

RAPPORT RSE

COMMUNICATION
ON PROGRESS (COP)
REPORT 2021



A close-up photograph of a dense cluster of green leaves, likely from a plant like basil, filling the right side of the page. The leaves are bright green and have serrated edges.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Ce rapport constitue notre Communication On Progress (COP) publié dans le cadre de notre adhésion au Global Compact France depuis 2018. Ce rapport détaille nos engagements en matière de développement durable.

Cette COP dresse un bilan de nos réalisations du 28 février 2021 au 1^{er} février 2022.

Dans le cadre du changement de format de la Communication On Progress en 2022, nous sommes également intégrés dans le programme test de mise en place d'harmonisation des indicateurs des membres du Global Compact France.



SOMMAIRE

- #1** Notre démarche
- #2** Droits humains
- #3** Conditions de travail
- #4** Ethique
- #5** Environnement
- #6** Perspective 2021



“ LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le profil unique dans le secteur de notre Groupe, permet aujourd'hui d'avoir une expertise sur les extraits naturels que nous proposons. Avec une responsabilité forte en matière d'ancrage locale dans le Pays de Grasse, nous avons en 2021 continué à travailler et à soutenir l'ensemble des programmes locaux, tant à travers Gazignaire qu'avec les actions de notre Fonds de dotation, MUL Foundation.

En prenant la succession de mon père à la présidence de l'entreprise, c'est avec la même vision entrepreneuriale familiale que je positionne depuis 15 ans nos activités sur des projets de traçabilité complète, respectueux de l'Homme et de l'Environnement.

Dans cette quatrième Communication On Progress, nous présentons l'ensemble de nos actions et indicateurs 2021 ainsi que la trajectoire que nous poursuivons en matière de création de filières d'approvisionnement durable en collaboration avec nos parties-prenantes.

Cécile Mul

”



#1

NOTRE
DÉMARCHE



DÉMARCHE & DEVELOPPEMENT DURABLE

Notre démarche de développement durable s'appuie sur les principes directeurs de l'entreprise depuis sa création en 1865 à savoir :

- Respect et maintien de la tradition et du savoir-faire en Pays de Grasse ;
- Maîtrise de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;
- Travail sur des matières premières naturelles qui respectent l'Homme et l'Environnement.

La démarche de développement durable s'intègre dans la stratégie et le positionnement de Gazignaire en amont du secteur de l'Aromatique, de la Cosmétique et de la Parfumerie. Avec une exigence très forte sur la connaissance et l'expertise des matières premières végétales.

Nos objectifs en matière de développement durable sont axés autour des piliers suivants :



SOCIAL

Favoriser l'intégration des personnes vulnérables dans nos projets de filières durables ;
Améliorer le bien-être des collaborateurs en travaillant sur la qualité de vie au travail.



ENVIRONNEMENT & BIODIVERSITÉ

Réduire l'impact environnemental de nos extraits aromatiques ;
Engager nos parties-prenantes dans des démarches d'éco-conception ;
Développer des programmes de protection de la Biodiversité.



SOCIÉTAL

Développer les programmes soutenus par MUL Foundation ;
Transmettre notre savoir-faire en Pays de Grasse à travers des actions pédagogiques avec les écoles et institutions locales.

ENJEUX & RÉFÉRENTIELS

Notre politique de Développement Durable s'appuie sur différents référentiels permettant de décliner les axes de notre politique.

- **Référentiel ISO 26 000 ainsi que son adaptation ISO 26 030** pour guider nos actions et objectifs en matière de Responsabilité Sociale et Sociétale ;
- **La norme ISO 20 400** dans le cadre de notre politique d'achats responsables ;
- **La norme ISO 14 001** dans le cadre de la gestion des enjeux environnementaux sur nos sites de transformation ;
- **La loi sur le Devoir de vigilance française**, détaillant les exigences en matière de transparence des chaînes d'approvisionnement, de protection des droits de l'homme et de traçabilité.
Cette loi a fait l'objet de plusieurs modules de formation externe de nos services RSE, Règlementation et Filières durables en 2021.

LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE EN FRANCE

Depuis 2017, en France la loi n°2017-399 marque une avancée historique vers le respect des droits humains et environnementaux. La loi crée une nouvelle obligation : prévenir et réparer les violations des droits humains et les dommages environnementaux engendrés par l'activité des entreprises françaises, leurs filiales, leurs sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenu une relation commerciale établie. Cette loi actuellement en place en France est en cours de duplication au niveau Européen pour l'ensemble des entreprises et des secteurs d'activité.

ENJEUX & MATÉRIALITÉ

ÉTUDE ET ANALYSE DE NOS PARTIES-PRENANTES

La mise en place de notre démarche de développement durable nécessite une étude profonde et détaillée de nos parties-prenantes, afin de dresser un plan d'action permettant de répondre à leurs attentes. Des objectifs mesurables sont par la suite validés avec chaque partie-prenante et suivi annuellement.

L'étude de nos parties-prenantes nous a mené à définir neuf catégories détaillées ci-après :

Cette étude est actualisée tous les deux ans et permet d'intégrer de nouveaux acteurs dans notre cercle de parties-prenantes.

