



Groupe



DÉCLARATION PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE

2021



Diriger une entreprise en milieu industriel revient souvent à devoir réconcilier les contraires, ce qui pourrait se résumer simplement par faire plus ou mieux avec moins. A cela, si l'on ajoute une crise de l'offre (matières premières, ressources), combinée aux enjeux de la transition énergétique, nous voilà installés dans une situation inédite... mais ne dit-on pas que l'innovation naît de la contrainte ? Plus encore, il faut donner du sens ; c'est l'attente de nos consommateurs en termes de caractérisation de l'acte d'achat, mais aussi de nos collaborateurs pour aller chercher l'engagement. Qu'on le veuille ou non, la réforme de l'industrie est bien engagée, puisqu'à minima il faut que tout change pour que rien ne change.

L'exercice 2021 restera marqué par la crise CoVid, et l'une de nos priorités a bien sûr été de protéger la santé et la sécurité de nos collaborateurs, tout en assurant la continuité de nos opérations, dans un environnement en tension... c'est aussi ce que nous qualifions de performance responsable.



Guidés par les objectifs de Développement Durable des Nations Unies, nous avons engagé une dynamique systémique et par processus, visant à réduire l'empreinte de notre Groupe pour contribuer à la neutralité carbone.

Nous sommes aussi encouragés dans notre démarche par le niveau d'évaluation obtenu selon le référentiel Ecovadis, Platine, ce qui tend à prouver que le modèle sociétal que nous construisons est porteur de progrès. Nous sommes fiers de le partager ici, avec nos salariés, nos clients, nos parties prenantes.

Claude Bercq
Président du directoire



PLUS DE 165 ANS D'EXPERTISE

Groupe

206 M€
de Chiffre
d'Affaires pour
le Groupe



Siège social
en France



9 filiales



AMÉRIQUE DU NORD
CONDAT CORPORATION



FRANCE
LUBRIFIANTS
CONDAT SA
COSMÉTIQUES
LABORATOIRES BEA
LABORATOIRES SICOBEL



AMÉRIQUE DU SUD
CONDAT DO BRASIL



CHINE
CONDAT CHINA



● sites de production ● filiales commerciales



Certification ISO 9001 sur 6 sites de production

NOS COLLABORATEURS :



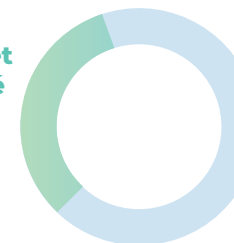
668
Collaborateurs dans le monde
dont 564 en France

3%
de la masse salariale
dédiée à la formation
en France



2 PÔLES
D'ACTIVITÉS :

20%
Santé et
Beauté



80%
Lubrifiants
industriels et
Produits
Spéciaux



LUBRIFIANTS ET PRODUITS SPÉCIAUX

30
technologies et savoir-faire
en formulation

4 300
références produits

42
marchés et domaines d'application

75%
du chiffre d'affaires à l'international

SANTÉ & BEAUTÉ

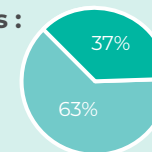


DISTRIBUTION

4 400 points de vente

52 marques :

marques
propres
marques
distribuées



845 produits



63% de produits
certifiés BIO⁽¹⁾ ou d'origine
naturelle

Labels Cosmos, Nature et Progrès, AB, Ecocert
Membre co-fondateur de Cosmebio



99% de cosmétiques
en marques propres
fabriqués en France

⁽¹⁾ Hors circuit instituts de beauté



PRIVATE LABEL

176 clients

4 expertises de sous-traitance :
Cosmétiques liquides et solides,
Savons et Parfums



632 références
certifiées Cosmos /
Ecocert / NOP / RSPO

Site certifié **ISO 22716 (BPF)**



100% des produits
fabriqués en France

54%
du chiffre d'affaires à l'export

Ce document présente les activités du Groupe CONDAT sur les sites français, brésilien et américain.

Le Groupe CONDAT est engagé depuis plus de 20 ans dans le développement de solutions plus respectueuses des individus et de la planète. Cet engagement, porté par l'ensemble de nos collaborateurs s'appuie sur les valeurs fortes du Groupe.



CONSTRUIRE POUR DURER

C'est **entreprendre**, dans l'objectif commun d'atteindre une **performance responsable** qui prend en compte les enjeux sociaux et environnementaux. C'est **faire vivre une culture d'entreprise de plus de 160 ans**, en partageant notre **expérience** et notre **savoir-faire** pour atteindre ensemble nos **ambitions respectives** toujours dans le souci de protéger notre écosystème.



RESPONSABLE

C'est **développer** des solutions **respectueuses et éthiques**. C'est **éduquer** pour améliorer la prise de conscience des **responsabilités** respectives de tous envers la planète. C'est aussi développer et exprimer une vision à long terme en étant à l'écoute de nos parties prenantes.



ENTREPRISE EN MOUVEMENT

C'est assurer la **pérennité** de notre Groupe par une stratégie de **diversification** et de **spécialisation**. C'est anticiper pour répondre aux enjeux techniques et sociétaux, et trouver dans ces **défis** présents et futurs de nouvelles capacités d'**innovation**, pour garantir à nos clients et collaborateurs une **dynamique** de progrès continue.



QUALITÉ DE LA RELATION

C'est placer l'**humain** au cœur de nos échanges car nous sommes convaincus que c'est d'abord la qualité de la relation qui permet l'**efficacité de la collaboration**. Nous recherchons l'**épanouissement** de nos collaborateurs, partenaires et clients.



En accord avec ses valeurs, le Groupe CONDAT a défini sa finalité, sa raison d'être :

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL EN PROPOSANT UNE OFFRE PRODUIT SÛRE, PERFORMANTE ET À MOINDRE IMPACT.

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

- ▶ Entreprise engagée
- ▶ Modèle social performant et ambitieux
- ▶ Création de valeur partagée et durable

UNE OFFRE PRODUIT SÛRE, PERFORMANTE ET À MOINDRE IMPACT

- ▶ Anticipation des risques réglementaires et suivi rigoureux de ces exigences
- ▶ Technicité produits et innovation
- ▶ Offre durable et éco-conçue

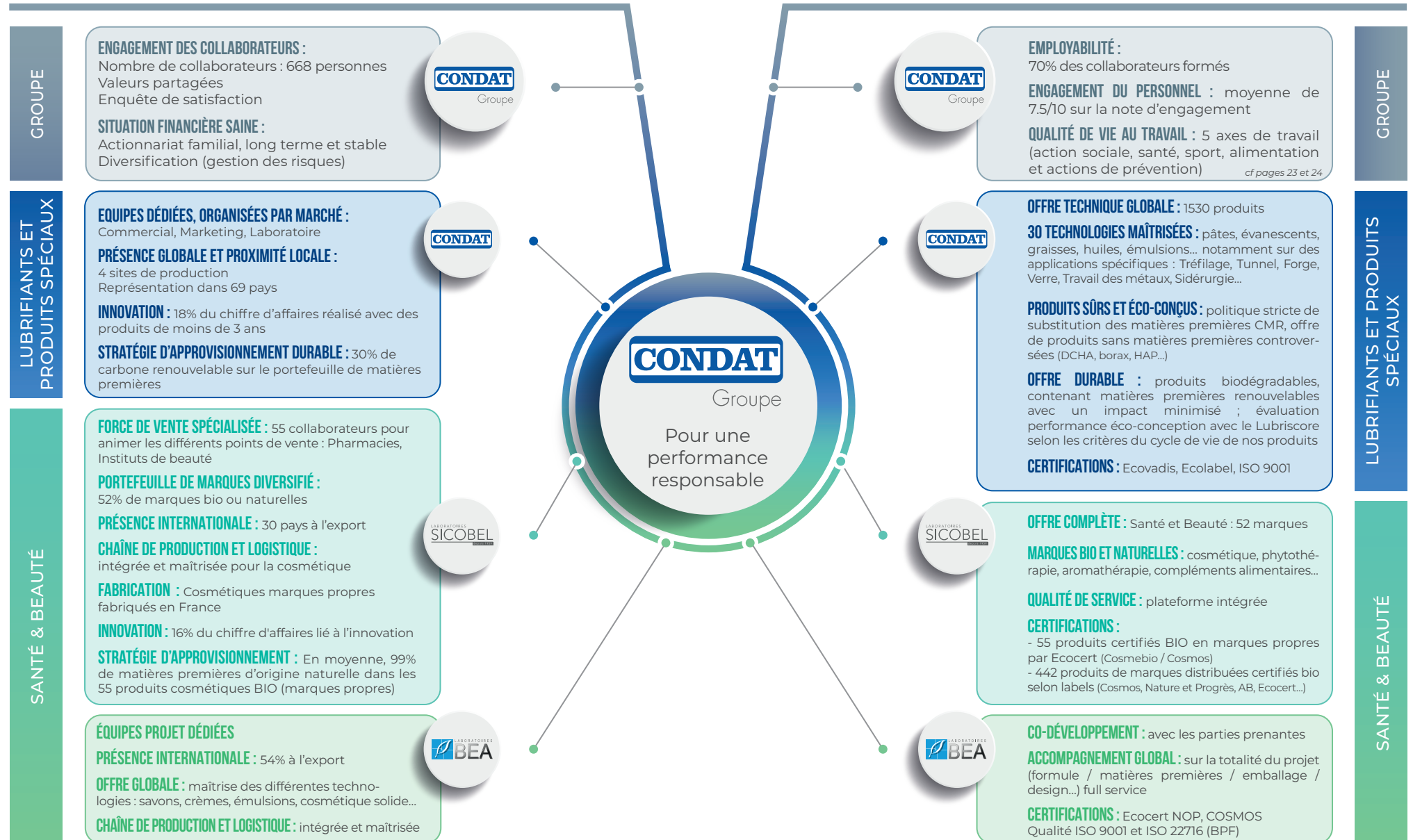
C'est bien une volonté de leadership à tous les niveaux de sa chaîne de valeur que le Groupe veut exercer dans ses missions de développement produit, de performance responsable et de performance sociale.



