% sont valorisés, recyclés ou réutilisés. A isopérimètre, le Groupe a réduit ses déchets de 7% vs. 2018.

Nos sites cherchent à minimiser la part de leurs déchets mis en décharge. Ainsi en 2019, 7% des déchets ont été mis en décharge, et 48% des sites n'ont envoyé aucun déchet en décharge.



Enfin, le Groupe s'est associé à plusieurs organisations non gouvernementales afin de donner des produits neufs (en surstocks et/ou avec une date de péremption proche) et de qualité qui peuvent bénéficier à des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté, privées d'un ensemble de biens de première nécessité, essentiels à l'insertion, à l'épanouissement et à l'estime de soi. Ainsi en 2019, le Groupe a donné plus de 240 000 vêtements et plus d'1 million de produits cosmétiques à diverses associations<sup>31</sup>.

### Bonnes pratiques

En 2019, Petit Bateau a poursuivi sa démarche de valorisation de ses déchets textiles. Des tests ont été réalisés afin de tricoter avec un fil de coton recyclé issu des déchets de production textile du site de Troyes. Cette démarche est encore expérimentale.



<sup>31</sup> Association du Don en Nature, la Croix Rouge, le Secours Populaire, les Restos du Cœur et Dons Solidaires.

## S'ENGAGER AUPRES DE NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

En vue d'atteindre l'excellence des produits et services, le Groupe Rocher a confié à ses Directions Achats le pilotage de la relation fournisseur, dans une dynamique d'amélioration continue, de compétitivité et bien sûr de respect des engagements RSE du Groupe.

Ainsi, le Groupe Rocher s'appuie sur des fournisseurs sélectionnés notamment du fait de leur sensibilité à ses valeurs qui lui apportent leurs expertises et contribuent à l'accessibilité de l'offre produits/service en favorisant trois principes fondamentaux :

- La préservation de l'environnement et de la biodiversité ;
- L'innovation et l'audace comme moteurs de différenciation et de compétitivité ;
- Le refus de se livrer à toute dissimulation ou tromperie.

Afin de développer les expertises nécessaires, la Direction Achats du Groupe est organisée en différents pôles :

- Direction Achats Hors Production (investissements, énergies, voyages, informatique...) ;
- Direction Achats de Production (ingrédients, packaging...) ;
- Direction Achats Sous-Traitance (Produits détergents, ou cosmétiques sur des technologies non intégrées).

A l'international, le Groupe s'appuie sur des divisions achats décentralisées, notamment en Russie, au Mexique, et en Chine mais également au sein de certaines de ces marques (Arbonne, Petit Bateau...)

## Gérer les risques fournisseurs

### Politique

La gestion du risque fournisseur est une problématique adressée par les équipes achats depuis plusieurs années et s'inscrit dans les process de fonctionnement des différentes Directions Achats du Groupe. L'évaluation des risques (financiers, qualité, organisationnels, RSE...) est traitée de manière progressive dans le cadre de l'homologation des fournisseurs.

- Plus spécifiquement, la stratégie du Groupe est structurée de manière à garantir un approvisionnement respectueux des principes d'achats responsables. Les performances RSE des fournisseurs du Groupe font l'objet d'une surveillance et d'un accompagnement adapté en fonction du niveau de risque identifié. Ainsi un plan de vigilance gradué en fonction du niveau de risque a été formalisé par le Groupe. Conformément aux directives de la loi sur le devoir de vigilance, ce document détaille la méthodologie ainsi que les actions de mitigation mises en place, dont voici un rapide aperçu : Cartographie des risques
- Le Groupe réalise en premier lieu une cartographie des risques dans laquelle il a choisi d'inclure l'ensemble des familles d'achats : production, sous-traitance et hors-production. Trois critères de risque ont été retenus : le Risque activité, le Risque pays et le Risque chiffre d'affaires. A chaque critère de risque est associé un système de cotation, qui permet d'évaluer les risques potentiels tant sur le plan social qu'environnemental. Chaque Fournisseur est noté selon ces 3 critères et obtient un coefficient « Vigilance Fournisseur » qui permet de statuer sur l'intensité du risque Fournisseur et par suite, de définir la politique d'évaluation à mettre en œuvre.
- Politique d'évaluation & actions de mitigation :