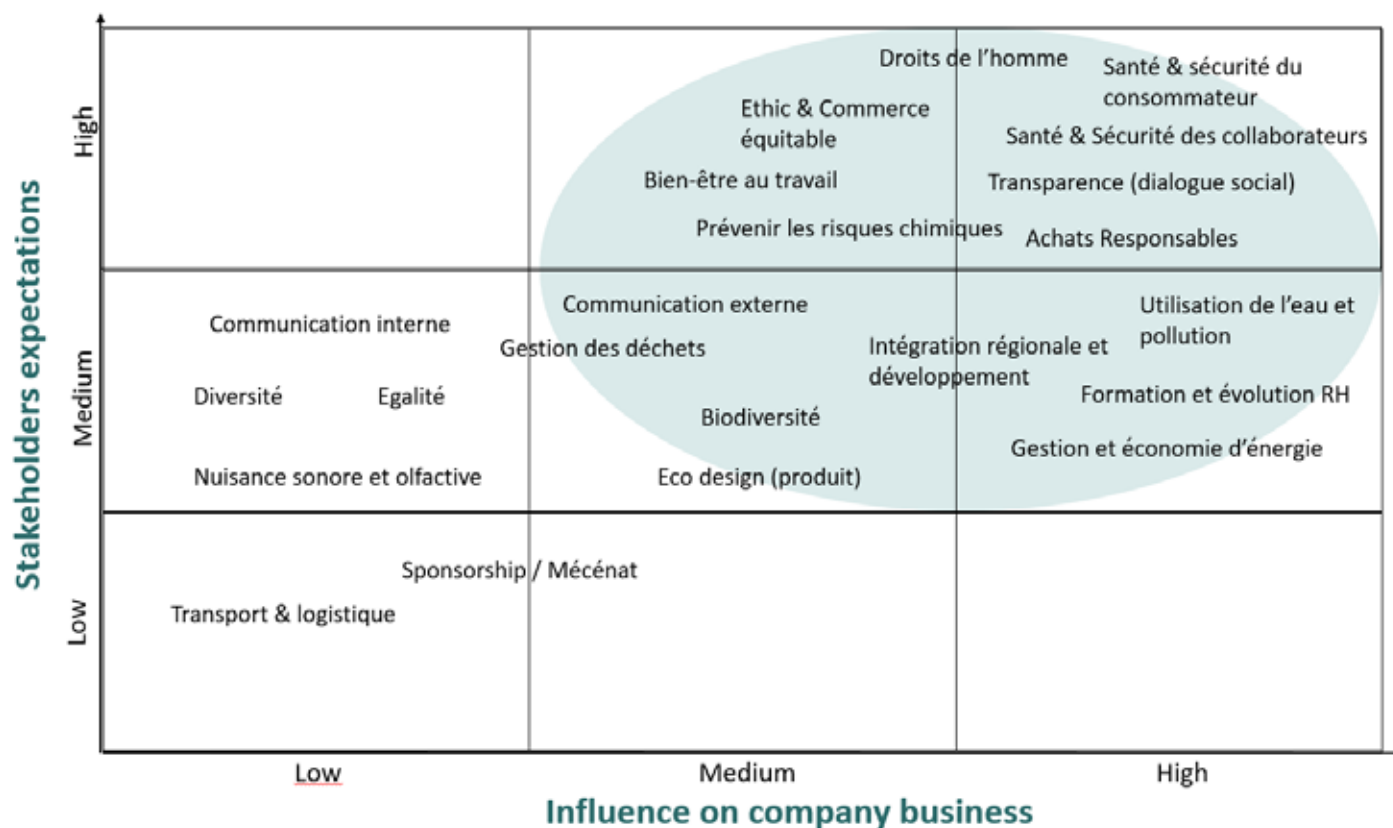
Familles de parties-prenantes identifiées	Détail composition des familles de parties-prenantes
1. L'entreprise	Collaborateurs, Apprentis, Stagiaires, Représentant CSE, Direction, Intérimaires.
2. La chaîne de valeur	Clients, fournisseurs, agriculteurs partenaires, laboratoire d'analyse, transporteurs.
3. Prestataires et Sous-traitants	Service IT, Organisme de formation, Installation technique et maintenance, eau, électricité, gaz, organisme de certification.
4. Domaine économique	Banques, Assurances, Actionnariat familial, Expertise comptable.
5. Pouvoirs publics	Agence de communication, Autorité de réglementation nationale, européenne et internationale, Chambre consulaire (CCI).
6. Domaine social	Médecine du travail, Ecoles/Universités partenaires, Famille des collaborateurs, ESAT, futurs collaborateurs.
7. Syndicats / ONG	MUL Foundation, Syndicats professionnels (PRODAROM, Pôle Innov'Alliance, SNIAA).
8. Domaine environnemental	Services de l'Etat (DREAL, ADEME, DDPP), prestataire de gestion des déchets.
9. Localité (Région Sud)	Communauté d'agglomération, Communes, Riverains, Voisins, Service de secours.

CARTOGRAPHIE ET ANALYSE

L'INFLUENCE DES PARTIES-PRENANTES SUR NOTRE ACTIVITÉ

L'influence des parties-prenantes sur l'étude et l'analyse des parties-prenantes a pour objectif de nous guider dans la définition des actions prioritaires de l'entreprise, à court, moyen et long terme. Chaque partie-prenante exerce une influence sur l'entreprise. Cette analyse vise également à confronter les attentes de nos clients, fournisseurs, prestataires et collaborateurs, à celle interne à l'entreprise. La cartographie présentée ci-après est un des fondement de notre politique de développement durable présentée dans ce rapport.

Les enjeux positionnés dans la bulle verte représentent les enjeux majeurs de Gazignaire. Nous avons en 2021 constaté des attentes supplémentaires de la part de nos parties-prenantes sur les sujets de la Santé & Sécurité des collaborateurs ainsi que la transparence de notre chaîne d'approvisionnement.



CHIFFRES CLEFS

POSITIONNEMENT & STRATÉGIE

Gazignaire dispose d'un positionnement de niche, en amont du secteur de l'Aromatique, l'Agroalimentaire, la Cosmétique et la Parfumerie. Fabricants d'extraits aromatiques, nous développons une stratégie innovante à la fois sur la Recherche et Développement mais aussi en amont sur la sélection de matières premières d'exception.



19 517K €
chiffre d'affaire 2021
(soit +19% par rapport à 2020)



450
références
d'extraits
aromatiques



51 filières
d'approvisionnement
(dont 22 en Pays
de Grasse)



13,80%
de chiffre d'affaire
2021 à l'étranger
(hors UE)



8 000 €
de dons attribué à des
Associations à but non
lucratif et
6 812 €
de mécénat de
compétences



10
certifications
renouvelées en 2021
dont une nouvelle en
Commerce équitable

NOTRE CŒUR DE MÉTIER

UN MÉTIER AU CŒUR DE NOTRE TERRITOIRE DU PAYS DE GRASSE

Notre activité historique est depuis 5 générations concentrée dans le Pays de Grasse, berceau des Plantes à parfum, Aromatiques et Médicinales (PPAM) en France. Gazignaire continue aujourd'hui de soutenir des producteurs de PPAM dans le Pays de Grasse, tant sur des producteurs historiques que sur de jeunes producteurs en cours d'installation.