MODÈLE D'AFFAIRES

NOS RESSOURCES

VALEUR CRÉÉE



NOS ENGAGEMENTS

Déjà mobilisé sur de nombreuses initiatives à dimension responsable, le Groupe CONDAT place son engagement RSE au cœur de ses activités en le structurant avec une politique fondée sur 5 engagements. Ces 5 engagements traduisent les enjeux majeurs du Groupe, sélectionnés selon leur importance pour les parties prenantes internes et externes et selon leur impact sur la réussite économique du Groupe.

Une **Gouvernance RSE** qui assure la prise en compte de la RSE comme axe stratégique de développement et sa déclinaison dans chaque processus du Groupe avec un objectif d'amélioration continue.

Un **Leadership et des Co-développements** qui traduisent la volonté de CONDAT d'influer au niveau de toute sa chaîne de valeur (clients, fournisseurs, partenaires) par la mise en place d'une démarche de développement responsable conjointe.

Des **Eco-produits et une Eco-production** qui permettent de réduire notre empreinte écologique et celles de nos clients, en proposant des solutions performantes et produites de façon responsable.

Pour le pôle d'activité Lubrifiants et Produits Spéciaux, l'offre inclut, depuis plus de 20 ans, des produits biodégradables, à base de matières premières renouvelables, non toxiques pour l'environnement et même recyclables.

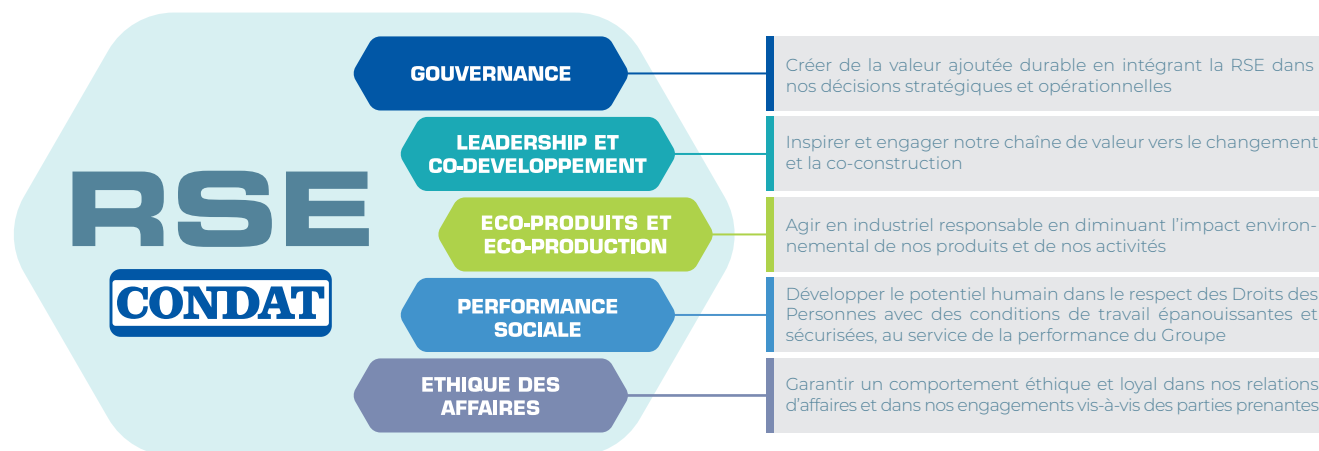
L'entreprise a d'ailleurs mis en place début 2020 une méthode d'auto-évaluation, appelée Lubriscore® permettant de coter ses lubrifiants éco-conçus selon les critères du cycle de vie d'un produit dans le but d'informer les utilisateurs et de communiquer en toute transparence sur son empreinte écologique.

Pour le pôle Santé & Beauté, l'accent est mis sur les produits cosmétiques certifiés bio par Ecocert ou Cosmos. La sélection de matières premières naturelles et bio est une priorité, de même que leurs conditions de production. À titre d'exemple, l'entreprise sélectionne ses approvisionnements d'huiles de coco selon des labels assurant une exploitation raisonnée. Les mêmes principes sont appliqués sur la sélection des marques distribuées, où sont privilégiées les marques bio et agissant en faveur de l'environnement en contribuant, par exemple, au mouvement 1% pour la planète.

Une **Performance sociale** dont l'objectif est de favoriser le développement de nos collaborateurs, en s'appuyant sur un environnement professionnel respectueux de la santé et un cadre de travail épanouissant.

Une **Ethique des affaires**, qui garantit des relations constructives et durables avec toutes nos parties prenantes et sur laquelle se base notre exigence quant à la sécurité de nos produits.

Ces 5 engagements, piliers de la politique du Groupe, ont été déclinés en objectifs dans chaque filiale et en plans d'actions dans les différents services. Ils s'inscrivent dans le projet d'entreprise Perform 2023, qui se développe de 2021 à 2023 sur 3 axes, la performance économique, la performance sociale et la performance durable. Construit sur un principe d'amélioration continue, le projet d'entreprise met la politique RSE au cœur de la stratégie du Groupe CONDAT et la relaie au sein de chaque service.



Les enjeux RSE du Groupe sont également analysés dans ce document sous l'angle des risques tels que définis par le code de commerce :

- Risques sociaux (en lien avec l'humain)
- Risques éthiques (en lien avec les conditions d'exercice des affaires)
- Risques environnementaux (en lien avec l'impact de nos activités)
- Risques sociétaux (en lien avec la qualité et la sécurité de nos produits)

Les risques liés aux droits des personnes sont traités de façon transverse dans le document.

Pour chacune de ces catégories, nous avons évalué l'importance et les conséquences du risque, ce qui nous a permis de prioriser les actions à mettre en œuvre dans notre feuille de route RSE.

Un indice de significativité (de 1 à 4, 4 démontrant une importance élevée) a été appliqué sur chaque priorité.



Exemple Niveau 3

ENGAGÉS POUR UNE PERFORMANCE RESPONSABLE

Côté Lubrifiants et Produits Spéciaux, l'engagement de l'entreprise et sa politique RSE s'illustre à travers son offre de produits. Pour chacun des domaines d'applications (tréfilage, usinage, maintenance...), CONDAT propose des solutions plus respectueuses des individus et de la planète. Ainsi, l'offre déclinée selon les 4 éléments (l'eau, la terre, le feu et l'air) permet d'orienter les clients vers des alternatives contribuant à une **performance responsable** offrant des bénéfices sur la productivité, la consommation de lubrifiants, la sécurité des collaborateurs et le respect de l'environnement.



Déjà signataire du Responsible Care (engagement RSE sectoriel de la CHIMIE), le Groupe CONDAT va plus loin en signant le Global Compact en 2020, construit sur les 10 principes à respecter en matière de droits humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



CARTOGRAPHIE DES RISQUES

CATÉGORIE D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE	RISQUES ASSOCIÉS	PARTIE PRENANTE	POLITIQUE	NIVEAU DE RISQUE	INDICATEURS	RENVOI
SOCIAL (les enjeux autour des hommes et des femmes)	Accident du travail et maladies professionnelles	Salariés	Respect des obligations réglementaires Actions de prévention Interdiction d'utilisation de nouvelles références CMR ou substitution d'utilisation des références classées existantes.		Nombre d'accidents du travail	P.13 ET 26
	Pénurie de compétences stratégiques, manque d'attractivité et baisse de la fidélisation	Salariés	Parcours de formation Polyvalence des salariés (grille d'aptitudes) Transmission des compétences (tutorat) Outils numériques de capitalisation des données (CRM, COPTIS, SAP EHS, plateforme LMS...)		Nombre d'heures de formation Part de la formation sur la masse salariale Nombre d'accompagnements en parcours professionnel	P.12 ET 25
	Baisse de motivation des collaborateurs / dégradation du climat social	Salariés	Déploiement des valeurs du Groupe Assurer un climat constructif et veiller au bien-être au travail Enquête satisfaction du personnel		Niveau d'engagement des salariés Nombre actions QVT	P.27/28
	Existence d'inégalités professionnelles et discriminations	Salariés	Lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient, maintien au travail des salariés en situation de handicap. Mise en place d'un canal de dénonciation des faits délictueux ou non conformes à la politique du Groupe. Mise en place d'une Charte du Respect du Droit des Personnes.		Index égalité hommes/ femmes	P.14 ET 27/28
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION (Enjeux autour de l'éthique et de la corruption)	Risque réputationnel	Société civile / actionnaires / salariés				P.15
	Risque financier (pénalités et amendes) Risque pénal (société ou dirigeant ou salariés)	Société civile	Gérer les relations d'affaires de manière transparente et responsable : - Mise en place d'un code Ethique - Mise en place d'une plateforme d'alerte - Sensibilisation des personnels et des tiers			P.15
	Perte de marchés	Actionnaires / salariés / fournisseurs				P.15

