DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE GROUPE ROQUETTE 2018

Le plan de développement à moyen et long terme du Groupe Roquette est fondé sur une approche durable qui repose sur des piliers économiques, sociaux et environnementaux.

Depuis 2008, Roquette a initié une démarche spécifique relative au Développement Durable au sein du Groupe. Cette démarche s'appuie sur quatre piliers : *Innovating Sustainably*, *Acting Sustainably*, *Biorefining Sustainably* et *Sourcing Sustainably*. Ces piliers permettent de favoriser l'innovation des solutions proposées et la performance des actions mises en œuvre au service des clients et de toutes les autres parties prenantes. Chacun d'entre eux a été associé à des engagements précis, complétés en 2016 par des indicateurs de performance. Ces piliers, engagements et indicateurs de performance sont présentés dans ce rapport.

Cette année marque un changement significatif pour le reporting extra-financier, induit par la transposition de la directive européenne sur les informations extra-financières (2014/95/EU), à la loi française, qui vient modifier l'article 225 du Code du Commerce dans sa version initialement amendée par la loi Grenelle II. Cette nouvelle approche est une opportunité pour Roquette de mettre en avant sa démarche de Développement Durable.

Grâce une description du modèle d'affaires du Groupe, des principaux enjeux relatifs à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et des actions mises en œuvre pour y répondre, ce rapport reflète la façon dont Roquette répond aux attentes de toutes ses parties prenantes, crée de la valeur pour le Groupe, ses actionnaires, ses clients, ses employés et interagit avec ses écosystèmes.

CADRE REGLEMENTAIRE

Les informations sociales, sociétales et environnementales de portée Groupe ont été définies, consolidées et analysées au 31 décembre 2018. Afin de répondre au nouveau cadre réglementaire, le Groupe Roquette décrit dans cette déclaration de performance extra-financière le modèle d'affaires de l'entreprise, les principaux enjeux identifiés en ce qui concerne la RSE et liés à son activité ou à l'utilisation de ses produits et services, ainsi que les politiques appliquées pour gérer ces enjeux et leurs résultats (incluant des indicateurs de performance sélectionnés). Conformément à la nouvelle réglementation, ce rapport sera disponible sur le site internet du Groupe.

La vérification de ces informations a été confiée à KPMG, en qualité d'organisme tiers indépendant et de Co-Commissaire aux Comptes, et a donné lieu à un avis motivé joint au présent rapport portant sur la conformité et la sincérité de la déclaration de performance extra-financière. Les procédures de mesure et de reporting, inspirées des bonnes pratiques, ont été définies par une équipe d'experts représentant les différentes fonctions et métiers du Groupe. Celles-ci ont été partagées et diffusées pour consolider les informations qualitatives et quantitatives au 31 décembre 2018. Ces méthodologies s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue interne au Groupe Roquette.

Ce rapport répond aux exigences de l'article R 225-105-2 du Code de commerce sur la Déclaration de Performance Extra-Financière consolidée relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018, en application des dispositions de l'article L 225-102-1 V du Code de commerce et du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 tels que modifiés par l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n°2017-1265 du 9 août 2017.

Les périmètres de consolidation concernent l'ensemble des activités dans le monde dont Roquette Frères possède le contrôle opérationnel. Les éventuelles limites de périmètre sont décrites ci-dessous.

1. Périmètre Social

Selon leur nature, les indicateurs et données sociales adressent l'un ou l'autre des périmètres de consolidation suivants (hors mentions particulières) :

- **Périmètre Groupe** : Roquette Frères et l'ensemble de ses filiales contrôlées directement ou indirectement à plus de 50% au 31 décembre de l'année de référence.
- **Périmètre Restreint** : Roquette Frères et l'ensemble de ses filiales industrielles faisant état d'un effectif de plus de 50 salariés, contrôlées directement ou indirectement à plus de 50% et intégrées dans le Groupe Roquette depuis au moins une année révolue au 1er janvier de l'année de référence. L'existence de ce Périmètre Restreint se justifie par la complexité opérationnelle de reporting de certains indicateurs et données sociales.

Le périmètre Groupe de 2018 a évolué par rapport à celui de 2017, du fait des différentes acquisitions réalisées : Sethness Product Company (US, Inde, France, Chine), Roquette TPP B.V.(Pays-Bas) et Crest Cellulose (Inde) et de la consolidation dans ce rapport des entités de Lignoterma (Lituanie), PlantTec Medical (Allemagne) et Alliance Gums & Industries (A.G.I.-France). Le périmètre Restreint de 2018 a également évolué par rapport à celui de 2017 : Itacel Farmoquimica (Brésil) et Roquette Asia Pacifique (Singapour) ont été inclus.

En 2018, l'effectif du Groupe Roquette comprend 8 599 collaborateurs, incluant 333 collaborateurs temporaires (CDD et alternants). Pour mémoire, l'effectif 2017 était de 8 399 collaborateurs.

Au 31 décembre 2018, le Périmètre Restreint représente près de 93% des effectifs permanents du Groupe (7 692 collaborateurs sur 8 266).

Pour la collecte des informations, le Groupe Roquette procède comme suit :

- Les données nécessaires à la réalisation du reporting social sont extraites du Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) du Groupe, mis en place en 2017 pour les principales filiales. La gestion et la mise à jour sont décentralisées au niveau de la Direction des Ressources Humaines des principales filiales.
- Les données sociales non gérées dans le SIRH Groupe sont collectées par les Directions des Ressources Humaines de chacun des pays. Ces dernières ont la charge de collecter les données sociales de leurs organisations respectives sur la base d'un formulaire standard.

La Direction des Ressources Humaines (RH) Groupe, ainsi que la Direction HSE (Health, Safety and Environment) Groupe, assurent la consolidation des données sociales sur la base des informations contenues dans le SIRH Groupe et des remontées des différents pays, après un contrôle de cohérence effectué par leurs soins.

Un manuel RH Groupe explicite la gestion des ressources humaines au sein du Groupe et présente notamment l'organisation, les processus et les directives applicables dans l'ensemble du Groupe.