Le territoire du Pays de Grasse constitue un terroir spécifique et permet ainsi de développer des extraits aromatiques uniques.

Nous participons, depuis 2020, à la création de l'Indication Géographique (IG) du Pays de Grasse, porté par les transformateurs historiques de Grasse. Cette initiative vient mettre en lumière le savoir-faire des transformateurs et des producteurs de PPAM dans le cadre de la création des Absolues.



28

plantes historiques dans
le Pays de Grasse



1

territoire unique





NOTRE CŒUR DE MÉTIER

LA VANILLE UNE EXPERTISE DE LA GOUSSE À L'EXTRAIT

L'extraction de la Vanille est aujourd'hui la première activité de Gazignaire. Nous avons su développer au fil des décennies une gamme d'extraits et d'oléorésines de Vanille respectant et sublimant les spécificités organoleptiques de chaque variété botanique et origine de gousses (*Vanilla planifolia* de Madagascar, *Vanilla planifolia* du Mexique, *Vanilla tahitensis*, etc.) avec des filières sécurisées et durables. Nos préparations aromatisantes sont ensuite utilisées pour l'élaboration d'extraits sur des supports liquides, poudres ou pâtes, de façon à répondre aux différentes applications de toutes les industries aromatiques et agroalimentaires avec des extraits de Vanille sur mesure.

NOS ENGAGEMENTS



Syndicat de l'industrie nationale des fabricants d'ingrédients et de compositions destinées à la parfumerie.



Syndicat National des Ingrédients Aromatiques et Alimentaires.

En matière d'intégration régionale et locale, nos engagements en matière de développement durable s'inscrivent à travers des adhésions à des Syndicats métiers et des initiatives sectorielles.



Pôle de compétitivité au service de la Naturalité.



International Federation of Essential and Aroma Trades.

NOS ENGAGEMENTS

Dans le cadre de nos engagements en matière de développement durable, nous sommes également impliqués auprès d'Associations ou Groupe de réflexion sur des thématiques plus précises pour proposer des actions durables et concrètes sur des sujets qui impactent l'Homme et l'Environnement.



Charte d'engagements pour le développement durable et la transparence dans la filière Arômes et Parfums.
(voir slide suivant)



Initiative rejoint en 2020 qui vise à fédérer les acteurs volontaires pour la préservation des sols et la mise en place d'actions concrètes sur le stockage du carbone dans les sols et les pratiques pour y parvenir (agroécologie, agroforesterie, etc.).

INTÉGRATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

En matière d'engagements en développement durable, Gazignaire souhaite aller au-delà des obligations légales et des cadres réglementaires imposés par les législations nationales et internationales. En 2020, nous avons signé la charte d'engagement de l'IFRA-IOFI en matière de développement durable. Cette dernière rassemble les acteurs de la filière Arômes et Parfums qui souhaitent s'engager et promouvoir des actions durables et pérenne pour la filière et pour les consommateurs.

SIGNATURE DE LA CHARTE DE L'IFRA - IOFI

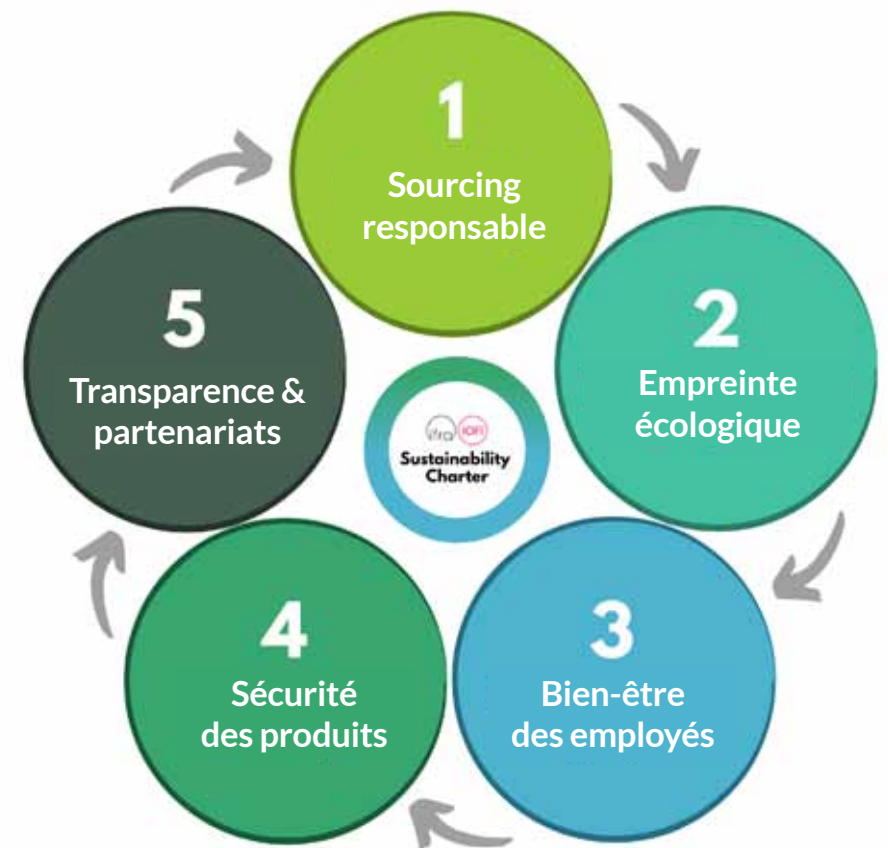
La charte constitue une initiative sectorielle volontaire de la part de l'ensemble des membres de l'IFRA (International Fragrance Association) et de l'IOFI (International Organization of the Flavour Industry). Elle a pour objectif de mettre en lumière les engagements de l'ensemble du secteur Arômes et Parfums en matière de :

- Achats responsables dans l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- Empreinte environnementale et changement climatique ;
- Bien-être des collaborateurs et conditions de travail ;
- Garantir la sécurité des produits au consommateur ;
- Assurer une transparence de l'information avec l'ensemble des parties-prenantes.