CATÉGORIE D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE	RISQUES ASSOCIÉS	PARTIE PRENANTE	POLITIQUE	NIVEAU DE RISQUE	INDICATEURS	RENVOI
ENVIRONNEMENT (les enjeux autour de l'impact de nos activités)	Accroître le réchauffement climatique (gaspillage énergétique)	Société civile	Optimisation du processus de production (y compris gestion des déchets)		Consommation électricité, gaz	P.16 ET 24
	Accroître le réchauffement climatique (transport)	Société civile	Adhésion à la démarche Fret 21 Réalisation d'un bilan carbone et bilan des gaz à effet de serre (dont bilan mobilité) et plan d'actions		Tonnes de CO ₂ économisées pour le transport de nos produits finis	P.18
	Dégradation de la qualité de l'eau, de l'air et du sol	Société civile	Investissement dans un outil de production plus performant, maintenance des installations		Mesure des Valeurs Limites d'Emission sur site	P.16/17 ET 25
	Raréfaction des ressources (gaspillage de l'eau)	Société civile	Optimisation du processus de production Recherche de matières premières renouvelables Eco-conception		Consommation eau % de MP renouvelables Nombre de produits éco-conçus, % de CA réalisé à travers les produits éco-conçus	P.17 ET 24
	Accident industriel	Salariés / Société civile	Plan d'action en cas de sinistre		Nombre d'accidents industriels Nombre d'exercices réalisés	P.18

CATÉGORIE D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE	RISQUES ASSOCIÉS	PARTIE PRENANTE	POLITIQUE	NIVEAU DE RISQUE	INDICATEURS	RENVOI
SOCIÉTAL (les enjeux autour de la qualité et la sécurité de nos produits)	Santé et sécurité des utilisateurs (risque de générer un danger lié à l'usage des produits finis pour la sécurité, la santé humaine et l'environnement)	Clients	Conformité des produits à la loi Application du standard européen (REACH, règlement cosmétique), en l'absence de réglementations locales		Nombre de préjudices santé en lien avec une non-conformité	P.19 ET 23
			Eco-conception (dont interdiction d'utilisation de nouvelles références CMR ou substitution d'utilisation des références classées existantes, meilleure condition de mise en oeuvre)		Nombre de produits éco-conçus	P.20
			Mise en place d'une politique de collaboration avec les parties prenantes pour développer des solutions à impact moindre (sécurité, environnement...).		Nombre de co-développements en lien avec la RSE	P.20/21
	Achats de matières premières non conformes (impact environnemental, lois et règlements) ou auprès de fournisseurs non respectueux des réglementations	Communauté / Fournisseurs	Politique d'achats responsables Contrôle sur nos fournisseurs Politique homologation des matières premières par les services Affaires Réglementaires Produits Bilan carbone		Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE (note sup à 47 dans ECOVADIS) 100% des MP homologuées	P.20 ET 22

CATÉGORIE D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE	RISQUES ASSOCIÉS	PARTIE PRENANTE	POLITIQUE	NIVEAU DE RISQUE	INDICATEURS	RENOI
DROITS DES PERSONNES	Achats de fournitures et prestations auprès de fournisseurs ne respectant pas les droits des personnes	Société civile / Fournisseurs	<p>S'assurer du respect des droits humains et des conventions internationales (OIT) dans l'ensemble des prises de décisions et dans les relations avec les partenaires, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de travail des enfants - Politique d'achats responsables - Mise en place d'une plateforme d'alerte - Clauses spécifiques dans les contrats 		Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE (note supérieure à 47 dans ECOVADIS ou équivalent)	P.22
	Travail des enfants	Salariés				

NOS PRIORITÉS SOCIALES : LES ENJEUX AUTOUR DES HOMMES ET DES FEMMES

ASSURER LA GESTION DES COMPÉTENCES

Le risque principal est d'être confronté à la pénurie de compétences

Nos principales actions portent sur la gestion des compétences, l'identification des savoir-faire critiques et leurs formalisations.

Mettre l'humain au cœur du management et de la stratégie de l'entreprise est un principe essentiel pour notre Groupe.

Aujourd'hui, la gestion des compétences est le levier qui va permettre à l'entreprise d'assurer sa compétitivité, et par là même sa pérennité. Avec nos différentes approches, nous faisons le pari d'allier la gestion individuelle des compétences, les aspirations des salariés dans la conduite de leur carrière professionnelle et les besoins en compétences de l'entreprise pour atteindre les objectifs de nos business plans. Une plateforme LMS (Learning Management System) mise en œuvre en 2021 nous permet de coordonner de façon globale l'ensemble de nos actions de formation.

Une gestion des compétences moderne et adaptée à un monde qui change en permanence et qui s'appuie sur les points d'étapes clés suivantes :

- Avoir une connaissance détaillée de notre Capital Humain à travers l'identification des savoir-faire critiques, des référentiels de compétences, et de multiples entretiens professionnels
- Définir quelles seront les compétences à développer et nécessaires pour l'entreprise de demain
- Définir les actions à mettre en œuvre pour aligner les compétences d'aujourd'hui sur celles envisagées pour demain : adapter les plans d'accompagnement collectifs et individuels à mettre en place et les opérations de recrutement avec une vision anticipatrice
- Une réécriture des savoir-faire commerciaux a été entreprise pour l'ensemble des marchés de l'activité Lubrifiants. Une approche e-learning par modules courts a été retenue permettant une évaluation régulière des acquis de manière à donner une lisibilité forte à la progression pédagogique. Ce travail conséquent donne lieu à des parcours de formation accessibles par les différentes filiales via notre plateforme de formation. Cette première expérience se déploie désormais pour les formations des opérateurs de fabrication.



ASSURER UNE EDUCATION ET FORMATION DE QUALITE

En consacrant 3% de la masse salariale du Groupe à la formation, l'entreprise joue sur un levier fort de montée en compétences de ses collaborateurs. Ces actions d'instruction concourent aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU et plus particulièrement à **l'ODD n°4 - Assurer l'accès à tous à une éducation de qualité.**

L'entreprise déploie ses actions dans toutes les strates de la hiérarchie avec la mise en place de parcours spécifiques : CLEA (opérateurs), CHALLENGER (montée en compétences) et MASTER (acteurs de la transformation).

Chacun des sites tisse également des partenariats avec les acteurs de l'insertion professionnelle afin de réaliser des visites de site, des découvertes du monde professionnel...

ASSURER DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le risque principal est l'absence d'amélioration des conditions de travail

Nos principales actions portent sur la diminution des manutentions, de la pénibilité, de l'exposition aux nuisances pour réduire le risque d'accident du travail.

Le Groupe CONDAT place la Sécurité et la Santé de ses collaborateurs sur ses sites au cœur de ses préoccupations et veille à leur proposer un environnement de travail sain et sûr en prévenant la survenance des accidents au travail, des blessures et des maladies professionnelles. La Politique Santé et Sécurité du groupe vise à tendre vers le zéro accident en améliorant la sécurité au travail par la réduction des risques et la prévention des accidents, en mettant en œuvre les standards sécurité Groupe sur l'ensemble des pays et des activités.

Le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue de réduction des situations à risques qui repose sur les priorités suivantes :

- Le renforcement de la culture sécurité du Groupe par l'animation et la sensibilisation
- La prévention du risque incendie
- La prévention du risque de manutention par l'amélioration ergonomique des postes
- La prévention des risques spécifiques à ses activités



CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Au sein du Groupe, les repas sont proposés à prix réduit (site de Chasse sur Rhône) ou offerts aux salariés (Brésil) contribuant ainsi plus particulièrement aux **ODD 1- Pas de pauvreté et de faim, 2 - Assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable.**

Des actions sont également menées en termes de santé et de bien-être : mise à disposition des salariés d'une salle de sport sur le site de Chasse sur Rhône depuis 2020, avec ou sans séances de sport dirigées. Les salariés ont également la possibilité de bénéficier de séances d'ostéopathie en partie prises en charge par le Groupe. Nous avons signé un accord de télétravail sur le site de Chasse-sur-Rhône permettant aux salariés d'y recourir de façon régulière ou de façon ponctuelle. D'autres accords sur le télétravail sont en cours de négociation.

Des actions de sensibilisation sur des thèmes variés (prévention cancers, dépression, accidents domestiques...) ont également lieu régulièrement contribuant à **l'ODD 3 - Bonne santé et Bien-Etre.**

ASSURER LES BONS RECRUTEMENTS ET FIDÉLISER

Le risque principal est double : le manque d'attractivité vis-à-vis des talents et une baisse de la fidélisation

Nos principales actions portent sur l'amélioration de notre visibilité sur les « job boards » et réseaux sociaux ainsi que par le renforcement de la qualité d'animation de nos partenaires.