Les différents centres d'expertises RH au niveau monde sont axés sur trois domaines d'intervention, dont deux en lien direct avec le reporting extra-financier social du Groupe Roquette :

- La rémunération, les avantages sociaux et le SIRH (cf. parties relatives aux rémunérations) ;
- Le développement des collaborateurs et la formation (cf. parties relatives à la formation) ;
- La conduite du changement.

2. Périmètre Sociétal

Les activités des sites du Groupe génèrent l'emploi direct de 8 599 personnes et développent également un tissu local d'entreprises, très souvent sous-traitantes du Groupe Roquette. L'impact sur les sociétés locales est important et implique des échanges ouverts, transparents et responsables. Tous les sites de production entretiennent des échanges permanents avec les autorités locales (mairies, collectivités…). De plus, de nombreuses actions de soutien sont menées auprès des communautés locales par le Groupe ou grâce à la Fondation Roquette pour la Santé.

3. Périmètre Environnemental

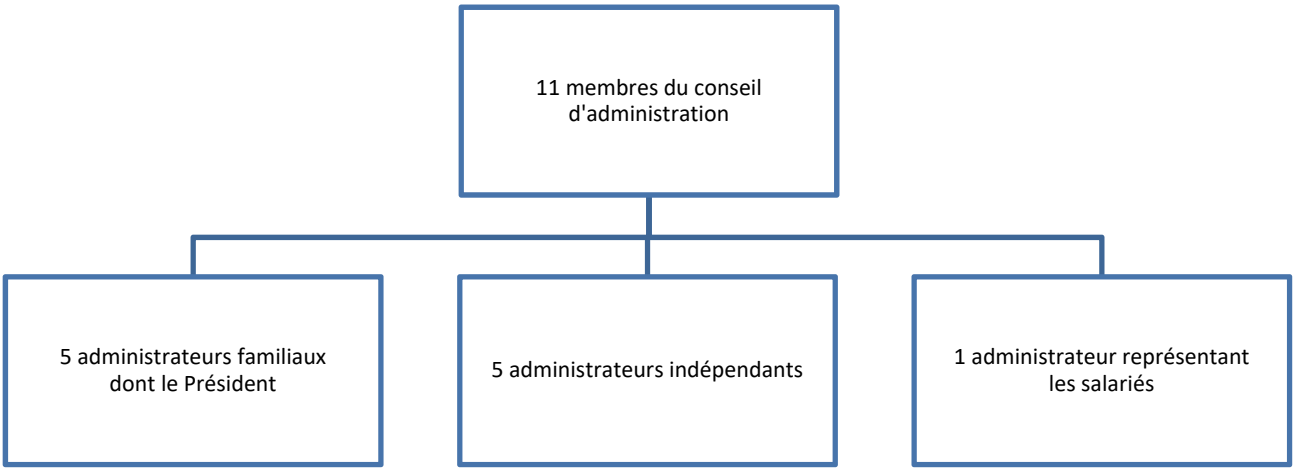
Différents périmètres ont été retenus pour le reporting des indicateurs environnementaux :

- Les indicateurs de performance des installations de production centralisée de chaleur et les indicateurs de performance d'émissions de CO2 évitées sont calculés pour l'ensemble des sites industriels du Groupe Roquette dont la consommation énergétique annuelle totale est supérieure à 5 000 TEP (Tonnes Equivalent Pétrole), au cours des deux années qui ont précédé 2018, et dont le capital est détenu à plus de 50% depuis au moins 3 ans ;
- Les indicateurs de performance de consommation d'eau de process sont calculés pour toutes les amidonneries de maïs et de blé du Groupe, dont la capacité nominale unitaire est supérieure à 400 tonnes commerciales de céréales propres par jour et dont le capital est détenu depuis au moins 3 ans à plus de 50% ;
- Tous les autres indicateurs énergies et environnement sont issus de l'ensemble des sites industriels dont la consommation énergétique est supérieure à 1 000 TEP par an et dont le capital est détenu à plus de 50% depuis au moins 3 ans.

En conséquence, pour les tableaux présentés dans ce rapport, le site industriel Itacel Farmoquimica, localisé au Brésil (acquis en 2017), et les acquisitions faites par le Groupe en 2018, sont exclues.

GOUVERNANCE

La gouvernance du Groupe évolue régulièrement afin de s'adapter aux circonstances et à l'écosystème dans lequel elle s'inscrit, préparant ainsi l'avenir du Groupe Roquette de façon responsable. Le Conseil d'Administration, qui détermine prioritairement les orientations stratégiques, attache une importance toute particulière aux questions sociétales. Le Groupe veille à promouvoir des pratiques humaines durables et puise sa force dans le respect de ses valeurs d'Authenticité, d'Excellence, d'Anticipation et de Bien-être. Ces valeurs fédératrices permettent aux entités du Groupe, partout dans le monde, de concilier les performances économiques et environnementales avec le développement des hommes et des femmes qui le composent.



Il existe quatre comités constitués de personnes issues du Conseil d'Administration :

- Comité Nominations et Rémunérations
- Comité Stratégie
- Comité Audit
- Comité Ethique et Développement Durable

Le comité éthique et développement durable possède un comité miroir constitué de collaborateurs du Groupe et coordonné par le département « Communication et Affaires Publiques ». Ce comité Développement Durable opérationnel prend en compte les principales fonctions de l'entreprise et travaille de manière rapprochée avec le comité Ethique et Développement Durable du Conseil d'Administration du Groupe. Le comité opérationnel se réunit tous les 2 mois et transmet les principales thématiques RSE à traiter au comité Ethique et Développement Durable, qui lui se réunit 3 à 4 fois par an.