Trois types de cas sont possibles à l'issue de la cartographie des risques : pas d'évaluation supplémentaire (risque faible), audit documentaire (risque moyen), audit terrain (risque fort). Les audits documentaires sont réalisés via Ecovadis et les audits terrains selon le standard Smeta.

À la suite des différents audits réalisés, des points d'amélioration nécessaires peuvent être identifiés chez certains Fournisseurs. Selon la criticité des non conformités constatées, certains ont été placés sous plan d'actions, conformément à la méthodologie en vigueur chez Groupe Rocher. Sur ces différents cas, le Groupe Rocher a privilégié une approche collaborative. Si la construction du plan d'actions reste de la responsabilité du fournisseur, le Groupe peut à sa demande l'accompagner d'un point de vue technique et/ou méthodologique. Le plan de progression est validé par les deux parties avec un planning associé incluant une date prévue d'audit de suivi, afin de confirmer la résolution des non-conformités.

En complément de la mise en œuvre de cette méthodologie, le Groupe sensibilise et intègre son écosystème dans la conduite de cette démarche avec un plan d'engagement des équipes internes et de ses fournisseurs.

- Mécanisme d'alerte et suivi d'efficacité du système :

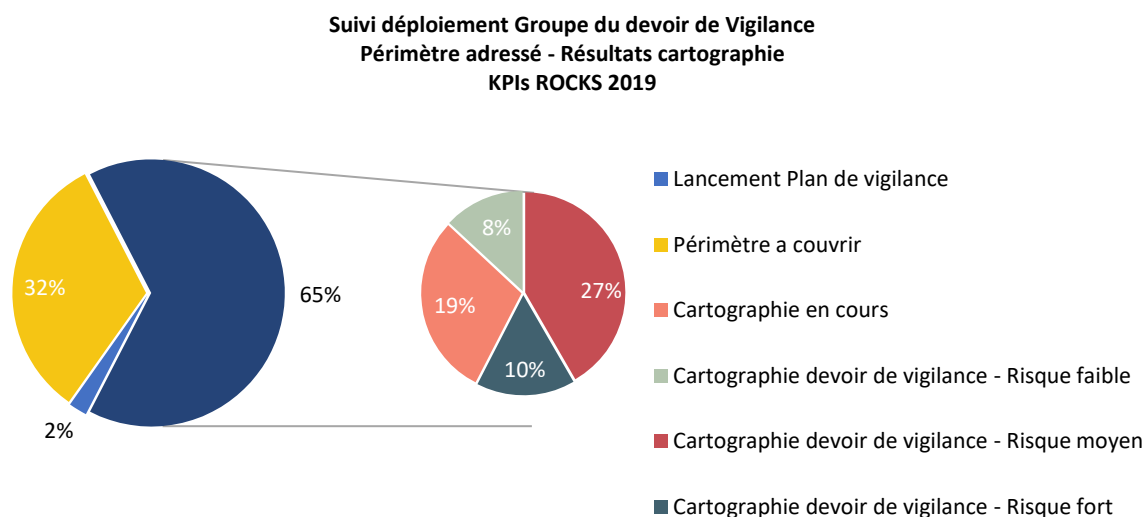
Dans le cadre du dispositif de la loi SAPIN 2, un dispositif de recueil des signalements est en place au sein du Groupe Rocher : une ligne éthique au travers d'une seule et unique adresse email ([ethics@yrnet.com](mailto:ethics@yrnet.com)). Pour répondre aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe a décidé de capitaliser sur ce mécanisme, qui permettra donc également le recueil de signalements concernant des éléments de risque ou des comportements non-conformes à nos principes de fonctionnement ou à nos exigences en matière de devoir de vigilance.