Face à un marché de l'emploi qui devient difficile, il nous faut faire preuve d'ingéniosité pour recruter. Cela passe déjà par offrir une meilleure visibilité de l'entreprise sur les réseaux sociaux professionnels. C'est un point clé pour une entreprise comme la nôtre, avant tout orientée BtoB. Habitué à faire plutôt qu'à dire, le Groupe CONDAT se doit d'ouvrir ses portes et mettre en avant ses réussites, ses combats, ses ambitions dans lesquels nos salariés s'inscrivent quotidiennement. Nous réinterrogeons nos pratiques pour coller à des attentes où le CV n'est plus la pièce maîtresse de la démarche de recrutement.

L'évolution des métiers et des compétences rend incertain le besoin futur en compétences techniques. Il est de plus en plus nécessaire d'apprendre et de se former continuellement à des techniques qui deviennent obsolètes plus rapidement que jamais et ainsi continuer à maîtriser son métier.

De fait, il est moins nécessaire de trouver des candidats « sachants », mais plutôt des candidats en capacité d'apprendre. D'où l'importance que nous souhaitons accorder aux soft skills de nos candidats : savoir-être, compétences comportementales, qualités personnelles, ou encore compétences transverses, leviers de performance incontournables.

Améliorer la fidélité des employés en offrant davantage d'opportunités de développement

Il s'agit aussi de renforcer la capacité de l'entreprise à offrir une excellente expérience, à donner des chances aux salariés d'évoluer tout en améliorant leurs compétences professionnelles.

Augmenter le niveau de fidélité des employés veut aussi dire être conscient des relations et de la collaboration parmi notre capital humain. C'est pour permettre à l'ensemble des salariés de développer leur autonomie que nous avons initié en 2021 le projet ToGeTher. Ce projet, au travers de la formation des managers aux principes de responsabilisation et d'autonomie, a notamment permis de former plus de 200 collaborateurs à la résolution de désaccord entre pairs.

ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & PROMOTION

Le risque principal est l'inégalité professionnelle et la discrimination

Nos principales actions portent sur le développement de parcours de formation pour tous (école de la deuxième chance) et la lutte contre les discriminations salariales.

Le changement en la matière ne passera que par des actes concrets :

- **Recrutement** : donner les mêmes chances à toutes et à tous, sans aucune forme de discrimination
- **Formation et qualification** : garantir à toutes et à tous un accès égal à la formation professionnelle
- **Promotion interne** : lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes, des jeunes, des peu ou pas diplômés
- **Conditions de travail, santé et sécurité au travail** : créer les conditions d'un environnement sans discrimination
- **Rémunération effective** : supprimer toutes formes d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes
- **Articulation entre activité professionnelle et vie privée** : équilibrer les temps de vie pour permettre un épanouissement professionnel optimal
- **Communication** : développer une communication inclusive, dépourvue de stéréotypes discriminants

L'enclassement de ces mesures vient asseoir le socle de notre modèle social et sociétal.

REDUIRE LES INÉGALITÉS

De nombreuses actions sont menées dans le Groupe pour accompagner le développement personnel et les connaissances des salariés et participent à l'ODD 10 - Réduire les inégalités et 8 - Travail décent et croissance économique. Des cours de français sont dispensés pour lutter contre l'illettrisme et depuis 3 ans, des livres sont offerts aux salariés. Pour une rémunération décente de tous les collaborateurs, une politique sur les bas salaires est à l'œuvre depuis plusieurs années. L'amélioration des niveaux de garantie de couverture sociale (mutuelle et/ou retraite) fait aussi l'objet d'une attention soutenue dans le Groupe. Des actions de promotion de la mixité dans les métiers scientifiques sont menées auprès d'établissements scolaires.



NOS PRIORITÉS ÉTHIQUES : LES ENJEUX AUTOUR DE L'ÉTHIQUE ET DE LA CORRUPTION

ASSURER UNE GESTION ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS

Le risque principal est de ne pas respecter les règles éthiques édictées par le Groupe et attendues par les parties prenantes

Nos principales actions portent sur la formalisation des bonnes pratiques et leur diffusion.

Le Groupe CONDAT veille à ce que ses activités soient en accord avec ses valeurs, en respectant les principes et règles d'éthique, d'intégrité et de conformité vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

A ce titre, le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations applicables dans tous les pays où il réalise des affaires, refuse la fraude ou la corruption sous toutes ses formes et cherche à les prévenir dans ses relations avec les tiers.

La société a ainsi adopté un Code Éthique qui bannit tout acte de corruption. Ce code expose les bonnes pratiques à adopter par tous les collaborateurs du Groupe et comprend les principaux points suivants :

- Aucun collaborateur ne doit offrir, fournir ou accepter, directement ou indirectement, un quelconque avantage indu, de quelque nature que ce soit et dont le but serait d'obtenir une relation d'affaires ou toute autre facilité. Les partenaires concernés sont notamment les Personnes Politiquement Exposées, les intermédiaires commerciaux, les salariés de clients et les partis politiques
- Les paiements de facilitation sont prohibés
- Une définition des règles à appliquer en ce qui concerne les cadeaux, les conflits d'intérêt, le mécénat, les dons et le sponsoring est énoncée
- Le financement de partis politiques ou religieux est interdit
- Tout collaborateur se doit de respecter les principes du droit de la concurrence
- Toute négociation commerciale doit se tenir dans un climat de respect mutuel avec les partenaires engagés dans la négociation

Ces règles s'appliquent également dans nos relations avec les tiers et plus particulièrement auprès de nos agents et distributeurs et font partie intégrante du contrat qui nous lie.

Le Groupe a également adopté une Charte du droit des Personnes qui rappelle son attachement au respect des Droits de l'Homme et sa volonté de fournir à ses salariés un environnement de travail sain, libre qui leur offre des conditions de vie décentes.

Les salariés du Groupe et ses parties prenantes peuvent signaler tout acte contraire à la législation et/ou aux valeurs du Groupe via la plateforme d'alerte de celui-ci.

La notion d'éthique s'applique également aux données personnelles, à leur collecte et à leur utilisation. Le Groupe veille à appliquer le RGPD au sein de ses filiales européennes ou toute autre réglementation similaire applicable dans ses autres filiales. Cet engagement est défini dans la Charte Informatique du Groupe, applicable à tous ses salariés.



NOS PRIORITÉS ENVIRONNEMENTALES : LES ENJEUX AUTOUR DE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS

ASSURER UNE DIMINUTION DE NOS EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Le risque principal est d'accroître le dérèglement climatique

Nos principales actions portent sur l'optimisation de la consommation d'énergie et la réduction des déchets.

Grâce à la réalisation de bilan carbone et de gaz à effet de serre, des leviers ont été identifiés pour améliorer nos empreintes. La révision de nos modes énergétiques est un moyen de diminuer les émissions de gaz à effet de serre de nos opérations et d'assurer une transition vers des procédés plus vertueux.

Pour la partie Lubrifiants, l'optimisation des process de fabrication comme la diminution de la température, la maximisation des tailles de lot, la modernisation de l'équipement sont étudiées dans un but d'efficacité énergétique. Le remplacement d'un compresseur d'air comprimé a, par exemple, permis de réduire la consommation électrique associée à cet équipement de 20% chez CONDAT SA.

Au global pour CONDAT SA l'objectif de réduction du taux de consommation d'énergie est de 15 % (à horizon 2023 par rapport à 2019) et de 5% pour CONDAT Corp (à horizon 2023 par rapport à 2020). Pour les Laboratoires BEA, le remplacement de plusieurs compresseurs a déjà permis une amélioration de 60% de leur consommation.

Pour éviter les énergies fossiles fortement émettrices de gaz à effet de serre, le Groupe CONDAT opte pour des énergies renouvelables. Depuis 2019, 100% de notre consommation d'électricité sur les sites français sont couverts par des certificats d'origine renouvelable. Depuis 2020, CONDAT Do Brasil s'approvisionne auprès d'un fournisseur d'électricité renouvelable et CONDAT Corp a contracté en 2021 pour une fourniture d'électricité d'origine éolienne.

Une révision des modes de transports doit aussi s'opérer pour servir nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre. L'engagement FRET 21 chez CONDAT SA et les Laboratoires SICOBEL vise une diminution des gaz à effet de serre de 8% sur 3 ans lors de leurs expéditions (efforts respectivement à horizon 2022 et 2023).

L'accord de télétravail chez CONDAT SA permet également de diminuer les trajets en voiture de nos collaborateurs de l'ordre de 5.5 %.

La création et la destruction de matière sont génératrices de gaz à effets de serre. Il est donc important de ramener le taux de déchets au niveau le plus bas possible. Ceci permet aussi de protéger les ressources en évitant le gaspillage de matière. Entre 2021 et 2023, CONDAT SA vise une baisse de 25% du taux de déchet.

Chaque site du Groupe a un plan d'actions. L'objectif premier est de réduire la formation de déchets à la source, en diminuant les emballages en production par exemple. En parallèle, la transformation en co-produits ou la ré-utilisation des déchets dans nos fabrications est étudiée. CONDAT Corp a ainsi pu revaloriser 9 tonnes de lubrifiants.

En cas de génération de déchets, le tri est organisé de façon à solliciter la filière adéquate de traitement ou de revalorisation (énergétique par exemple) pour diminuer l'impact sur l'environnement.

ASSURER UNE ATMOSPHÈRE SAIN

Le risque principal est l'émission de polluants et la dégradation de la qualité de l'air

Nos principales actions portent sur la réduction des émissions.