MODELE D'AFFAIRES

4. Méthodologie

Roquette, leader mondial des ingrédients d'origine végétale à destination des marchés de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé, présente pour la première fois son modèle d'affaires pour l'exercice 2018. Celui-ci vise à décrire la façon dont l'entreprise crée de la valeur et la maintient sur le long terme, en présentant son activité et son fonctionnement global en interaction avec un environnement d'affaires plus large. Pour ce faire, sa définition et son contenu découlent du cadre réglementaire de la déclaration de performance extra-financière (loi du 9 août 2017) et du croisement des recommandations des principaux guides et référentiels actuels relatifs aux modèles d'affaires (IIRC - International Integrated Reporting Council, guide du MEDEF, Business Model Canvas, etc.). A ce titre, il présente cinq grandes catégories d'informations interdépendantes et propres à Roquette :

- **les ressources indispensables sur lesquelles son activité repose (« what we rely on ») :**

L'activité s'appuie sur plusieurs capitaux : d'une part, le potentiel des ressources végétales et du monde agricole ; d'autre part, une organisation globale orientée clients, riche de 8 599 collaborateurs représentant plus de 45 nationalités, 25 sites industriels dotés des technologies, des capacités d'innovation avec plus de 300 personnes dédiées à la R&D, ainsi que 250 actionnaires familiaux.

- **une proposition de valeur unique (« what makes us unique ») :**

La conviction selon laquelle la Nature a la réponse aux différents besoins des femmes et des hommes en matière d'Alimentation, de Nutrition et de Santé, des valeurs de l'entreprise (Authenticité, Excellence, Anticipation et Bien-Être), combinée aux 85 années d'histoire, crée l'unicité du modèle d'affaires du Groupe Roquette à ce jour.

- **la description de l'activité et des marchés servis via l'offre de produits et de services (« what we do and why we matter ») :**

En valorisant des ressources végétales, Roquette collabore avec ses clients et partenaires pour imaginer et proposer des ingrédients permettant de mieux nourrir et soigner les personnes. Chacun de ces ingrédients répond à des besoins spécifiques et fondamentaux. Ils contribuent à des modes de vie plus sains. Les produits et solutions proposés par le Groupe servent les marchés de l'industrie pharmaceutique, des cosmétiques, de l'alimentation et de la nutrition, de la nutrition animale et d'autres secteurs industriels.

- **la stratégie par laquelle l'entreprise génère de la valeur (« how we create value ») :**

L'approche de Développement Durable du Groupe s'appuie sur 4 piliers : Innovating, Acting, Biorefining et Sourcing. Elle se décline à travers des engagements, permettant ainsi de favoriser l'innovation des solutions proposées et la performance des actions mises en œuvre au service des clients et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

- **la façon dont la valeur ajoutée créée est distribuée entre les différentes parties prenantes de l'entreprise (« who we create value for ») :**

Grâce à ses activités, le Groupe sert plus de 5 000 clients dans le monde, en maintenant des relations étroites pour innover avec eux et développer des ingrédients de haute qualité, tout en apportant son expertise marché et son accompagnement réglementaire. L'entreprise privilégie des partenariats de long-terme avec ses fournisseurs et tous ses autres partenaires. Elle est engagée à développer ses collaborateurs et à les responsabiliser. Préserver l'environnement et travailler de manière rapprochée avec son écosystème est essentiel pour l'entreprise. Ensemble, le Groupe est ainsi engagé, impliqué et ancré dans les communautés locales. L'héritage familial du Groupe Roquette et les valeurs qui s'y rattachent sont au cœur de son organisation. Ils guident sa vision de croissance à long-terme, pour le bénéfice de chacun.

Maintenir ce processus de création de valeur sur le long terme s'illustre par la capacité de Roquette à créer une dynamique de cercle vertueux, où la valeur redistribuée est réinvestie pour fournir de nouvelles ressources ainsi que des capitaux matériels et immatériels pour l'entreprise.

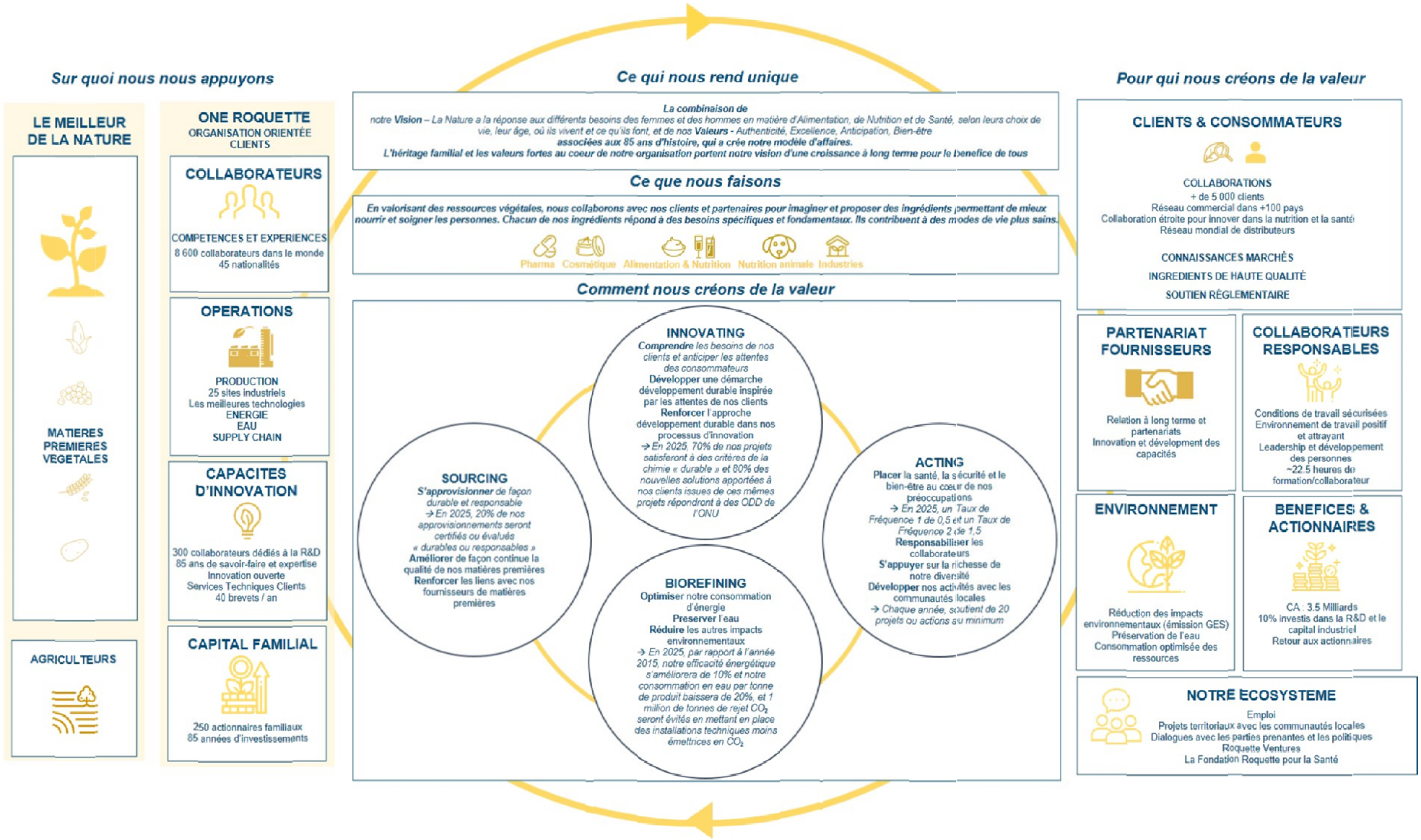
Cette représentation du modèle d'affaires est le résultat de la collaboration de l'équipe communication avec le comité développement durable opérationnel et les différentes fonctions de l'entreprise, avec l'appui des instances de gouvernance et la validation par la direction.