Pour plus d'information sur le rapport 2020/2021 de l'IFRA-IOFI Sustainable charter, le rapport est publié sur ce lien :

<https://ifra-iofi.org/report>



RECONNAISSANCE EXTERNE

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Nous avons renouvelé notre évaluation pour la troisième année consécutive avec l'agence de notation EcoVadis. En 2021/2022 nous obtenons un score de 77% de maturité de notre politique RSE, qui nous permet d'être classé parmi le top 1% des entreprises mondiales notées par l'agence.



Prix de l'entrepreneur de l'année décerné à Cécile Mul pour féliciter la croissance de l'entreprise et la stratégie de responsabilité sociale à la fois sur les équipes de l'entreprise mais aussi auprès des partenaires en amont de la chaîne de valeur.



Pour la troisième année consécutive, Cécile MUL est intégrée au Palmarès Women Equity 2020 qui met en lumière les performances des PME (Petites et Moyennes Entreprises) dirigées par des femmes. En 2019, Cécile MUL s'est vue récompensée du trophée Women Equity Performance RSE. Le classement Women Equity récompense les 50 entreprises les plus performantes dirigées par des femmes à partir d'un index de 40 000 PME, en activité depuis au moins 3 ans et avec un chiffre d'affaires compris entre 4M et 150M€.



Lauréat en Décembre 2018 du trophée RSE PACA Région Sud, nous sommes intégrés dans le Parcours CEDRE permettant de définir un plan d'action à court et moyen terme pour améliorer la performance de l'entreprise.



Cécile MUL classée en 5^{ème} position du classement Choiseul Région Sud en 2020. L'institut Choiseul contribue chaque année à l'émergence d'une jeune génération de dirigeants reconnus au niveau international. Cette année, une nouvelle déclinaison régionale vient mettre en lumière les chefs d'entreprise qui participent au dynamisme de la région Sud.

#2

DROITS
HUMAINS



POLITIQUE & OBJECTIFS

DROITS HUMAINS

En 2021, nous avons renouvelé notre évaluation EcoVadis avec un score de 80 % sur la partie Droits Humains en lien avec notre politique sociale et la formalisation de nos engagements.

Nous respectons les normes relatives aux Droits Humains internationalement reconnues. Nous veillons également à ne collaborer qu'avec des partenaires s'engageant eux-mêmes à :

- Respecter les obligations et principes internationaux relatifs aux Droits Humains et à ne jamais se rendre complice de violations desdits droits ;
- Eliminer toutes les formes de travail forcé ou dissimulé et au même titre respecter les conventions fondamentales de l'OIT n°138 et 182 relatives au travail des enfants ;
- Respecter la liberté de constituer et d'organiser des syndicats de défense des salariés et à reconnaître le droit de négociation collective.



POLITIQUE & OBJECTIFS

OBJECTIFS

- FORMER ET SENSIBILISER l'ensemble de nos parties-prenantes de notre chaîne d'approvisionnement aux enjeux des droits humains ;
- MAINTENIR UNE PARITÉ Homme / Femme dans nos équipes de management ;
- LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS dans le secteur agricole ;
- SOUTENIR à travers notre fonds de dotation, MUL Foundation, des programmes sociaux en France et à l'étranger pour la protection des Droits Humains.



46%
DE FEMMES

dans l'équipe
de management

100%

de nos collaborateurs formés
au harcèlement sexuel

4
PROGRAMMES

en cours dans nos filières
d'approvisionnement avec
l'association RHSF

5
COLLABORATEURS

formés aux enjeux du travail
des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement

ACTIONS & RESULTATS

Mise en place de la certification Fair For Life sur nos sites de Pégomas et Bar-sur-Loup.

Nous avons travaillé en 2021 et début 2022, sur la mise en place de la certification Fair For Life au sein de l'entreprise. Cette certification contrôlée par ECOCERT, est un label de Commerce Equitable qui vise à certifier les pratiques de l'entreprise sur les enjeux social, droits humains, environnement et qualité produit.



Le référentiel Fair For Life intègre une certification des pratiques de l'entreprise en matière de :

- Travail forcé
- Travail des enfants
- Discrimination
- Égalité Homme / Femme
- Liberté d'association et de négociation collective

ECOCERT vérifie également à travers des interviews avec les collaborateurs, les différentes pratiques mises à place dans l'entreprise sur les droits humains et les conditions de travail.

ACTIONS & RESULTATS

AGIR POUR LES DROITS HUMAINS DANS LE MONDE

La promotion de notre politique sociale dans notre chaîne de valeur et de sous-traitance est un enjeu clef dans notre démarche de développement durable. Depuis 2020, nous avons adhéré à l'association RHSF (Ressources Humaines Sans Frontières).

Suite au diagnostic social réalisé en 2020 avec l'équipe de RHSF, nous avons identifié un enjeu majeur dans le Pays de Grasse, et plus globalement en France dans le secteur agricole en ce qui concerne l'image du métier agricole et sa valorisation auprès des jeunes. Ce constat est parti d'une étude réalisée à la fois auprès d'étudiants du Lycée horticole d'Antibes mais aussi après enquête auprès d'exploitants agricoles du Pays de Grasse (oléiculteur, PPAM, Maraîcher, éleveur, etc.)

Nous avons ainsi lancé un programme en Pays de Grasse pour améliorer et revaloriser l'image du métier agricole, en intégrant l'ensemble des points mis en avant par les jeunes comme les conditions de travail, la pénibilité, les avantages sociaux ou encore la volonté d'avoir un métier respectueux de l'environnement.



3 PROGRAMMES

en cours dans nos filières
d'approvisionnement

1 PROGRAMME

en Pays de Grasse
avec des partenaires locaux

PROJETS SOUTENUS EN 2020

Crée en 2018, MUL Foundation est un fonds de dotation dont Gazignaire est membre fondateur. Le fonds a pour objectif d'accompagner et de soutenir des projets d'intérêts général en France comme à l'étranger.