Nous respectons les obligations locales en matière de rejets dans l'air en mettant aux normes et en investissant sur des installations (amélioration des systèmes d'extraction). Le suivi (via mesures), la mise aux normes continue et la maintenance des installations de rejets à l'atmosphère permettent de s'assurer du respect des réglementations.



ASSURER UNE CONSOMMATION D'EAU MAÎTRISÉE

Le risque principal est le gaspillage d'eau

Nos principales actions portent sur l'optimisation de nos processus de production.

Nous menons des actions d'optimisation des processus de production pour réduire la consommation d'eau comme l'amélioration des enchaînements de fabrication, les techniques de rinçage, la ré-utilisation des eaux de refroidissement. Pour exemple, à l'atelier graisses de CONDAT SA, de l'eau servant au refroidissement a pu être réinvestie pour d'autres opérations évitant une perte de 50m³ sur le deuxième semestre 2021. Chez CONDAT Do Brasil, le refroidissement lors des fabrications est assuré par un circuit fermé pour éviter ces pertes.

Les Laboratoires BEA et SICOBEL promeuvent la cosmétique solide ou waterless, faiblement consommatrice d'eau.



ENGAGEMENTS COLLECTIFS EN FAVEUR DU CLIMAT, DE L'EAU, DE LA BIODIVERSITÉ

Diminuer l'impact sur l'environnement est une volonté qui s'illustre aussi par différentes initiatives d'intérêt collectif, partagées par les collaborateurs et qui répondent aux **ODD 13, Lutte contre le changement climatique, ODD 14 Vie aquatique, ODD 15 Vie terrestre**

Pour la préservation de l'eau, le Groupe CONDAT s'engage auprès de l'association Project Rescue Ocean qui sensibilise et agit contre la pollution des mers et océans. C'est dans ce cadre que le Groupe CONDAT a participé au World Clean up day en ramassant plus de 850 kg de déchets sauvages en 2021.

Pour lutter contre le dérèglement climatique, en plus des actions de limitations des gaz à effet de serre de nos usines, le Groupe CONDAT donne des fonds à Plantons pour l'Avenir et c'est ainsi environ 21 000 arbres qui ont été plantés depuis 2014.

Pour préserver la biodiversité du Luberon, les Laboratoires BEA se sont associés avec des acteurs locaux pour mettre en culture des espèces sélectionnées et relocaliser le sourcing de matières premières.

Les Laboratoires SICOBEL sensibilisent leurs consommateurs au tri des déchets cosmétiques via les réseaux sociaux.

ASSURER UNE BONNE QUALITÉ DE L'EAU

Le risque principal est le rejet de polluants et la dégradation de la qualité de l'eau

Nos principales actions portent sur le contrôle de la qualité de l'eau rejetée.

Nous respectons les obligations en matière de rejets dans l'eau en maintenant nos installations. La conformité s'étaye par des mesures sur les rejets et le respect d'un protocole de maintenance des installations.

ASSURER UNE EXPLOITATION INDUSTRIELLE EN TOUTE SÉCURITÉ

Le risque principal est lié à des manquements dans la prévention des accidents industriels et des pollutions accidentelles

Nos principales actions consistent à cartographier les risques majeurs pesant sur les installations, à prévoir un plan d'action en cas de sinistre, et à prévenir les pollutions accidentelles.

C'est ce qui a été mis en place sur le site CONDAT qui est un site classé ICPE, non Seveso (étude de dangers, Plan d'Opération Interne, avec dix exercices annuels a minima). Les autres filiales du pôle Lubrifiants respectent les exigences des licences d'exploitation locales, sans être considérées comme classées au sens ICPE.

Les sites du pôle Santé & Beauté, français, ne sont pas classés et ne sont pas considérés comme concernés par la problématique.



CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

En tant qu'industriel, le Groupe connaît bien les risques et enjeux afférents aux activités de production. Il y répond en les prenant en compte dans sa politique R&D de façon à développer des produits responsables contribuant pour lui et ses clients à l'**ODD12, Consommation et production responsables**.

Selon son concept de **performance responsable** mentionné plus haut (p8), l'activité Lubrifiants et Produits Spéciaux s'attache à développer depuis de nombreuses années des produits responsables réduisant les émissions de poussières dans les tréfileries ou permettant de diminuer les consommations de lubrifiants (versions concentrées ou recyclables).

Afin de garantir une consommation d'eau optimisée chez nos clients, des matériels de dosage, micropulvérisation et de distribution sont développés et proposés.

Notre offre de lubrifiants biodégradables ou certifiés ECOLABEL prévient également tout risque de pollution accidentelle.

Un programme de réduction des gaz à effets de serre a été lancé au niveau du Groupe et s'est matérialisé notamment par l'engagement de CONDAT SA à FRET 21 et a conduit à une diminution de 465 tonnes de CO₂ sur nos expéditions en 2021.

NOS PRIORITÉS SOCIÉTALES : LES ENJEUX AUTOUR DE LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS PRODUITS

ASSURER L'USAGE SANS RISQUE DE NOS PRODUITS POUR LES UTILISATEURS ET L'ÉCOSYSTÈME

Le risque principal est de générer un danger lié à l'usage des produits finis pour la sécurité, la santé humaine et pour l'environnement

Nos principales actions portent sur la surveillance de la qualité des produits et à leur optimisation pour un usage sans danger.

Cela se traduit notamment par le maintien des certifications produits (Cosmos) pour le pôle Santé & Beauté. Et, en ce qui concerne l'activité Lubrifiants, par :

- Une politique de non-développement de produits à base de substances toxiques et CMR
- Un plan de substitution en cas de nouveaux classements CMR ou Toxique
- Des innovations produits : réduction du nombre de vidanges, produits biodégradables, labellisés Ecolabel, produits sans ou avec peu de Borax, suppression des paraffines chlorées, élimination de la formation des HAP (Hydrocarbures Aromatiques Polycycliques) ou BaP (Benzo[a]Pyrène), diminution des taux de biocides.

ASSURER LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE DE NOTRE OFFRE

Le risque principal est de ne pas garantir la conformité de l'offre

Nos principales actions portent sur la gestion responsable des produits.

La conception des produits du Groupe CONDAT s'appuie sur une prise en compte exemplaire des aspects sécurité et environnement liés aux produits, en tenant compte de la classification des substances et de la réglementation spécifiques à chaque zone géographique et à chaque marché d'application.

Lorsque des pays n'ont pas de réglementation spécifique sur les produits chimiques, la réglementation européenne REACH est appliquée par défaut, car c'est l'une des plus contraignantes en matière de sécurité pour l'homme et l'environnement. Une équipe d'ingénieurs chimistes spécialisés dans la réglementation produit et couvrant la totalité de nos zones géographiques d'activité, travaille en liens étroits avec la R&D, afin d'anticiper les évolutions des connaissances et des classifications sur les produits chimiques et d'orienter la conception vers des produits plus sûrs.

Dans la branche Santé & Beauté des réglementations spécifiques supplémentaires sont prises en compte (produits cosmétiques, compléments alimentaires) par des équipes dédiées et spécialisées (dont une pharmacienne diplômée), rattachées directement à la Direction du Groupe de façon à garantir le même niveau d'exigence dans toutes nos filiales. Un objectif de zéro préjudice pour la santé et l'environnement en lien avec une non-conformité est également suivi depuis 5 ans et est atteint.

DES SYNERGIES BÉNÉFIQUES AU GROUPE ET À SES PARTENAIRES

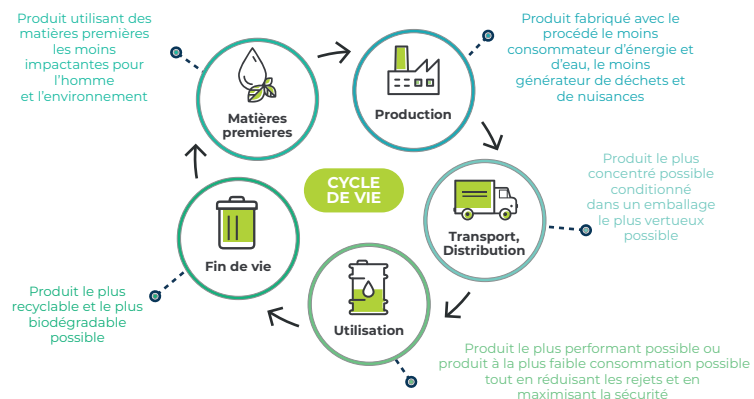
En s'appuyant notamment sur la synergie entre les réglementations 'monde' et européennes, le Groupe CONDAT se montre proactif sur ses différents domaines d'application (en proposant, par exemple, des huiles entières éliminant le risque de formation des HAP, que ce soit sur des opérations de frappe à froid ou de traitement thermique) et sur différentes zones géographiques. Des lubrifiants sans dioxyde de titane et sans borax, substances classées CMR en Europe, sont proposés à la gamme dans le monde. En complément, une stratégie d'économie collaborative s'appuie sur des actions de co-développement avec nos clients, des fournisseurs et des universités avec l'innovation en prérequis. Ce dynamisme contribue à l'**ODD 9 - Industrie, innovation et infrastructure**.



ASSURER UNE CONCEPTION VERTUEUSE

Le risque principal est de ne pas proposer des produits à faible impact

Nos principales actions portent sur le développement de produits éco-conçus.