5. Contexte - Les tendances à venir

Le Groupe crée de la valeur en faisant écho aux besoins et enjeux sociétaux d'aujourd'hui et de demain. Le monde change et est confronté à de nombreux défis comme la croissance démographique, l'augmentation des classes moyennes, l'urbanisation, les nouvelles habitudes alimentaires, le vieillissement de la population, les allergies et intolérances alimentaires, la préservation du capital santé, et la durabilité. D'ici 2050, la population mondiale devrait atteindre 9 à 10 milliards d'habitants, impliquant des enjeux de santé et d'alimentation significatifs. Nous observons une demande croissante des consommateurs pour des ingrédients d'origine végétale, des aliments bénéfiques pour la santé, des produits pharmaceutiques de très haute qualité et des solutions industrielles respectueuses de l'environnement.

En révélant le potentiel de la Nature pour offrir les meilleurs ingrédients aux marchés de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé, l'ambition de Roquette est de répondre aux besoins des consommateurs, aujourd'hui et pour les décennies à venir.

6. Description (voir page suivante)


Sur quoi nous nous appuyons
LE MEILLEUR DE LA NATURE
MATIERES PREMIERES VEGETALES
AGRICULTEURS
ONE ROQUETTE
ORGANISATION ORIENTÉE CLIENTS
COLLABORATEURS
COMPETENCES ET EXPERIENCES
8 600 collaborateurs dans le monde
45 nationalités
OPERATIONS
PRODUCTION
25 sites industriels
Les meilleures technologies
ENERGIE
EAU
SUPPLY CHAIN
CAPACITES D'INNOVATION
300 collaborateurs dédiés à la R&D
85 ans de savoir-faire et expertise
Innovation ouverte
Services Techniques Clients
40 brevets / an
CAPITAL FAMILIAL
250 actionnaires familiaux
85 années d'investissements
Ce qui nous rend unique
La combinaison de
notre Vision – La Nature a la réponse aux différents besoins des femmes et des hommes en matière d'Alimentation, de Nutrition et de Santé, selon leurs choix de vie, leur âge, où ils vivent et ce qu'ils font, et de nos Valeurs - Authenticité, Excellence, Anticipation, Bien-être
associées aux 85 ans d'histoire, qui a crée notre modèle d'affaires.
L'héritage familial et les valeurs fortes au coeur de notre organisation portent notre vision d'une croissance à long terme pour le benefice de tous
Ce que nous faisons
En valorisant des ressources végétales, nous collaborons avec nos clients et partenaires pour imaginer et proposer des ingrédients permettant de mieux nourrir et soigner les personnes. Chacun de nos ingrédients répond à des besoins spécifiques et fondamentaux. Ils contribuent à des modes de vie plus sains.
Pharma
Cosmétique
Alimentation & Nutrition
Nutrition animale
Industries
Comment nous créons de la valeur
INNOVATING
Comprendre les besoins de nos clients et anticiper les attentes des consommateurs
Développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de nos clients
Renforcer l'approche développement durable dans nos processus d'innovation
→ En 2025, 70% de nos projets satisferont à des critères de la chimie « durable » et 80% des nouvelles solutions apportées à nos clients issues de ces mêmes projets répondront à des ODD de l'ONU
SOURCING
S'approvisionner de façon durable et responsable
→ En 2025, 20% de nos approvisionnements seront certifiés ou évalués « durables ou responsables »
Améliorer de façon continue la qualité de nos matières premières
Renforcer les liens avec nos fournisseurs de matières premières
ACTING
Placer la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de nos préoccupations
→ En 2025, un Taux de Fréquence 1 de 0,5 et un Taux de Fréquence 2 de 1,5
Responsabiliser les collaborateurs
S'appuyer sur la richesse de notre diversité
Développer nos activités avec les communautés locales
→ Chaque année, soutient de 20 projets ou actions au minimum
BIOREFINING
Optimiser notre consommation d'énergie
Preserver l'eau
Réduire les autres impacts environnementaux
→ En 2025, par rapport à l'année 2015, notre efficacité énergétique s'améliorera de 10% et notre consommation en eau par tonne de produit baissera de 20%, et 1 million de tonnes de rejet CO_2 seront évités en mettant en place des installations techniques moins émettrices en CO_2
Pour qui nous créons de la valeur
CLIENTS & CONSOMMATEURS
COLLABORATIONS
+ de 5 000 clients
Réseau commercial dans +100 pays
Collaboration étroite pour innover dans la nutrition et la santé
Réseau mondial de distributeurs
CONNAISSANCES MARCHÉS
INGREDIENTS DE HAUTE QUALITÉ
SOUTIEN RÈGLEMENTAIRE
PARTENARIAT FOURNISSEURS
Relation à long terme et partenariats
Innovation et développement des capacités
COLLABORATEURS RESPONSABLES
Conditions de travail sécurisées
Environnement de travail positif et attrayant
Leadership et développement des personnes
~22.5 heures de formation/collaborateur
ENVIRONNEMENT
Réduction des impacts environnementaux (émission GES)
Préservation de l'eau
Consommation optimisée des ressources
BENEFICES & ACTIONNAIRES
CA : 3.5 Milliards
10% investis dans la R&D et le capital industriel
Retour aux actionnaires
NOTRE ECOSYSTEME
Emploi
Projets territoriaux avec les communautés locales
Dialogues avec les parties prenantes et les politiques
Roquette Ventures
La Fondation Roquette pour la Santé