SOUTIEN AU PROJET DU CFA DE SAINT-JEANNET POUR LA CREATION D'UN PARCOURS ADAPTÉ DE RECONNAISSANCE DES VÉGÉTAUX

Le CFA de Saint Jeannet propose une pédagogie adaptée aux personnes en situation de handicap sur un site paysager de 5 hectares avec un espace technique dédié d'1 hectare.

Les jeunes accueillis dans le cadre du CFA sont souvent en décrochage scolaire et en difficulté sur le plan cognitif. Dans le cadre de la formation professionnelle d'ouvrier du paysage, MUL Foundation soutient la création d'un parcours digital de reconnaissance des végétaux pour les jeunes en apprentissage.

98
JEUNES

bénéficiaires du projet

400
VÉGÉTAUX

intégrés dans le parcours
avec QR Code



MUL
Foundation



7

projets soutenus
en 2021



57%

des projets dans la
thématique Sociale



8 000 €

de dons collectés
en 2021

#3

CONDITIONS
DE TRAVAIL



POLITIQUE & OBJECTIFS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont un axe majeur de notre politique de développement durable. Le travail décent est intrinsèquement lié à la réduction des risques en matière de santé et de sécurité sur les sites de production.

La mise en place de notre politique sociale a permis en 2020 de formaliser nos engagements et actions en matière de Conditions de travail décentes dans l'entreprise mais aussi dans notre chaîne de valeur. Nous avons ainsi décliné les axes de travail suivant pour garantir des conditions de travail décentes :

- Former et faire évoluer les collaborateurs ;
- Favoriser l'insertion sociale et professionnelle ;
- Développer la qualité de vie au travail ;
- Garantir la santé et la sécurité de tous les collaborateurs.

En 2021, l'agence de notation EcoVadis a évalué notre politique sociale à un score de 80 % de maturité, nous permettant ainsi d'atteindre un niveau élevé de reconnaissance externe de nos engagements et actions en faveur des conditions de travail décentes.



46%
DE FEMMES

dans l'équipe
de management

43

Personnes dans
l'effectif réel au
01/02/2022
(dont 8 qui ont intégré le
Groupe MUL en 2021)

35 ans

moyenne d'âge
de l'entreprise
au 01/02/2022

2,33%

de turnover en 2021
(contre 4,26% en 2020)

16,28%

d'évolution de poste
en 2021

100%

des collaborateurs
en CDI (Contrat Durée
Indéterminée)

ACTIONS & RÉSULTATS

FORMATION & DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES



En 2021, malgré le contexte COVID 19 qui a entraîné une continuité dans les restrictions sanitaires et dans l'organisation du travail (télétravail et présence sur site), l'entreprise a continué l'ensemble de ses projets et investissements en matière de condition de travail, de formation et de Santé & Sécurité.

En 2021, nous avons maintenu l'ensemble des formations permettant de favoriser l'évolution interne des collaborateurs. Les formations à la fois internes et externes sont importantes dans le plan de suivi professionnel de chaque collaborateur.

INSERTION PROFESSIONNELLE COMME MOTEUR DE RECRUTEMENT RESPONSABLE

Favoriser l'insertion professionnelle est un axe clef de notre politique sociale, dans un objectif de mixité sociale. Notre collaboration avec l'ASFO Grasse (centre de formation intégré à notre syndicat métier PRODAROM) nous permet d'accueillir les contrats de professionnalisation pour jeune et senior. Nous favorisons également l'emploi des seniors et de jeunes au sein de l'entreprise. Nous avons intégré dans l'effectif de l'entreprise en 2021 un contrat de professionnalisation de plus de 45.

10,86 Heures
de formation par
collaborateur

100%
des entretiens
annuels réalisés

32,56%
de collaborateurs
promus en 2021

6,98%
taux d'emploi senior
en 2021

0,11%
taux d'absentéisme
en 2021

ACTIONS & RÉSULTATS

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La Santé & Sécurité au travail représente un des piliers de notre politique de développement durable. En effet, les risques identifiés pour notre activité nous entraînent dans la recherche de solution adaptée et durable pour les collaborateurs.



Nous avons en 2021, dans la continuité de 2020 mis à jour nos plans de continuité d'activité en lien avec les actualités liées à la crise sanitaire du COVID 19. Le télétravail a été maintenu pour les postes qui le permettent dans les fonctions supports principalement.

L'aménagement de nouveaux espaces de pauses pour les collaborateurs s'est poursuivi et nous avons pour 2022 des projets plus globaux de réaménagement du site de production à Pégomas.

Nous avons poursuivi l'ensemble des formations en matière de Santé & Sécurité en 2021 avec une augmentation du nombre de SST (Sauveteurs Secouriste au Travail) au sein des équipes. Au 02/02/2022, 16% des effectifs sont identifiés comme SST avec une formation adaptées et validées en 2021.

Le taux d'absentéisme
est resté stable en 2021
avec un taux à

0,1%

Le nombre d'accident du
travail (AT) avec arrêt de
travail en 2020 s'élève à
2, il est ainsi inférieur
à celui de 2020

Taux de fréquence
de **24.3** en 2021
et taux de gravité
de **0.31**

#4

ÉTHIQUE



POLITIQUE & OBJECTIFS

ETHIQUE DES PRATIQUES

Nous avons adopté une politique formelle en matière de lutte anti-corruption avec l'ensemble de nos parties-prenantes. La transparence, l'éthique et la communication sont les éléments clefs permettant d'assurer des chaînes d'approvisionnement durables.



Notre charte éthique et de bonne conduite s'appuie sur les principes suivants :

- LES LOIS

Nous n'acceptons aucune violation des lois en vigueur ;

- LA DÉONTOLOGIE

Nous exerçons notre activité en cohérence avec les principes de conduites éthiques inhérents à nos métiers ;



- NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Nous nous engageons ainsi à mettre l'essentiel de notre énergie pour avoir un impact positif sur la société, les communautés locales et nos parties-prenantes.