Les équipes R&D et marketing se mobilisent pour concevoir des solutions ayant le minimum d'impact tout au long du cycle de vie du produit.

Dans le pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux, un système d'auto-évaluation interne du caractère éco-conçu des produits (Lubriscore®), a été développé à partir des impacts majeurs des produits tout au long de leur cycle de vie. Un outil de calcul automatique, évolutif et assurant une traçabilité, permet de quantifier le caractère éco-conçu des produits.

Dans le pôle Santé & Beauté, les critères d'éco-conception sont pris en compte dans l'élaboration du cahier des charges, que ce soit dans le cas de développement de produits ou dans la recherche de marques à distribuer, en s'appuyant déjà sur des référentiels de certification tels que COSMOS "BIO" ou la norme ISO 16128 sur la naturalité.

Pour aller plus loin, chaque filiale utilise un outil d'analyse d'impact environnemental et social des produits, pour engager une démarche d'amélioration continue en matière de formule et de packaging.

L'outil développé pour les marques propres du Groupe par les Laboratoires SICOBEL permet d'une part, d'évaluer l'impact de la formule, avec des critères de naturalité, d'impact environnemental (incluant notamment le procédé de fabrication, la biodégradabilité des ingrédients et leur provenance géographique) et d'absence d'ingrédients controversés. Il permet d'autre part d'évaluer l'impact du packaging avec des critères comme la recyclabilité ou l'usage de matériaux recyclés, l'origine des matières et le lieu de fabrication, ou l'engagement RSE des fournisseurs.

L'outil développé par les Laboratoires BEA pour la sous-traitance, repose sur le même principe, mais se concentre sur la formule, le packaging étant du domaine du client. Le scoring repose ainsi sur la naturalité des ingrédients, la réduction de leur nombre, l'absence d'ingrédients controversés et le procédé de fabrication.

Ainsi, c'est bien tout le Groupe CONDAT qui est engagé dans un processus vertueux d'amélioration continue du caractère éco-conçu des produits en termes d'impact sur la santé humaine, la sécurité et l'environnement.



ENGAGEMENT DE PROGRES

En 2020, pour les Lubrifiants et Produits Spéciaux, 160 produits avaient été évalués comme éco-conçus d'après le Lubriscore®, avec un degré d'éco-conception de 1, 2 ou 3 étoiles. Le nombre de produits éco-conçus a été porté à 311 en 2021 en intégrant nos filiales et nos développements. Ceci permet à la force de vente de proposer des alternatives plus vertueuses à nos clients sur la totalité de nos marchés. Un cercle vertueux d'amélioration continue est mis en place. D'abord, la politique d'éco-conception impose que toute évolution d'un produit existant ne peut se faire qu'avec une cotation Lubriscore® supérieure ou égale au produit d'origine. Ensuite, la politique RSE définit d'une part, une ambition de croissance de l'offre de produits éco-conçus disponible (+10 nouveaux produits en 2021), et d'autre part, une ambition de croissance du chiffre d'affaires réalisé avec des produits éco-conçus de +3% par an et un objectif de plus de 50% du chiffre d'affaires en 2023.

Une politique ambitieuse d'éco-conception est également appliquée dans les Laboratoires SICOBEL pour nos marques propres. Tous les produits des marques Placentor, BcomBIO, Thalac BIO et Green Tribu ont été évalués à travers le Cosm'éthic Score et les améliorations de produits comme les nouveautés développées sont totalement pilotées par l'outil de scoring avec un objectif systématique de progression. Une nouvelle gamme spécifique à très haut score environnemental et social sera mise sur le marché en 2022. De même, des objectifs de pourcentage de chiffre d'affaires en marques BIO et "naturelles" ont été fixés dès 2021, aussi bien pour nos marques propres que pour celles qui sont distribuées par PharmUp, avec déjà 63% de marques BIO ou "naturelles" dans l'offre en 2021. Cette volonté concourt aux **ODD 3 - Bonne santé, 6 - Eau propre et assainissement, 7 - Énergie propre et coût abordable, 12 - Production et consommation responsables et 13 - Lutte contre les changements climatiques.**

ASSURER UNE COLLABORATION EFFICACE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Le risque principal est de ne pas anticiper les besoins de nos parties prenantes

Nos principales actions portent sur la promotion du co-développement avec nos parties prenantes.

Dans le développement de ses produits, le Groupe CONDAT met en pratique depuis longtemps des principes de co-développement et d'innovation collaborative.

Des liens étroits ont ainsi été tissés avec un réseau de partenaires publics ou privés tels que Ecoles d'Ingénieurs, Universités, Etablissements Publics de Recherche, Centres Techniques, Pôles de Compétitivité, Clusters etc...

Ce réseau nous permet de développer des projets de R&D portant aussi bien sur la chimie amont (par exemple nouvelles matières premières biosourcées, chimie durable) que sur des tests de caractérisation des performances de nos produits (par exemple optimisation de la performance pour réduire la consommation).

Dans chacun de nos marchés, des projets clés de recherche sont initiés et mis en œuvre en partenariat avec des clients afin de développer des produits spécifiques particulièrement adaptés à leurs besoins et le plus souvent avec des enjeux d'impact réduit pour la santé et l'environnement.

Dans la branche Santé & Beauté, le co-développement est également une pratique courante.

Les produits des Laboratoires BEA sont développés en partenariat avec les clients, avec parfois plusieurs allers et retours entre notre partenaire et nos formulatrices, jusqu'à l'aboutissement au produit final.

Pour les Laboratoires SICOBEL, les produits de la marque THALAC sont développés en étroite collaboration avec nos esthéticiennes et nos Instituts de Beauté partenaires. Les marques Placentor et BcomBIO bénéficient quant à elles des relations entretenues avec un large panel de fournisseurs, pour les faire évoluer en fonction des besoins et des tendances sociétales.



ENGAGÉS POUR PLUS DE DIALOGUE

En soutenant les associations de son territoire et en favorisant un dialogue ouvert et transparent avec les riverains et les autorités locales, le Groupe CONDAT veut s'inscrire dans une relation d'échanges avec ses parties prenantes. A ce titre, différentes actions ont été engagées ou menées au cours de l'année 2021 :

- Actions caritatives en faveur des plus démunis aux Etats-Unis ;
- Collecte d'articles scolaires pour le Secours Populaire sur le site de Chasse sur Rhône ;
- Collecte de cadeaux de Noël pour les plus démunis avec la Croix Rouge française ;
- Don par le pôle Santé & Beauté de gel hydroalcoolique et de produits de beauté à des associations ;
- Substitution des produits soufrés par des produits non soufrés aux Etats-Unis afin de réduire les nuisances olfactives des riverains.

Ces actions participent aux **ODD 8 - Travail décent et croissance économique, 16 - Paix, justice et institutions efficaces et 17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs.**

ACHATS RESPONSABLES

Le risque principal est de ne pas prendre en compte les enjeux RSE dans notre politique d'achat

Nos principales actions portent sur le sourcing de composants à moindre impact environnemental et la recherche de fournisseurs partenaires démontrant un engagement RSE fort.

Les achats sont un maillon essentiel de la politique RSE du Groupe CONDAT. L'analyse du cycle de vie de nos produits met clairement en évidence la part prépondérante de l'impact de nos achats, notamment en matières premières et emballages. De par leur empreinte importante sur notre activité, il est essentiel que les engagements du Groupe CONDAT se déclinent au sein d'une politique achats responsables.

L'analyse des substances et leurs classifications tant sur le plan sanitaire qu'environnemental est pratiquée dans le Groupe depuis de nombreuses années, ce qui a permis à CONDAT de proposer à ses clients des produits exempts de substances cancérigènes, ou bien encore des gammes Ecolabel ou biodégradables.



LES ENJEUX DE NOTRE POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES S'APPUIENT DONC SUR LES AXES DE NOTRE POLITIQUE RSE NOTAMMENT :

• Agir en industriel responsable par nos engagements en termes d'éco-conception et d'éco-production

Une première étape est de qualifier l'empreinte environnementale et sanitaire de nos matières premières et emballages par la cotation de différents critères afin de lister les produits les plus impactants à substituer rapidement et augmenter notre part d'achats de matières faiblement impactantes.

Les énergies utilisées dans nos processus de production devront également être décarbonées, nous nous engageons à mesurer et augmenter notre part d'achat d'énergie décarbonée notamment sur l'électricité.

Utiliser des matières issues de l'économie circulaire : nos activités nous permettent d'utiliser des matières premières ou des emballages issus de produits recyclés. L'accent est mis pour que la part d'utilisation de ces produits soit en augmentation.

• Inspirer et engager notre chaîne de valeur vers le changement par notre leadership

Le Groupe CONDAT, dans sa chaîne de valeur, identifie ses fournisseurs comme un maillon essentiel de sa politique RSE. Le Groupe CONDAT attend donc de ses fournisseurs qu'ils partagent un socle de valeurs fondamentales (au-delà de la conformité légale) basé sur la RSE : notamment le respect des droits des personnes, de l'environnement, l'intégrité et la transparence dans la conduite des affaires. Nous nous assurons également que nos fournisseurs sont conscients de l'importance de la RSE pour le Groupe CONDAT et nous mesurons leur perception de nos actions au travers d'une enquête anonyme qui a montré que près de deux tiers des répondants connaissent nos engagements.