7. Méthodologie

La matrice de matérialité définie dans cette déclaration de performance extra-financière présente l'analyse des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux liés à l'activité de Roquette.

Ces enjeux ont été identifiés en fonction de leur risque brut, en lien avec les activités du Groupe et les attentes des parties prenantes. Ils ont été définis sur la base des informations évoquées dans le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, qui ont été complétées avec les principes d'actions de la norme ISO 26 000 (norme relative à la Responsabilité Sociétale des Entreprises) et un benchmark sectoriel, ainsi qu'avec les engagements du Groupe Roquette.

Pour chacun des enjeux identifiés, issus des 40 thématiques précédemment renseignées et citées dans l'article 225 et d'ajouts d'enjeux spécifiques à l'activité de Roquette, le risque associé a été évalué (impact et probabilité d'occurrence) et croisé avec une évaluation du niveau d'attentes des parties prenantes. Ces niveaux ont été estimés par le biais de cotations, effectuées via 21 entretiens de parties prenantes internes stratégiques représentant les différentes fonctions présentes au sein du Groupe. L'évaluation du niveau de risque est basée sur la méthodologie interne employée par le département Risk Management, ainsi que sur la norme ISO 31 000 (norme relative à la gestion du risque).

Suite à cette cotation, le tiers supérieur droit de la matrice présentée ci-après (zone bleu foncée) définit les 14 enjeux RSE identifiés en fonction de leur risque brut et des attentes des parties prenantes.

Enjeux	Numéro dans la matrice	Piliers de l'approche Développement Durable de Roquette
Qualité des produits et sécurité alimentaire	1	Innovating
Satisfaction des clients	2	Innovating
Innovation	3	Innovating
Protection des données (sécurité et cyber sécurité)	4	Innovating
Santé et sécurité	5	Acting
Formation	6	Acting
Organisation du travail	7	Acting
Activités avec les communautés locales	8	Acting
Préservation des ressources en eau	9	Biorefining
Efficacité énergétique	10	Biorefining
Adaptation au changement climatique	11	Biorefining
Approvisionnement en matières premières (incluant les aspects relatifs à la chaîne d'approvisionnement agricole)	12	Sourcing
Sélection des fournisseurs	13	Sourcing
Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur	14	Sourcing

8. Piliers et engagements de l'approche Développement Durable

Les enjeux ont été classés selon les quatre piliers de l'approche Développement Durable du Groupe.

En effet, comme mentionné en introduction, le plan de développement à moyen et long terme de Roquette est fondé sur une approche durable qui repose sur quatre piliers : Innovating, Acting, Biorefining et Sourcing. Ces quatre piliers, ainsi que les engagements et indicateurs de performance associés, sont explicités ci-dessous.

INNOVATING

Comprendre les besoins de nos clients et anticiper les attentes des consommateurs en développant des solutions innovantes pour la pharmacie, la nutrition, l'alimentation et les secteurs industriels afin d'améliorer la santé et le bien-être des consommateurs.

Développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de nos clients en leur proposant des solutions respectueuses de l'environnement, innovantes, durables et compétitives.

Renforcer l'approche développement durable dans nos processus d'innovation en intégrant des critères de développement durable comme élément clé dans nos projets d'innovation.

- **KPI (*Key Performance Indicator*) :** L'innovation au service de nos clients est dans nos gènes. En 2025, nous nous engageons à ce que 70% de nos projets satisfassent à des critères de la chimie « durable » et que 80% des nouvelles solutions apportées à nos clients issues de ces mêmes projets répondent à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

ACTING

Placer la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de nos préoccupations en poursuivant le déploiement d'un système de santé, sécurité, environnement de référence et en développant une culture où la sécurité des personnes est primordiale.

Responsabiliser les collaborateurs en encourageant l'écoute et le dialogue, en favorisant l'engagement et en développant les compétences.

S'appuyer sur la richesse de notre diversité en valorisant nos différences et en favorisant le partage des expériences au sein d'un réseau multiculturel.

Développer nos activités avec les communautés locales en travaillant en concertation avec nos communautés locales et en contribuant à leur développement par des relations durables.

- **KPI :** La sécurité est une de nos priorités. En 2025, nous nous engageons à atteindre un Taux de Fréquence 1 de 0,5 et un Taux de Fréquence 2 de 1,5. Chaque année, nous nous engageons auprès des populations et des communautés locales en soutenant minimum 20 projets ou actions.

BIOREFINING

Optimiser notre consommation d'énergie en installant des solutions énergétiques optimisées et en utilisant des énergies renouvelables compétitives.

Préserver l'eau en optimisant nos procédés pour minimiser les consommations et en installant des technologies d'épuration performantes.

Réduire les autres impacts environnementaux en poursuivant la mise en place des solutions les plus adaptées aux spécificités locales.