Notre politique en matière d'éthique et de lutte anti-corruption se décline ainsi en objectifs chiffrés dans l'ensemble de notre chaîne de valeur et particulièrement dans nos filières d'approvisionnement à l'étranger.

100%

de nos fournisseurs & prestataires
ont signé
notre charte éthique

80%

de score sur le volet Éthique lors
de notre évaluation annuelle
par l'agence de notation EcoVadis

100%

de notre service Achat formé
aux pratiques éthiques et
lutte anti-corruption

ACTIONS & RÉSULTATS

ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, intégrée dans notre politique RSE, nous réalisons en interne tous les ans un diagnostic de notre degré de maturité de notre politique d'achats responsables. Les services Achats et RSE se réunissent pour établir un plan d'action permettant de fiabiliser les pratiques et d'améliorer la gestion des risques sur nos matières premières.

En complément de cette analyse de notre maturité de notre politique d'achats responsables, nous avons également mis en place une évaluation annuelle du parc de fournisseur en intégrant des critères de développement durable (Social, Environnement et Sociétal).

En 2021, nous avons réalisé 2 audits auprès des fournisseurs, le contexte de fin de crise sanitaire devrait permettre de retrouver un nombre d'audit fournisseurs plus important en 2022.

66%
de nos fournisseurs
et prestataires en
France en 2021

dont **46%**
dans la région
Sud PACA

dont **70%**
dans le
département des
Alpes Maritimes

90% de score
en matière d'Achats
Responsables
par EcoVadis

ACTIONS & RÉSULTATS

ÉTHIQUE & CORRUPTION

UNE DÉMARCHE DE FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT DURABLES ET D'INTÉGRATION VERTICALE

Notre démarche d'achats responsables s'appuie sur la stratégie de l'entreprise de proposer des extraits entièrement tracés de la plante à l'extrait. En effet, la mise en place d'une intégration verticale de la chaîne d'approvisionnement permet d'identifier les risques en matière d'éthique, de corruption mais aussi sociale et environnementale.

Les attentes de nos parties-prenantes en matière de transparence de l'information, de traçabilité et de qualité des matières premières nous entraînent à travailler sur 4 axes principaux :

- Une origine certifiée ;
- Une traçabilité complète jusqu'aux parcelles de production ;
- Un engagement auprès des communautés locales ;
- Une transparence totale de la chaîne d'approvisionnement permettant d'assurer une qualité élevée du végétal et des pratiques sociales équitables.

3 PRINCIPAUX MODÈLES DE FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT DURABLES :

- 1 Création d'un partenariat avec des producteurs en implémentant des programmes de financement des plantations, un plan d'achat sur plusieurs années, un accompagnement de la démarche qualité et responsabilité sur la production, notamment par de la formation.
- 2 Constitution ou soutien de coopératives agricoles où la matière est recherchée avec un accompagnement jusqu'à leur autonomie pérenne, afin de ne pas créer de dépendance économique ;
- 3 Implantation en propre de terrains, achetés, cultivés, en soutenant une structure locale et un accompagnement financier, technique et social.

51
FILIÈRES

d'approvisionnement au 31/12/2021
dont 22 en Pays de Grasse et 29 à l'étranger

DES FILIÈRES ÉQUITABLES

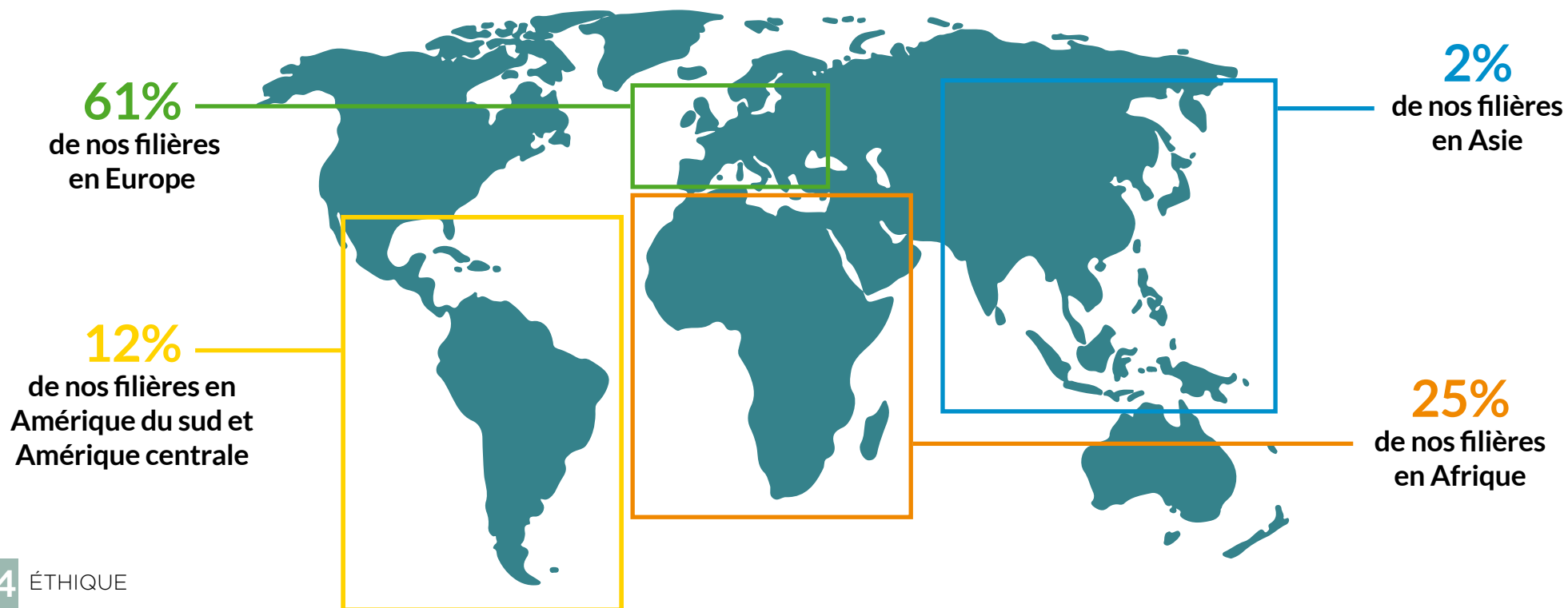
ETHIQUE & TRANSPARENCE

Nos filières d'approvisionnement sont situées dans des terroirs d'exception, présentant des savoir-faire historiques dans la production d'épices et végétaux. La répartition géographique est détaillée ci-après.