D'autre part, dans la continuité du déploiement du plan de vigilance, le Groupe a mis en place des indicateurs afin de rendre compte de ses effets. Ils sont détaillés ci-après.

## Performance

Afin de garantir le déploiement du projet d'une part, mais également la pertinence du système, 2 types d'indicateurs ont été mis en place : les premiers visent à s'assurer du déploiement du projet, les suivants à mesurer la performance du plan et son évolution.

### Suivi du déploiement projet :



- 65% du chiffre d'achats du Groupe est adressée dans le cadre du plan de vigilance ;

#### Suivi de la performance du panel :

- 52 % des fournisseurs devant faire l'objet d'un audit documentaire sur la période 2018-2020 ont été audités à date ;
- 66% ont amélioré leur performance RSE (note ECOVADIS) à la suite d'une réévaluation soit 138 Fournisseurs ;
- 55 % des fournisseurs devant faire l'objet d'un audit terrain sur la période 2018-2020 ont été audités à date.

## Bonne Pratique

Le Groupe a beaucoup investi depuis 2017 sur la mise en œuvre de la loi relative au devoir de vigilance : en premier lieu, par la définition d'une méthodologie robuste puis en travaillant à sa mise en œuvre dans nos différentes filiales.

Convaincues que la mise œuvre d'un projet de cette ampleur à l'échelle du Groupe n'est réalisable que par la mise en place de processus et de systèmes d'informations fiables et partagés, les équipes ont travaillé sur un nouveau processus d'homologation des fournisseurs permettant de prendre en compte l'intégralité des risques qualité, RSE et financiers. Afin de faciliter la mise en œuvre sur l'intégralité de nos achats sur un périmètre monde, une plateforme a été développée permettant d'automatiser ce processus d'homologation et de suivi, ainsi que les analyses de risques associées pour permettre un pilotage efficient et global de notre panel. Les acheteurs de Groupe Rocher Operations ainsi que les équipes Achats cadeaux ont été formées à la procédure et à l'outil sur l'année 2019. Le déploiement de l'outil se poursuivra en 2020 sur les différentes Marques du Groupe.

## Collaborer pour créer de la valeur avec les fournisseurs

### Politique

Au-delà de la gestion des risques, le Groupe s'inscrit dans un modèle d'achats durables avec la volonté de développer des relations de long terme avec ses fournisseurs. En effet, entretenir des relations équilibrées avec ses fournisseurs représente un enjeu essentiel de responsabilité pour l'entreprise. Il s'agit donc d'un leitmotiv fort pour ses équipes.

Afin de concrétiser cet engagement, la Charte « Relations Fournisseurs Responsables » (<http://www.rfar.fr/>) a été signée en 2013. Cette Charte, dite « Charte des 10 engagements pour des achats responsables » permet de faire évoluer les comportements à long terme, et d'accroître ainsi la confiance entre les acteurs économiques.

Le Groupe s'engage par cette signature à mettre en place et améliorer en permanence ses pratiques d'achats au sein de ses différentes entités, sur des sujets tels que l'équité financière, la gestion du risque de dépendance, l'intégration de la responsabilité territoriale ou encore l'intégrité du processus achats.

- De plus, le Groupe Rocher souhaite favoriser la diversité des structures parmi ses fournisseurs dans un objectif de responsabilité territoriale et d'égalité des chances. Pour cela, une adaptation des processus standards est envisagée pour les start-ups et les PME. Une préoccupation particulière vise à intégrer des entreprises du secteur adapté et protégé.

## Performance

	Objectif 2020	Performance 2019
Collaboration fournisseurs	50 % du montant d'achat <sup>32</sup> couvert par des « Business Reviews »	✓ 53 % (moyenne 2018 -2019)
Egalité des chances	75 % du montant d'achat assemblage réalisé avec EA /ESAT	✓ 95%

## Bonnes Pratiques

Petit Bateau collabore avec Cèdres, une entreprise adaptée spécialisée dans le tri et le recyclage des déchets. Depuis juin 2018, Cèdres trie ainsi l'ensemble des déchets produits par les activités du site administratif de Réaumur.