• Créer de la valeur partagée dans la durée par l'exigence portée sur le pilotage de la performance

C'est acheter des produits ou services répondant à un niveau élevé d'exigences qualité, réglementaire et RSE. Nous évaluons nos fournisseurs sur leurs pratiques via leur notation ECOVADIS (ou tout autre élément disponible) et définissons avec eux les plans d'actions à mettre en place pour lever les points critiques. A ce jour, plus de 60% de nos fournisseurs ont une note moyenne RSE supérieure à 47/100 et 84% sont engagés dans une démarche RSE chez CONDAT SA et 100% du top 10 chez CONDAT Corp. De façon générale, l'étude a été conduite à différents niveaux dans tout le Groupe, augmenter la part des fournisseurs évalués et contribuer à l'amélioration de leurs pratiques étant l'un de nos engagements.

GOUVERNANCE DE LA RSE

La politique RSE définie par la Direction est mise en œuvre, animée et contrôlée par différents services, et différentes instances et fonctions.

- Le comité RSE, constitué du Président du Groupe, de la responsable RSE, des directions Développement & Qualité, Marketing, Ressources Humaines, Opérations, suit le déploiement de la politique RSE dans le Groupe.
- La responsable RSE Groupe alimente le Comité RSE en idées nouvelles pour faire évoluer la démarche RSE, s'assure de la mise en œuvre de la politique et de la feuille de route RSE dans tous les processus, et assiste les Pilotes de processus pour en faciliter le déploiement. Il fait partie du Comité de Management des Processus.
- Les Pilotes de processus mettent en œuvre les éléments de la politique et de la feuille de route RSE afférents à leurs activités propres. Au travers du Comité de Réalisation, ils assurent la transversalité et la coordination inter-processus de ces actions. Ils rendent compte au Comité de Direction des avancées, des écarts et des actions correctives éventuelles lors de la Revue Trimestrielle des Processus, ou pour les filiales, lors de comités de pilotage RSE bi-annuels.



• Le service « Qualité et Performance » est le garant de l'évaluation de la performance RSE des processus au même titre que les autres indicateurs clés de performance (économiques, opérationnels etc.). Pour cela, il utilise et déploie le modèle d'excellence EFQM, parfaitement aligné avec les principes de la RSE. La Responsable Qualité et Performance Groupe dispose d'une équipe d'auditeurs qualité interne pour l'évaluation et l'amélioration continue dans tous les domaines dont la RSE, et fait partie également du Comité de Management des Processus.

• Le service « Compliance », directement rattaché au Président du Groupe, garantit la conformité réglementaire globale de nos activités, notamment en termes d'impact de ces activités sur nos parties prenantes, sur l'application des lois, des codes et règles éthiques et s'assure de l'établissement d'une cartographie des risques.

Par ailleurs, le Groupe se soumet régulièrement à l'audit de ses pratiques par des organismes tiers afin d'évaluer de façon objective les résultats obtenus et les axes d'amélioration (cotation ECOVADIS, audits clients, évaluation externe EFQM, certification ISO 9001 notamment). Ainsi, Ecovadis a décerné la médaille Platinum à CONDAT SA, désormais placé dans le top 1% des entreprises les mieux notées dans le monde par cet organisme.



CHIFFRES CLÉS

EN L'ABSENCE DE PRÉCISION, LES DONNÉES S'ENTENDENT DE LA TOTALITÉ DU PÉRIMÈTRE CONCERNÉ.

CSA = CONDAT SA
CCO = CONDAT CORP - ÉTATS-UNIS
CDB = CONDAT DO BRASIL - BRÉSIL

CONSOUMATIONS

Électricité et gaz

		LUBRIFIANTS							SANTÉ & BEAUTÉ			
		CSA 2018	CSA 2019	TOTAL 2020	CSA 2021	CCO 2021	CDB 2021	TOTAL 2021	2018	2019	2020	2021
ÉLECTRICITÉ	Kwh	8 369 695	8 275 521	9 722 303	8 552 952	1 879 360	1 162 002	11 594 314	2 015 244	1 836 265	2 015 168	2 382 229
	Volume production (*)	48 835	49 827	54 639	48 698	7 487	5 346	61 531	18 346	18 122	22 967	24 186
	Ratio	171,39	166,09	177,94	175,63	251,02	217,35	188,43	109,85	101,33	87,74	98,50
GAZ**	Kwh	7 675 527	7 509 170	10 038 431	8 255 235	2 707 106	1 189 344	12 151 685				
	Volume production (kg)	48 835	49 827	54 639	48 698	7 487	5 346	61 531				
	Ratio	157,17	150,70	183,72	169,52	361,57	222,47	197,49				

* En tonnes pour la partie lubrifiants, en milliers de pièces produites pour la partie Santé & Beauté. Afin de se rapprocher des données utilisées opérationnellement, les données des volumes de production de 2018 et 2019 ont été ajustées rétroactivement en 2020 pour CSA.

** Pour CONDAT Do Brasil, il s'agit d'une consommation de fioul (en litres) exprimée en Kwh

Les différences constatées entre les différents sites du pôle Lubrifiants s'expliquent par des outils de production et des mix produits différents, de même que par l'impact du climat sur la consommation énergétique (l'usine de CONDAT Corp, située à Détroit, est par exemple chauffée au gaz).

En ce qui concerne le site français, le ratio est fortement dépendant du mix produit de l'année, par atelier.

Des efforts de rationalisation et de modernisation de l'outil de production (pour les Laboratoires BEA) portent également leurs fruits sur le pôle Santé & Beauté.

Soucieux de préserver les ressources de la planète, CONDAT opte désormais pour des énergies renouvelables. Depuis 2019, **100% des consommations des sites français sont couverts par des certificats d'origine renouvelable.**

Les sites brésilien et américain ont également opté pour des contrats d'approvisionnement avec une énergie majoritairement d'origine renouvelable.

Eau

		LUBRIFIANTS				SANTÉ & BEAUTÉ			
		CSA 2018	CSA 2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
EAU	m ³	90 678	94 099	106 157	114 705	7 717	8 299	10 389	7 822
	Volume production*	48 835	49 827	54 639	61 531	18 346	18 122	22 967	24 186
	Ratio	1,9	1,9	1,9	1,9	0,4	0,5	0,5	0,3

* En tonnes pour la partie lubrifiants, en milliers de pièces produites pour la partie Santé & Beauté. Afin de se rapprocher des données utilisées opérationnellement, les données des volumes de production de 2018 et 2019 ont été ajustées rétroactivement en 2020 pour CSA.

L'évolution du ratio de consommation d'eau sur le pôle Santé & Beauté s'explique par une évolution du mix produits au cours de l'année en faveur de produits moins demandeurs en eau (cosmétiques solides ou émulsions au lieu de cosmétiques liquides ou lotions).

REJETS

Rejets atmosphériques

Les mesures de rejets à l'atmosphère sont réalisées sur les différents ateliers de production du site français pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux en tant qu'installation classée ICPE et transmises aux organismes accrédités.

Notre programme d'investissement inclut chaque année des opérations de maintenance ou de modernisation visant à minimiser les rejets à l'atmosphère.

Rejets aqueux

La société respecte également les exigences réglementaires en matière de rejets aqueux :

	2018	2019	2020	2021
respect des VLE*	97	96	97	98

* VLE : Valeurs Limites d'Emission

SÉCURITÉ

Dans ce même souci de **sécurité**, le Groupe mène une politique active de **prévention des accidents du travail** mais également de formation de ses salariés au risque incendie et plus largement aux différents **enjeux de sécurité**.

	LUBRIFIANTS				SANTÉ & BEAUTÉ			
	CSA 2018	CSA 2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Budget formation dédié	41 993	47 127	48 110	62 644	7 955	13 543	15 828	11 819
Budget formation total	181 620	254 283	183 899	162 457	100 000	67 127	55 526	42 608
Ratio	23%	19%	26%	39%	8%	20%	29%	28%
Nombre d'heures de formation dédié	1 514	1 377	1 966	2 368	389	485	607	464
Nombre d'heures de formation total	5 975	6 400	6 264	6 637	1 207	1 763	1 265	1 513
Ratio	25%	22%	31%	36%	32%	27%	48%	31%

Évoluant dans un **environnement réglementaire fort**, dont la réglementation REACH¹ pour l'activité Lubrifiants et la certification BIO pour l'activité Cosmétique (en marque propre ou en travail à façon), le Groupe est également engagé dans une démarche volontaire d'anticipation des normes ou d'amélioration de ses produits afin de **limiter l'exposition de ses salariés et de ses clients aux risques** (notamment l'utilisation de matières premières classées comme CMR² ou Toxique).

Cette politique volontariste se traduit par une **réduction du nombre de matières premières classées** comme telles, utilisées par le Groupe (substitution dans les formules de matières premières classées par des matières premières non classées) mais également par le développement de gammes spécifiques sans matières premières CMR (exemple : gamme sans borax pour le tréfilage) et des actions de prévention vis-à-vis des salariés (EPI spécifiques, aménagement des postes de travail).