- **KPI :** Notre performance industrielle est au cœur de nos préoccupations. En 2025 nous nous engageons à ce que, par rapport à l'année 2015, notre efficacité énergétique s'améliore de 10% et notre consommation par tonne de produit en eau baisse de 20%. En parallèle nous nous engageons à mettre en place des installations techniques moins émettrices en CO2 et ainsi éviter 1 million de tonnes de rejet CO2 à l'horizon 2025.

SOURCING

S'approvisionner de façon durable et responsable en encourageant l'approvisionnement de proximité et en optimisant les moyens de transport afin de combiner rentabilité économique et faible empreinte environnementale.

Améliorer de façon continue la qualité de nos matières premières en clarifiant nos besoins, en sélectionnant nos fournisseurs et en renforçant la chaîne de contrôle qualité depuis les terres agricoles jusqu'aux usines.

Renforcer les liens avec nos fournisseurs de matières premières en établissant des partenariats avec les semenciers et les agriculteurs pour sélectionner et utiliser les ressources agricoles les plus adaptées.

- **KPI :** Nous valorisons toutes nos matières premières en intégralité. Elles sont d'origine agricole et donc annuellement renouvelables. En 2025 nous nous engageons à ce que 20% de nos approvisionnements soient certifiés ou évalués « durables ou responsables ».

Les enjeux RSE identifiés grâce à la matrice de matérialité se sont donc naturellement inscrits dans cette démarche Développement Durable initiée depuis près de 10 ans par le Groupe. Les politiques, actions et résultats liés aux enjeux RSE présentant des risques majeurs sont décrits dans les sections suivantes et ils ont été complétés par les informations obligatoires complémentaires décrites dans l'article 225 du Code du commerce (thématiques non-numérotées avec astérisque) : alimentation responsable, équitable et durable, dialogue social, diversité, respect du bien-être animal, lutte contre la précarité alimentaire, gaspillage alimentaire, économie circulaire. Ces informations sont notifiées par des astérisques.

9. INNOVATING

Qualité des produits et sécurité alimentaire (1)

Pour garantir la satisfaction de ses clients et des consommateurs finaux de façon durable, Roquette s'engage à faire évoluer de façon significative le taux de réclamations de ses clients en lien direct avec la qualité du produit fabriqué.

Depuis plusieurs années, le Groupe a déjà mis en place plusieurs actions dans ce sens :

- La création d'une Fonction Globale dédiée à la Qualité en 2015 avec une évolution de la gestion du système Qualité
- Le renforcement des plans directeurs Qualité dans les sites
- L'amélioration continue des processus et la mise en place de l'excellence opérationnelle pour satisfaire les clients
- En 2017 le renforcement de l'analyse systématique des causes des réclamations et la production de rapports mensuels Groupe incluant les plans d'actions qui en découlent
- Le rattachement de la fonction Globale Qualité à la Direction Générale en 2018

A la fin de 2018, le Groupe a déjà fait évoluer de façon importante ce taux par rapport à 2016 et les équipes travailleront à l'élaboration d'un indicateur de suivi externe.

Concernant la sécurité alimentaire, Roquette s'appuie sur le système HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires reconnue et permettant de garantir la sécurité des produits lors de leur application finale. Celui-ci est appliqué tout au long de la chaîne de fabrication et d'approvisionnement, de la réception des matières premières et des emballages jusqu'à la livraison chez nos clients.

Ainsi en réponse à une demande croissante du marché pour les ingrédients santé, le Groupe Roquette a développé la fibre soluble d'origine végétale NUTRIOSE®, qui préserve la saveur originelle des produits et dont la tolérance digestive est cliniquement prouvée. Son utilisation est simple, que ce soit en supplément nutritionnel dans les formulations existantes ou pour remplacer les sucres et les matières grasses. Adaptée aux applications alimentaires et aux boissons, il s'agit d'un ingrédient clé de l'innovation qui peut être utilisé dans quasiment tous les procédés. La FDA (Food and Drug Administration américaine) a récemment confirmé que le NUTRIOSE® est une fibre alimentaire.

De plus, afin de répondre aux exigences des marchés des secteurs pharmaceutique et biopharmaceutique, Roquette a par exemple renforcé son expertise en ouvrant un nouveau centre applicatif à Singapour en 2018, pour développer de nouveaux produits et solutions offrant un niveau de qualité, sécurité et de fiabilité optimal.

Alimentation responsable, équitable et durable*

Suite à des préoccupations accrues relatives à la santé, à l'environnement ou au bien-être animal, nombre de consommateurs diversifient leurs sources d'apport en protéines au profit de solutions issues du végétal. Anticipant cette demande, Roquette investit depuis de nombreuses années pour développer des solutions à base de protéines végétales, notamment issues du pois. Le pois nécessite très peu d'eau et de fertilisants et enrichit le sol pour de futures cultures. La protéine de pois est une excellente source de protéines végétales. Elle offre de multiples propriétés nutritionnelles et fonctionnelles. Exclue de la liste des allergènes majeurs (EU), et dotée d'une excellente digestibilité, elle constitue un complément aux protéines animales.

Les protéines de pois trouvent de nombreuses applications dans l'alimentation végétarienne, flexitarienne, diététique ou pour les sportifs, la nutrition clinique et l'alimentation traditionnelle.

En 2018, Roquette a poursuivi ses recherches et ses investissements dans la protéine de pois afin de toujours mieux anticiper les demandes des consommateurs. Le nouvel atelier de production de protéines de pois de spécialité à Vic sur Aisne (France) permet désormais de renforcer l'expertise du Groupe pour adapter l'utilisation des protéines végétales dans l'alimentation quotidienne. L'acquisition auprès de Texpall d'un atelier spécialisé dans l'extrusion de protéines d'origine végétale et l'investissement dans Equinom, société israélienne novatrice en sélection variétale, renforcent la stratégie que le Groupe développe autour des protéines végétales issues du pois.