Conscient des enjeux environnementaux, le Groupe travaille depuis plusieurs années sur la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Afin d'étendre cette démarche à son écosystème, les équipes ont décidé d'associer nos fournisseurs à cette démarche notamment sur la partie transport routier.

Afin d'ouvrir la réflexion, nos prestataires les plus importants sur le transport national ont été conviés en octobre 2019 à une journée de partage autour des alternatives aux carburants d'origine fossile. Cette journée a été l'occasion de présenter la stratégie du Groupe en matière de lutte contre le changement climatique, d'échanger sur les opportunités et contraintes de l'utilisation de biogaz et de visiter des installations associées. Cet événement s'est d'ailleurs déroulé au sein d'une unité de production de biogaz en Bretagne.

Via cette initiative, le Groupe a permis de favoriser l'ouverture de ses partenaires à de nouvelles technologies, mais également de promouvoir l'échange et la construction d'alternatives communes au sein du territoire breton.

## Encadrer les pratiques des équipes

### Politique

#### Procédures

Une vigilance particulière est portée à l'intégrité des équipes aux contacts des fournisseurs, en France mais également dans ses différents relais internationaux. Un dispositif complet est mis en place :

- Procédures internes (Code de Conduite des Affaires du Groupe Rocher, Guide pratique de l'éthique, Procédures Cadres de Contrôle Interne et les différentes procédures mises en place au sein des services Achats),
- Formations spécifiques des nouveaux collaborateurs,
- Contractualisation et audits. Le Groupe Rocher s'attache à promouvoir et à respecter les principes issus des Conventions Internationales relatifs aux Droits de l'Homme en son sein et dans sa sphère d'influence. Les risques de corruption font l'objet d'examens spécifiques lors des missions d'audit.
- Dans un contexte économique très challengé, le respect des délais de paiement est déterminant pour la pérennité financière des PME et fait l'objet d'une attention particulière du Groupe Rocher.

<sup>32</sup> Périmètre Packaging et Sous-traitance GRO

## Code de Conduite des Affaires

Le Groupe Rocher a mis en place dès 2014 un Code de conduite des affaires qui est distribué à l'ensemble des collaborateurs. Il est également mis à disposition de nos fournisseurs sur le portail internet du Groupe, et fait l'objet de clauses spécifiques dans nos contrats cadre.

Ce Code de conduite vise, dans le respect des lois et règlements applicables au Groupe Rocher, à créer sur l'ensemble de ses pays d'implantation, un socle minimum de règles communes afin notamment d'assurer la conformité des opérations du Groupe, de garantir à chacun des collaborateurs du Groupe Rocher les droits minima dont les principes sont fixés par l'Organisation Internationale du Travail et de garantir le développement d'une culture d'entreprise commune, profitable à tous.

Il repose sur un certain nombre de principes que le Groupe Rocher entend appliquer dans la conduite de ses affaires et précise les règles qui doivent guider les comportements des collaborateurs dans leur pratique professionnelle. Depuis 2015, ce Code de Conduite des Affaires est rendu public et mis à disposition de tous les collaborateurs et de tous nos fournisseurs via le portail fournisseurs du Groupe (<https://groupe-rocher.com/fournisseurs>).