¹ Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals (règlement Européen 1907/2006)

² Matières Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (de catégorie un et deux) mais également matières premières Toxiques

Au niveau des **accidents du travail**, les efforts menés depuis plusieurs années sur le pôle Santé & Beauté ont permis de stabiliser les accidents du travail. En ce qui concerne le pôle Lubrifiants, nous connaissons une légère dégradation de nos indicateurs qui nécessite de réaffirmer les axes de notre politique. Des démarches d'information - sensibilisation - sont lancées de manière à diffuser les bonnes pratiques, ancrer les bons comportements, faire remonter davantage tout dysfonctionnement.

LUBRIFIANTS

SANTÉ & BEAUTÉ

		CSA 2018	CSA 2019	TOTAL 2020	CSA 2021	CCO 2021	CDB 2021	TOTAL 2021	
Salariés	TAUX DE FRÉQUENCE	Nb d'accidents*	2	2	4	3	2	1	6
		Nb d'heures travaillées	453 809	463 315	553 958	476 950	97 154	99 809	673 913
		Taux de fréquence	4,4	4,3	7,2	6,3	20,6	10,0	8,9
TAUX DE GRAVITÉ	TAUX DE GRAVITÉ	Nb de jours d'arrêt**	27	188	299	408	3	15	426
		Nb d'heures travaillées	453 809	463 315	553 958	476 950	97 154	99 809	673 913
		Taux de gravité	0,1	0,4	0,5	0,9	0,3	0,9	0,6
Salariés et intérimaires	TAUX DE FRÉQUENCE	Nb d'accidents*	3	3	5	4	2	1	7
		Nb d'heures travaillées	476 651	481 214	568 997	500 548	108 129	99 809	708 486
		Taux de fréquence	6,3	6,2	8,8	8,0	18,5	10,0	9,9
TAUX DE GRAVITÉ	TAUX DE GRAVITÉ	Nb de jours d'arrêt	35	200	307	416	3	15	434
		Nb d'heures travaillées	476 651	481 214	568 997	500 548	108 129	99 809	708 486
		Taux de gravité	0,1	0,4	0,5	0,8	0,2	0,9	0,6

2018	2019	2020	BEA 2021	SICOBEL 2021	TOTAL 2021
6	13	5	0	1	1
300 812	313 082	300 870	167 443	158 566	326 009
19,9	41,5	16,6	0,0	6,3	3,1
244	271	179	49	161	210
300 812	313 082	300 870	167 443	158 566	326 009
0,8	0,9	0,6	0,3	1,0	0,6
6	15	5	1	1	2
345 043	341 436	327 601	262 606	161 988	424 594
17,4	43,9	15,3	4,7	6,2	0,0
244	276	179	52	161	213
345 043	341 436	327 601	212 606	161 988	374 594
0,7	0,8	0,5	0,2	1,0	0,6

* Hors trajet, accidents avec arrêts

** Les données 2020 ont été ajustées sur le pôle Santé & Beauté pour prendre en compte un changement méthodologique

PERFORMANCE SOCIALE

Les démarches d'enquête sont un vrai levier de performance pour challenger nos pratiques managériales au quotidien. C'est une pratique régulière maintenant étendue à l'ensemble du Groupe. Nous souhaitons associer encore plus étroitement nos managers en leur permettant une appropriation des résultats et de leur évolution plus simple et immédiate pour une transformation en plan d'actions plus rapide et mieux ciblée.

La formation est un levier clé de développement de nos compétences. Nous consacrons des moyens conséquents à ces programmes puisque l'enveloppe est de l'ordre de 3% de la masse salariale. Le talent et sa promotion ne doivent pas être réservés à une "élite" souvent déjà bien formée, mais à tous ceux qui démontrent des aptitudes et surtout une motivation sans faille. Dès lors il s'agit d'activer les mécanismes de l'ascenseur social dans l'entreprise pour permettre à chacun de s'y épanouir et sortir grandi de son expérience au sein du Groupe CONDAT. C'est la démarche sous-jacente aux parcours de formation CLEA déployés auprès de certains salariés CONDAT.

LUBRIFIANTS

THÈME	INDICATEUR	CONDAT SA	CONDAT SA	CONDAT SA	CONDAT CORP	CONDAT DO BRAZIL	CONDAT SA	CONDAT CORP	CONDAT DO BRAZIL
		2018	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
Formation	Nombre de salariés formés par an (ratio sur effectif total)	304 (95%)	272 (84%)	232 (73%)	53 (93%)	50 (88%)	296 (80%)	48 (87%)	61 (94%)
Gestion des effectifs	Absentéisme (ratio sur effectif total, uniquement arrêts maladie)	4,40%	3,65%	3,12%	2,80%	5,22%	4,39%	2,15%	6,31%
Politique de rémunération	Égalité professionnelle (indice égalité Homme/Femme en France ou % de femmes parmi les managers dans les filiales étrangères)	81	81	81	N/A	N/A	83	23%	60%
Recrutement	Nombre de recrutement par an (CDD/CDI)	53	45	32	10	0	38	7	18
Autonomie et responsabilisation	% de managers engagés dans le programme ToGeTher	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	Prévu sur 2022	Prévu sur 2022
Politique QVT	Investissement santé et nombre d'animations/an	96 séances de sports et santé	160 séances de sports et santé	57 séances de sports et santé	N/A	5 thèmes abordés	3 thèmes abordés (en plus des séances de sport)	2 thèmes abordés	4 thèmes abordés
Engagement des collaborateurs	Enquête de satisfaction (résultat)	93% de salariés motivés	85% de salariés motivés	7,2*	85%	N/A	8	7,8	8,5

* La méthode de l'enquête de satisfaction auprès du personnel a été modifiée sur 2020. L'indicateur utilisé est désormais le taux d'engagement des salariés (agrégation de différents critères) et non plus le taux de salariés motivés (question directe). Toutes les sociétés ont réalisé au moins une enquête de satisfaction sur l'année.

PERFORMANCE SOCIALE (SUITE)

"Mens sana in corpore sano". Nous travaillons le corps autant que l'esprit. Fort de nos politiques Santé et Sécurité et d'investissement, notre politique QVT s'appuie à la fois sur une promotion du sport en entreprise et un travail permanent sur les espaces de travail propice au bien-être. Pour illustration, nous animons entre 5 et 10 sujets par an pour l'ensemble de nos sites en général. Les manifestations s'équilibrent entre celles afférentes à la santé, au sport ou au bien-être.

Le thème de l'égalité professionnelle est un sujet clé dans une entreprise industrielle qui cherche à féminiser ses fonctions. A ce jour, les femmes représentent 43% de l'effectif. Nous conduisons annuellement ce travail d'analyse comparative H/F à poste identique et partageons avec les représentants du personnel les résultats et plans d'actions correctives associés.

SANTÉ & BEAUTÉ

THÈME	INDICATEUR	SANTÉ & BEAUTÉ	SANTÉ & BEAUTÉ BEA SICOBEL	SANTÉ & BEAUTÉ BEA SICOBEL	SANTÉ & BEAUTÉ BEA SICOBEL
		2018	2019	2020	2021
Formation	Nombre de salariés formés par an (ratio sur effectif total)	112 (52%)	119 (53%)	104 (47%)	57 (42%) 69 (51%)
Gestion des effectifs	Absentéisme (ratio sur effectif total, uniquement arrêts maladie)	4,80%	5,53%	5,46%	2,54% 7,48%
Politique de rémunération	Égalité professionnelle (indice égalité Homme/Femme en France ou % de femmes parmi les managers dans les filiales étrangères)	N/A	96 75	96 66	93 82
Recrutement	Nombre de recrutement par an (CDD/CDI)	41	58	52	27 12
Autonomie et responsabilisation	% de managers engagés dans le programme ToGeTher	N/A	N/A	N/A	Non déployé 100%
Politique QVT	Investissement santé et nombre d'animations/an	96 séances de sports et santé ^(**)	160 séances de sports et santé ^(**)	57 séances de sports et santé ⁽³⁾	3 thèmes abordés ^(**) (en plus des séances de sport)
Engagement des collaborateurs	Enquête de satisfaction (résultat)	N/A	72% de salariés motivés ^(**)	7,9 ^(**)	7,2 7,3

* La méthode de l'enquête de satisfaction auprès du personnel a été modifiée sur 2020. L'indicateur utilisé est désormais le taux d'engagement des salariés (agrégation de différents critères) et non plus le taux de salariés motivés (question directe).

**Ne concerne que Laboratoires Sicobel

Notre dynamique de marchés et nos croissances nous conduisent à réaliser environ 80 recrutements par an pour nos sites français et cela doit s'entendre avec un turn-over autour de 9%. Cela a encore été le cas en 2021.

Coaching, micro-coaching ou actions de formation : les registres de nos réponses aux enjeux managériaux sont larges et variés. Nous adoptons une approche systémique et développons des accompagnements sur mesure en réinterrogeant régulièrement nos approches pédagogiques pour répondre à nos ambitions en la matière.

En 2021, nous avons construit et commencé le déploiement d'un programme de formation à destination de l'ensemble des managers du Groupe. 100% des managers de CONDAT SA et SICOBEL ont été accompagnés et formés sur les thématiques de l'autonomie et de la responsabilisation.

CONDAT

Groupe



Siège social CONDAT SA : 104 Avenue Frédéric Mistral – 38 670 Chasse-sur-Rhône – France - Tel +33 4 78 07 38 38
condat@condat.fr – www.condat.fr