L'ensemble de nos filières d'approvisionnement ont fait l'objet d'une analyse des risques détaillés selon les piliers du développement durable (Social, Environnement et Ethique). L'enjeu étant de mettre en place des pratiques durables répondant aux attentes de l'ensemble des acteurs de la chaîne

d'approvisionnement et particulièrement des petits producteurs.

Nous avons ainsi lancé la certification Fairtrade International (FLO Cert), sur certaines de nos filières stratégiques comme la Vanille à Madagascar. La validation de cette certification permet d'encadrer les relations contractuelles avec les petits producteurs, ainsi que d'assurer un revenu décent et une prime supplémentaire destinée à soutenir les actions de développement des communautés locales avec des projets de construction de route et d'infrastructure, d'accès à l'eau potable ou encore de soutien matériel aux écoles.



ACTIONS & RÉSULTATS

DES PRATIQUES TRANSPARENTES DANS LA FILIÈRE DE LA ROSE DAMASCENA EN BULGARIE

Depuis plus de 10 ans, Gazignaire a créé un modèle d'intégration verticale avec un producteur et transformateur de Rose *damascena* en Bulgarie dans la région de Kazanlak.

Cette filière d'approvisionnement durable est certifiée Agriculture Biologique et dans le cadre de notre analyse de gestion des risques en matière de développement durable, nous avons menée depuis 4 ans des projets d'amélioration des pratiques agricoles et sociales.

La transparence de l'information et la réduction du risque de corruption avec un rapport direct à la production agricole permet de comprendre et d'améliorer les salaires dans la chaîne d'approvisionnement. Une étude terrain est en cours avec l'association RHSF (Ressources Humaines Sans Frontières) pour diagnostiquer en détail les pratiques en place dans la filière avec les différentes parties-prenantes (cueilleurs et famille des cueilleurs principalement).



100 bénéficiaires du diagnostic social à réaliser en 2022



40 hectares de Rose *damascena* biologique



10 plantes cultivées en activité complémentaire de la Rose *damascen*



#5

ENVIRON-
NEMENT



POLITIQUE & OBJECTIFS

ENVIRONNEMENT & BIODIVERSITÉ

La réduction de notre impact environnemental est aujourd'hui au cœur de notre métier et de notre trajectoire de développement durable. Plusieurs axes de projets et d'actions sont menés afin de travailler sur une optimisation globale de nos procédés de production.

La politique Environnementale intègre l'ensemble de nos engagements en matière d'objectifs de réduction de l'impact carbone de nos activités et de la protection de la biodiversité dans nos chaîne de valeur.

Notre politique est mise à jour chaque année afin de mettre en place une amélioration continue des pratiques environnementales. Elle repose sur 6 piliers principaux.



AMÉLIORER
la conscience
environnementale
des collaborateurs

OPTIMISATION
de la gestion
des déchets
et valorisation

PROTECTION
de la biodiversité et
des ressources végétales

**AMÉLIORATION
CONTINUE**
des procédés de
production responsable

OPTIMISATION
énergétiques et
énergie verte

RÉDUCTION
de l'empreinte carbone
de notre activité

ACTIONS & RÉSULTATS

CERTIFICATION DE NOTRE SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTAL

En 2021, nous avons réalisé un audit « blanc » préalable pour l'obtention de la certification ISO 14 001. Ce dernier doit se concrétiser en 2022 et vise à certifier nos pratiques en matière de :

- Analyse environnementale du site et de nos activités en lien avec l'eau, l'air, le sol et les déchets ;
- Influence de l'entreprise sur son milieu et environnement ;
- Indicateurs de mesure et d'amélioration continue ;
- Plan d'action pour l'atteinte des objectifs de la politique environnementale.

En 2021, nous poursuivons nos optimisations en matière énergétiques avec un suivi mensuel des consommations en eau, électricité et gaz.

En 2021 nous avons poursuivi nos actions en matière de réduction de l'impact environnemental avec la mise en place du recyclage systématique de nos IBC, contenant de 1000 litres qui permet une revalorisation de ces emballages. Nous avons également supprimé les gobelets plastiques pour les services Contrôle Qualité et R&D.

-26%
consommation électricité
entre 2020 et 2021
(0,24 kWh consommé / kg
produit fini)

-2%
consommation
gaz en 2021
(0,05 m³ gaz / kg
produit fini)

-12%
consommation
eau en 2021
(0,003 m³ d'eau / kg
produit fini)

-44%
d'émission de déchet
en 2021
'0.68kg de déchet / kg produit fini)

Score
EcoVadis
70%
en 2021

ACTIONS & RÉSULTATS

ÉTUDES DE NOS PROCÉDÉS ÉNERGÉTIQUES

En 2021, nous avons lancé une étude énergétique de notre site de production de Pégomas, avec un cabinet externe, portant sur les deux principaux pôles énergétiques de notre activité :

- La génération de vapeur ;
- Le processus de refroidissement.

Cette étude aborde la performance énergétique de notre réseau en termes de pertes énergétiques mais aussi l'aspect de dimensionnement des futurs générateurs de ces flux à la vue des évolutions permanentes de nos ateliers de productions et des technologies. Les objectifs visés sont l'adaptation d'un nouveau matériel plus en phase avec les besoins et ayant une performance énergétique optimale. A cela s'ajoute l'optimisation de récupérateurs de chaleur, ainsi que le redimensionnement et l'isolation des réseaux qui limiteront l'impact environnemental au travers une diminution de nos consommations. La synthèse des mesures en cours, permettra également d'ajuster et d'affiner les gestes au niveau des appareils de production afin d'optimiser l'utilisation de ressources énergétiques.