## Performance

- Un module e-learning de formation « corruption et conflits d'intérêts » a été déployé au mois de janvier 2019 auprès des populations dites cibles (Top management, acheteurs, juristes...) de toutes les filiales du Groupe. Cette formation aura lieu tous les deux ans. Au total en janvier 2019, 407 collaborateurs ont été inscrits à la formation anti-corruption et le taux de participation s'est élevé à plus de 66%.
- Des formations en présentiel sur les thématiques de la loi Sapin 2 et de l'éthique ont été organisées au sein de différents Comités de Direction. Au total 8 Comités de direction de certaines filiales (Petit bateau, Yves Rocher, Flormar) ont été formés, soit plus de 100 personnes au cours de l'année 2019. Ces formations vont continuer à être déployées auprès de différents Comités de Direction au cours de l'année 2020.
- Un module e-learning sur le « Devoir de vigilance » a été créé et déployé au mois de mars 2019 auprès de la population des acheteurs (Groupe Rocher Operations, Petit Bateau et Stanhome) et auprès des membres du Comité de Direction Générale. Cette formation aura lieu tous les ans. Au total 167 collaborateurs ont été inscrits à la formation Devoir de Vigilance et le taux de participation s'est élevé à plus de 84%.
- 17 sites internes du Groupe ont été évalués selon la méthodologie développée par le Groupe pour évaluer les risques en termes de Santé, Sécurité, Environnement, respect des Libertés Fondamentales et des Droits Humains.
- Un module e-learning de formation sur le « Code de Conduite des Affaires du Groupe » à destination de tous les collaborateurs de Groupe ayant une adresse email (sauf Flormar et Arbonne qui ont leur propre module) sera déployé dès janvier 2020.
- L'objectif de cette formation est de porter à la connaissance de tous les collaborateurs, le Code de Conduite des Affaires du Groupe Rocher et de décrire la manière dont le Groupe doit conduire ses activités économiques et son fonctionnement.

## ANNEXES

## Note de méthodologie

### Périmètre global

Par « Groupe Rocher » est entendu l'ensemble des sociétés détenues directement ou indirectement par la société-mère Laboratoires de Biologie Végétale Yves Rocher, comme présentées page 5 des Comptes Consolidés au 31 Décembre 2019.

Du fait de l'intégration récente des filiales Arbonne et Sabon, les éléments présentés dans ce rapport ne prennent pas en compte la totalité des indicateurs pour ces deux filiales, lesquels seront précisés ci-après.

### Proposer des produits responsables et de qualité

Les informations présentées sont directement fournies par les départements Achats, Qualité, Recherches & Innovation puis intégrées au rapport par la Direction du Développement Responsable. Les informations portant sur l'activité cosmétique ne couvrent pas les marques Flormar, Sabon et Arbonne.

La part de naturalité des ingrédients présentés est calculé sur la méthode de calcul basée sur le squelette carboné (ratio carbones renouvelables/nb total de carbones).

Des premiers calculs de naturalité selon l'ISO 16 128 ont été réalisés afin de mesurer l'impact de ce changement de méthode. Cette norme sera définitivement utilisée pour l'ensemble des ingrédients d'ici à fin 2020.

Pour les indicateurs relatifs à l'écoconception des produits cosmétiques, ils concernent les marques Yves Rocher, Kiotis, Stanhome Family Care, Docteur Pierre Ricaud, Daniel Jouvance, ID parfums (sauf quand précisé autrement). Les indicateurs sont calculés pour l'ensemble des produits référencés et produits en 2019.

L'indicateur relatif à la diminution du poids des emballages en plastique correspond au ratio des tonnages de plastique dans les emballages des produits fabriqués dans l'année (pour les produits dont la formule est mesurée en ml, soit 93% du plastique mis sur le marché par la marque) par la totalité des volumes de formules. Dans le cas particulier des gels douches et shampoing concentrés c'est le volume d'usage équivalent qui est utilisé.

### Exercer notre responsabilité d'employeur

Le périmètre de consolidation pour la partie « Exercer notre responsabilité d'employeur » est basé sur l'effectif annuel moyen des filiales du Groupe Rocher ayant des salariés au 31 décembre 2019.