Précarité alimentaire*

Roquette développe des relations étroites avec ses communautés locales avoisinantes. Ainsi, à Keokuk (US), les équipes ont récolté en avril dernier plus de 680 kg de denrées alimentaires pour venir en aide aux communautés locales démunies. Les employés du site de Geneva (US) ont quant à eux emballé plus de 2 800 kg de patates douces durant le mois d'août, au profit des familles en situation de grande précarité alimentaire. Par ces initiatives, Roquette s'implique pour contribuer à lutter contre la précarité autour de ses implantations.

Satisfaction des clients (2)

Le Groupe s'engage à toujours mieux comprendre les besoins de ses clients et à anticiper leurs attentes en développant des solutions innovantes adaptées pour la pharmacie, la nutrition, l'alimentation et les secteurs industriels ; et ce afin de contribuer à l'amélioration de la santé et le bien-être des consommateurs.

A ce titre, Roquette souhaitant aller au-delà de toutes les actions mises en œuvre pour satisfaire ses clients (second enjeu RSE du pilier Innovating), de nombreuses rencontres ont été organisées cette année dans les différentes régions du monde. Répondant au souci croissant des clients et des marchés sur ce sujet, le Groupe s'attache à renforcer son approche RSE dans les processus d'innovation, en intégrant des critères de développement durable.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'organisation des Nations Unies donnent la marche à suivre pour répondre à ces requêtes. Ils font écho aux défis mondiaux auxquels chacun est confronté. Trois de ces ODD constituent une opportunité de transformation et d'innovation pour le Groupe : « Bonne santé et bien-être » (ODD 3), « Eau propre et assainissement » (ODD 6), et « Consommation et production responsables » (ODD 12). Pour chacun de ces objectifs, l'entreprise a développé en interne des critères spécifiques permettant de vérifier que les nouvelles solutions proposées aux clients apportent également un bénéfice en termes de durabilité. Roquette s'engage à ce que, en 2025, 80% des nouvelles solutions apportées à ses clients, issues des projets satisfaisant à des critères de la chimie durable (voir enjeu ci-dessous), répondent à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Indicateur Innovating	2017	2018	Objectif 2025
% de solutions apportées à nos clients répondant à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU	85%	92%	80%

La directive interne du Groupe « Sustainability Assessment of Innovative Developments» vise à mettre en place les outils nécessaires pour évaluer la durabilité des projets de développement du Groupe ainsi que celle des nouvelles solutions innovantes à destination des clients ou des consommateurs finaux.

Innovation (3)

Comme précédemment mentionné, le Groupe s'engage à développer une démarche développement durable inspirée par les attentes de ses clients en leur proposant des solutions respectueuses de l'environnement, innovantes, durables et compétitives, et respectant la directive interne du Groupe « Sustainability Assessment of Innovative Developments ».

Deux produits peuvent être cités à titre d'exemples pour 2018.

- La protéine de pois NUTRALYS® offre des avantages à tous les acteurs de la filière, des agriculteurs jusqu'aux consommateurs : bénéfices nutritionnels, fonctionnels et environnementaux. Le nouvel ingrédient NUTRALYS® S85 permet plus particulièrement d'optimiser et d'améliorer les formulations des clients de manière durable par exemple pour les boissons, ou pour la nutrition spécialisée ;
- Pour le marché biopharmaceutique, Roquette a aussi développé une solution de qualité unique : KLEPTOSE® Biopharma. Ce produit apporte des bénéfices notables à ses clients et aux patients, tout en répondant à des critères de durabilité.

Le Groupe s'engage à ce qu'en 2025 70% de ses projets satisfassent à des critères de la chimie « durable ».

Indicateur Innovating	2017	2018	Objectif 2025
% de projets satisfaisants à plusieurs critères de la chimie "durable"	54%	61%	70%

Pour définir cet indicateur, Roquette a développé des critères internes basés sur les 12 principes de la chimie verte prenant notamment en compte la prévention des déchets, l'économie d'atomes, la réduction des risques et l'efficacité énergétique. Cette approche permet de quantifier la durabilité des projets d'innovation.

L'innovation, troisième enjeu du pilier Innovating, est dans les gènes de Roquette. C'est pour cette raison que le Groupe s'engage à aller plus loin et renforce son approche développement durable de ces processus d'innovation en intégrant des critères de développement durable comme éléments clés dans ses projets d'innovation.

Protection des données – Sureté et cyber sécurité (4)

Comme le souligne le Code de Conduite Roquette, le Groupe veille à respecter les lois qui régissent la protection de la vie privée de ses salariés et de ses partenaires. Le manuel interne « Personal Data Protection » définit les principaux principes régissant le système de gestion de la protection des données à caractère personnel au sein de Roquette, afin de garantir leur protection, conformément aux exigences légales et réglementaires en vigueur.

La directive interne du Groupe « Management of the Cyber Security », éditée en 2018, décrit les principes et les exigences de la cyber sécurité. Elle décrit les rôles et les responsabilités des équipes et fournit aux responsables de la cyber sécurité des règles pour la mise en œuvre des normes, organisations, processus, procédures et contrôles appropriés pour le Groupe ainsi que pour ses partenaires. Le Groupe a pris pleine connaissance des enjeux dans ses activités. Une équipe structurée a été mise en place et travaillera en 2019 à l'élaboration d'indicateurs de suivis.

Respect du bien-être animal*

Les solutions Roquette s'engagent à respecter les exigences réglementaires, en particulier sur la réalisation de tests sur des animaux pour des applications industrielles diverses, notamment pour le marché de la cosmétique.

Le Groupe dispose de nombreux ingrédients qui ne sont pas dédiés à une seule application. Il est donc essentiel que les produits soient conformes aux exigences réglementaires minimales en fonction de chaque application ciblée.

Dans certains cas, Roquette peut ainsi être tenu de réaliser sur ses produits un nombre limité de tests sur animaux, pour plusieurs raisons :

- se conformer à des réglementations telles que REACH (Registration, Evaluation, Authorization and restriction of CHemicals), les lois sur les denrées alimentaires, la pharmacopée, etc.
- maintenir l'engagement en matière de sécurité, de santé et d'environnement ;
- et caractériser ou prouver les propriétés santé ou nutritionnelles des ingrédients.