ACTIONS & RÉSULTATS

CRÉATION D'UN JARDIN D'EXPÉRIMENTATION (JEX)

En 2021, Gazignaire a créé un Jardin d'Expérimentation à La Roquette-sur-Siagne, à deux pas de son site de production.

Cet espace a plusieurs objectifs :

- **Préserver un patrimoine agricole local** autour des PPAM (Plantes à Parfum, Aromatiques et Médicinales) avec un savoir-faire ;
- **Innover & Expérimenter** sur des modèles d'agriculture durable et protecteur des sols et de la biodiversité ;
- Inscrire la production de PPAM comme une **activité de diversification** économique pour les exploitants agricoles ;
- **Accompagner** nos parties-prenantes dans le développement de la filière en Pays de Grasse.

Initié en 2020, le JEX est aujourd'hui terminé avec la mise en place de pratiques d'agriculture biologique, d'agroécologie et de régénération du sol.




9 500 m²
d'expérimentation


30
variétés botaniques
implantées en 2020/21


100%
couverture de sol

ACTIONS & RÉSULTATS

RÉIMPLANTATION DE LA LAVANDE FINE EN PAYS DE GRASSE

En collaboration avec la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis (CASA) et la Commune de Caussols, nous avons en 2021 réintroduit de la Lavande fine (*Lavandula angustifolia*) sur une parcelle de 3 hectares à Caussols.

Ce projet est le fruit de plusieurs années d'études et de concertation avec les autorités locales dans le but de mettre en valeur le territoire et cette culture historique en Pays de Grasse.

L'objectif du programme est de promouvoir la culture en Pays de Grasse auprès des habitants et producteurs locaux pour développer d'autres partenariats avec des producteurs installés ou en cours d'installation.

L'association avec un apiculteur local a également été réalisée pour permettre une production de miel de Lavande dès les premières années de production.

Ce projet est mené en agriculture biologique et en cours de certification Fair For Life.




32 600 PIEDS
de Lavande fine
mis en culture


2,3 HECTARES
de production

#6

PERSPECTIVE
2022



CONCLUSION

PERSPECTIVES 2022-2023

L'année 2021, a été dans la poursuite de 2020 marquée par la crise COVID 19 et les restrictions de déplacement dans le monde. Cette période a accentué les besoins en matière de transparence de l'information, de santé & sécurité et de pratiques équitables dans la chaîne d'approvisionnement. L'engagement des collaborateurs dans notre stratégie de développement durable grandit et s'inscrit dans la volonté de proposer des extraits aromatiques respectant l'Homme et l'Environnement.






En matière de Droits Humains et de Conditions de travail, notre trajectoire 2022/2023 s'inscrit dans la lignée des actions débutées. La formation, les évolutions de postes et les promotions internes sont les principaux piliers de notre politique sociale. Dans nos chaînes d'approvisionnement, les analyses de risques se poursuivent en 2022, avec le lancement de 3 projets supplémentaires de diagnostics terrains avec l'ONG RHSE.

Le développement d'un système de gestion environnemental avec la réalisation d'un pré-audit pour la certification ISO 14 001 doit nous permettre d'atteindre cet objectif en 2022 et de poursuivre nos mesures d'impact environnemental à l'aide des analyses de cycle de vie des produits. La gestion de nos déchets et leur valorisation est aussi un enjeu majeur pour le développement de notre activité et sa durabilité. Des partenariats locaux sont en cours et les projets de recherche et développement continuent en 2022.

Enfin, le besoin de transparence dans nos chaînes d'approvisionnement s'inscrit dans notre démarche d'achats responsables qui va se concrétiser en 2022 et 2023 avec la mise en application de notre nouvelle grille d'audit pour nos fournisseurs. Cette dernière permettra de réaliser des diagnostics et analyses de risques plus spécifiques sur les piliers de notre politique de développement durable et en lien avec nos ODDs stratégiques.








CONCLUSION

OBJECTIFS 2022/2023

ODD	OBJECTIF	2019	2020	2021	OBJECTIF 2022
 	Sensibiliser nos parties-intéressées	6 audits	Covid 19 : suspension des audits	Covid 19 : suspension des audits	Réalisation de 6 audits
		85%	85%	85%	85% de nos fournisseurs qui agissent pour les Droits Humains
	Soutien de MUL Foundation	27 400 €	73 300 €	8 000 €	Budget annuel supérieur à 50 000€
		5 projets	7 projets	7 projets	Continuité des 7 projets soutenus en 2020
	Former et faire évoluer les collaborateurs	31 %	18 %	32,56 %	Maintenir un taux d'évolution et de promotion interne < 18%
		4,44 %	4,26 %	2,33 %	Réduire le turnover à 0%
	Garantir la santé & sécurité	5 AT	4 AT	2 AT	Objectif 0 Accident du Travail
		5,89 %	0,1 %	0,1 %	Réduire le taux d'absentéisme à 0,1%

CONCLUSION

OBJECTIFS 2021/2022

ODD	OBJECTIF	2019	2020	2021	OBJECTIF 2022
  	Eco extraction & consommations énergétiques	0,5	3	0	Réalisation de 3 ACV supplémentaires
		0,37 kWh électricité / kg produit fini	0,30kWh d'électricité / kg produit fini	0,30kWh d'électricité / kg produit fini	Réduction de 5% des consommations d'électricité / kg produit fini
	Gestion des déchets	0,96 kg déchets / kg produit fini	1,22 kg déchets / kg produit fini	0,68 kg déchets / kg produit fini	Réduction de 10% des quantités de déchets / kg produit fini
	Transparence avec parties-prenantes	90 %	90 %	90 %	Formation et sensibilisation sur la lutte anti-corruption
 	Achats responsables	41 %	41 %	46 %	Fournisseurs en région SUD PACA
		66 %	66 %	66 %	Hausse du score de 10% des audits fournisseurs



THE NATURE, OUR CULTURE

Retrouvez notre Communication
On Progress en version digitale

www.gazignaire.com