### Périmètre spécifique de certains indicateurs

Les effectifs totaux (dont la répartition entre les hommes et les femmes, par statut, par temps de travail, et par activité) sont consolidés dans le présent rapport incluant l'ensemble des filiales du Groupe, incluant celles de la société SABON et de la société Arbonne, acquise au premier trimestre 2018.

Les seuls indicateurs reportés pour les filiales « Sabon Allemagne », « Sabon Italie », « Sabon Royaume-Uni » sont les effectifs.

Les indicateurs santé sécurité absentéisme ne sont reportés par aucune filiale Arbonne.

Les indicateurs de formations 2019 excluent les filiales suivantes : Yves Rocher Belgique, Singapour, Pays Bas, Thaïlande, Turquie, Kazakhstan, Flormar Distribution, Offices, Production, Retail Turquie, Retail Allemagne, Sabon Allemagne, Royaume Uni, Italie, Arbonne Levlad, Irvine, Greenwood, Sydney, Mississauga, Pologne, Northampton, Addison, Petit Bateau Spain, Suisse, Italie, Russie.

Les indicateurs « Taux de Fréquence » et « Taux de Gravité » sont calculés sur le périmètre des entités ayant majoritairement une activité de production et de logistique à l'exception des filiales Arbonne et Sabon. Sont ainsi pris en compte les sites suivants :



- 6 sites de production (les sites des Villes Geffs, Ploërmel, Rieux, Flormar Production Kosan Sanayi, Petit Bateau Troyes, Petit Bateau Tenmar Teinture et Petit Bateau Tenmar Confection.
- 9 sites logistiques : les sites de La Villouet, Petit Bateau Buchères, La Croix des Archers, Yves Rocher Suède, Yves Rocher Portugal, l'Atelier des Primevères et Flormar Distribution Kosan Pazarlama, Stanhome Espagne, Stanhome Italie,

L'indicateur « Turn Over » couvre les contrats à durée indéterminée et est calculé sur le périmètre des entités ayant une activité autre que retail à l'exception des filiales Arbonne et Sabon et des VRP. Sont ainsi pris en compte les sites suivants :

- 6 sites de production (les sites des Villes Geffs, Ploërmel, Rieux, Flormar Production Kosan Sanayi, Petit Bateau Troyes, Petit Bateau Tenmar Teinture et Petit Bateau Tenmar Confection.
- 9 sites logistiques : les sites de La Villouet, Petit Bateau Buchères, La Croix des Archers, Yves Rocher Suède, Yves Rocher Portugal, l'Atelier des Primevères et Flormar Distribution Kosan Pazarlama, Stanhome Espagne, Stanhome Italie,
- 9 sites tertiaires : 3 sites situés en France (Cap Rocher, Yves Rocher Rennes, Petit bateau Réaumur), Stanhome France, Docteur Pierre Ricaud, Yves Rocher de Mexico, Stanhome de Mexico, Flormar Offices, Cécor.
- 1 site de tourisme (Eco Hôtel Spa La Grée des Landes).

## Protocole de reporting

Les données quantitatives sont collectées via un outil de partage en ligne. Un ou plusieurs contributeurs par filiale saisissent mensuellement ces données. Ces contributeurs sont essentiellement des responsables Ressources Humaines de leurs filiales respectives.

Les données quantitatives sont ensuite consolidées annuellement par la Direction du Développement Responsable, pour le compte de la Direction des Ressources Humaines, qui vérifie avec les contributeurs leur cohérence et leur exactitude. Les données sur les effectifs sont des moyennes sur l'année 2019.

Les informations qualitatives sont apportées par la Direction des Ressources Humaines de LBV Yves Rocher et ses représentants dans les filiales.

Les données sont comptabilisées en nombre de personne et non en ETP (Equivalent Temps Plein).

Définitions d'indicateurs :

Effectifs : les effectifs présentés incluent les salariés en contrat à durée indéterminée (dont les vendeurs représentant placiers ou VRP), en contrat à durée déterminée (incluant les contrats de professionnalisation), et les contrats d'alternance.

Départs : licenciements pour raisons économiques et individuelles, les démissions, les départs à la retraite, les décès et départs pour autres motifs (exemple, accords entre le salarié et l'employeur) pour les personnes en CDI comme en CDD. Sont exclus les indicateurs nombre de transformation de CDD en CDI & les sorties pour fin de contrat à durée déterminée (Fin de CDD), ainsi que les mobilités professionnelles au sein du Groupe. Sont exclus les contrats d'alternance.

Mobilité : sont pris en compte les changements d'établissement au sein de la même entreprise, les changements de poste sans changer d'établissement ainsi que les mutations d'une entreprise à une autre au sein du Groupe Rocher.

Turn Over : la moyenne des entrées et des sorties au cours de l'année rapportée à l'effectif considéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Taux de Fréquence : Nombre des accidents avec arrêt d'un jour au moins rapporté au nombre d'heures travaillées x 1 000 000. Sont prises en compte les heures effectivement travaillées.

Taux de Gravité : Nombre de journée perdues par incapacité temporaire rapporté au nombre d'heures travaillées x 1000. Sont prises en compte les heures effectivement travaillées.

Accidents du travail : Evènement survenu à une date certaine par le fait ou à l'occasion du travail avec ou sans arrêt de travail (excluant les accidents de trajet pour se rendre ou partir du lieu de travail). Nombre d'accident de travail dont la date de début est comprise entre le 1er et le dernier jour du mois. A date, les rechutes sont comptabilisées comme un nouvel accident du travail pour les données France. En cours de travail pour aligner la définition à l'international.

Handicap : la notion de personne en situation de handicap ne recouvre pas les mêmes réalités selon les pays du périmètre du Groupe. Cet indicateur monde n'est pas totalement comparable à l'indicateur sur le périmètre France, qui lui est encadré juridiquement.

## Améliorer l'empreinte environnementale

### Périmètre

Au total, les données de 28 sites sont consolidées dans la partie environnementale du reporting.

Le périmètre de consolidation pour la partie environnementale inclut les sites industriels de production et de distribution des branches cosmétique, détergence et textile, appartenant au Groupe Rocher, soit :

- 9 sites de production (les sites des Villes Geffs, Ploërmel, Rieux, Flormar Production Kosan Sanayi, Petit Bateau Troyes, Petit Bateau Tenmar Teinture et Petit Bateau Tenmar Confection, Sabon kiryat gat, Arbonne Levlad Chatsworth).
- 12 sites logistiques (les sites de La Villouet, Petit Bateau Buchères, Arbonne Greenwood Indiana, La Croix des Archers, Yves Rocher Belgique, Yves Rocher Suède, Yves Rocher Portugal, Yves Rocher Canada, Stanhome les Lauriers Verts, l'Atelier des Primevères et Flormar Distribution Kosan Pazarlama, Arbonne Headquarter & Logistique Irvine).
- 6 sites tertiaires : 3 sites situés en France (Cap Rocher, Yves Rocher Rennes, Petit bateau Réaumur), 1 site tertiaire international employant au moins 250 personnes (Yves Rocher Russie), ainsi que Yves Rocher Allemagne et Yves Rocher Espagne (historiquement inclus au reporting).
- 1 site de tourisme (Eco Hôtel Spa La Grée des Landes).

Le site logistique de la marque Sabon à kiryat gat est exclu du périmètre environnemental pour l'année 2019.

Pour les indicateurs de consommations d'énergie la mention « Groupe » ou « Groupe Rocher » fait référence à l'ensemble des sites du périmètre global à l'exclusion d'un site de distribution : Yves Rocher Canada.

Pour les indicateurs de consommations d'eau la mention « Groupe » ou « Groupe Rocher » fait référence à l'ensemble des sites du périmètre global à l'exclusion des quatre sites tertiaires suivants : Petit bateau Réaumur, Yves Rocher Russie, Yves Rocher Espagne et Yves Rocher Canada.

Pour les indicateurs déchets la mention « Groupe » ou « Groupe Rocher » fait référence à l'ensemble des sites du périmètre global à l'exclusion des sites tertiaires suivants : l'atelier des Primevères, Sabon production kiryat gat, Yves Rocher Madrid.

Pour les indicateurs « émissions de gaz à effet de serre » sont comprises les émissions liées aux consommations d'électricité du parc de 127 magasins, exploités directement par les marques du Groupe Rocher (fonds propre, succursales) en France.

Sont inclus dans les émissions de gaz à effet de serre scope 3 :

- Les 3 124 points de ventes exploités sous les enseignes des marques du Groupe en franchise, gérance libre, en location – gérance et en succursales à l'étranger.

Sont exclus de l'ensemble des indicateurs :

- Les 5 633 points de ventes multimarques et exploités par nos agents ;



## Protocole de reporting

Les données sont recueillies via un outil de partage en ligne. Un ou plusieurs contributeurs par site saisissent mensuellement des données quantitatives et qualitatives relatives à l'eau, l'énergie, les déchets. Ces données sont consolidées annuellement par la Direction du Développement Responsable. Chaque site doit ensuite valider les données consolidées qui lui sont communiquées.

## Calcul des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

Le périmètre opérationnel des émissions comprend les scope 1 et 2 de la méthode de comptabilisation du GHG Protocol<sup>33</sup>. Les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la Base Carbone® de l'ADEME<sup>34</sup>. La part de l'électricité d'origine renouvelable pour chaque pays provient de l'Observ'ER<sup>35</sup>. Dans certains cas, les facteurs d'émissions pour l'électricité et la part de l'électricité d'origine renouvelable sont donnés directement par les fournisseurs.

Pour le calcul des GES, le facteur d'émission de la Base Carbone® de l'ADEME pour l'électricité en France en 2015 a été appliqué au parc magasins France.

Pour les sites d'Arbonne Greenwood Indiana et Arbonne Levlad Production Chatsworth, les facteurs d'émission sont issus soit de la donnée spécifique du fournisseur, soit de la base de l'US EPA.

## Partager et associer les communautés aux engagements du Groupe Rocher

Les informations présentées sont directement fournies par les départements Achats, Risk Management, Direction des Opérations Asie (DOPA) et Recherches & Innovation, puis intégrées au rapport par la Direction du Développement Responsable. Les informations portant sur l'activité cosmétique ne couvrent pas la Marque Flormar.

## Exclusions

Compte tenu de la nature de nos activités, nous considérons que les thèmes suivants ne constituent pas des risques RSE principaux et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion :

- Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.
- Loi sur l'alimentation durable du 30 octobre 2018 : la lutte contre la précarité alimentaire, l'alimentation responsable, équitable et durable.



---

## Laboratoires de Biologie Végétale Yves Rocher

Exercice clos le 31 décembre 2019

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

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;



- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000<sup>1</sup> :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

---

<sup>1</sup> ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (santé et sécurité de nos consommateurs, matières premières saines et durables, écoconception de nos emballages, marketing durable, gérer les risques fournisseurs, nourrir les relations de partenariat créatrices de valeur, garantir l'intégrité de nos équipes), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Les Villes Geffs (France), Yves Rocher Longueuil (Canada) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 6 % et 37 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (17 % des consommations d'énergie, 24 % des consommations d'eau, 37 % des déchets générés, 6 % des effectifs) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre septembre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention d'environ neuf semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec des personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions ressources humaines, environnement, achats, innovation et développement Yves Rocher, opérations Petit Bateau, marché Yves Rocher Italie, affaires réglementaires.

## Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 25 mars 2020

L'Organisme Tiers Indépendant  
EY & Associés



Jean-François Belorgey  
Associé



Eric Duvaud  
Associé, Développement Durable



## Laboratoires de Biologie Végétale Yves Rocher

Exercice clos le 31 décembre 2019

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

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;