Le Groupe est très sensible au bien-être animal. A ce titre, il privilégie des méthodes alternatives minimisant le recours aux tests sur animaux, chaque fois que cela produit des résultats équivalents.

10. ACTING

Santé et sécurité (5)

Roquette place la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de ses préoccupations en poursuivant le déploiement d'un système de santé, sécurité, environnement de référence et en développant une culture où la sécurité des personnes est primordiale. L'objectif ultime de ce premier enjeu RSE du pilier Acting est d'atteindre le zéro accident. A cette fin, le Groupe a mis en place une politique Santé et Sécurité et a réalisé d'importants investissements. Comme en 2017, les principes de l'OSHA (Occupational Safety & Health Administration) ont cette année été appliqués pour enregistrer les accidents, partout dans le Groupe, permettant ainsi de standardiser les règles.

En 2025, Roquette s'engage à atteindre un Taux de Fréquence 1 (TF1) de 0,5 et un Taux de Fréquence 2 (TF2) de 1,5, correspondant à un niveau d'excellence.

Indicateur Acting	2017	2018	Objectif 2025
Taux de Fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1)	1,24	1,49	0,5
Taux de Fréquence d'accidents déclarés par million d'heures travaillées (TF2)	3,44	2,72	1,5

Grâce à un travail conséquent engagé depuis plusieurs années, le Taux de Fréquence TF1 concernant les accidents avec arrêt de travail reste dans les objectifs fixés par le Groupe pour 2018, même si ce taux est légèrement plus haut par rapport à 2017, notamment en raison d'un mois de novembre particulièrement défavorable avec cinq accidents.

En Inde, un accident est survenu en janvier 2018 sur un site de production où un sous-traitant a trouvé la mort après avoir chuté d'un toit. La santé et la sécurité des employés et des sous-traitants sont au cœur des préoccupations du Groupe et que chacun doit s'assurer en permanence que les activités s'opèrent de la manière la plus sûre possible à travers le monde.

Concernant le TF2, qui représente les accidents sans arrêt, l'objectif 2018 cible a été largement dépassée, et est en nette diminution par rapport à l'année précédente. Cet indicateur est révélateur de la bonne évolution des performances sécurité.

Formation (6)

Face à ce second enjeu du pilier Acting, le Groupe responsabilise les collaborateurs en encourageant l'écoute et le dialogue, en favorisant l'engagement et en développant les compétences. La formation constitue un axe clé de développement professionnel et personnel des salariés et permet à l'entreprise d'être plus performante. A la croisée entre les besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs, elle permet de répondre aux exigences d'évolutions (technologiques, organisationnelles, métiers…) internes et externes et de soutenir le développement de l'entreprise, tout en maintenant et en développant l'employabilité des salariés.

L'objectif est d'encourager une culture de la performance et de développement équitable parmi les collaborateurs, tant au niveau mondial qu'au niveau local. Pour cela, sera prochainement déployée une « Learning Strategy », afin de donner à tous les collaborateurs l'opportunité d'apprendre et de partager en permanence des contenus de formations attrayants. Cela leur permet de maintenir leurs compétences et connaissances à jour, de se développer et de progresser, contribuant ainsi à la stratégie et à la performance de l'entreprise.

Le besoin d'investissement en formation peut varier d'une zone géographique à l'autre. En 2018, le nombre total d'heures de formation du périmètre restreint est à 164 264 heures (160 255 heures en 2017).

Le processus de suivi et déclaration des heures de formation reste largement manuel en 2018 mais sera inclus dans le SIRH du Groupe l'année prochaine, afin d'améliorer ce suivi ainsi que l'accès des salariés aux formations disponibles pour leur développement.

Nombre d'heures de formation et moyenne par salarié ("Périmètre Restreint - Effectif permanent")

	2017		2018	
	Total Heures	Moyenne H /salarié	Total Heures	Moyenne H /salarié
Europe	79 071	17,5	83 857	18,7
Amériques	11 796	21,7	20 215	23,4
Greater Asia	11 603	8,4	6 388	4,6
Chine	57 785	59,0	53 804	55,3
Groupe	**160 255**	**21,6**	**164 264**	**21,4**

Organisation du travail (7)

L'organisation du travail, troisième enjeu RSE du pilier Acting, peut différer d'un pays à l'autre selon les besoins de l'entreprise, qui peuvent varier en fonction de la nature des activités des sites (industrielles et/ou commerciales). Elle tient également compte des règles, accords et pratiques au niveau local. Cela concerne aussi bien le nombre de jours travaillés par an que le nombre d'heures travaillées par jour ou le nombre de jours de congés payés, etc.

Néanmoins, des points communs subsistent :

- La plupart des sites industriels du Groupe Roquette fonctionne en continu ou sur plusieurs postes. Le personnel posté est amené à travailler le jour, la nuit et les week-ends.
- Des règlements intérieurs, propres à chaque site, encadrent le travail posté ainsi que les autres régimes de travail tout en y intégrant les dispositions légales et règlementaires obligatoires.
- Par ailleurs, l'entreprise informe régulièrement ses salariés des principaux changements en matière d'organisation du travail.

La directive interne du Groupe « Design and Manage Organization » aide à structurer, mettre en œuvre et gérer l'organisation de façon cohérente, simple, et transparente ; et ce en adéquation avec les principes clés définis par le Groupe et les Fonctions et conformément aux lois et réglementations locales.

Au 31 décembre 2018 (« Périmètre Restreint »), près de 45% des salariés sont postés contre 43,1 % en 2017, démontrant la stabilité des activités de production.

Organisation des effectifs par régime de travail Jour/Posté ("Périmètre Restreint - Effectif permanent")

	2017					2018				
	Total	Horaire Jour		Horaire posté		**Total**	Horaire Jour		Horaire posté	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	**4 515**	1 899	991	1 561	64	**4 474**	1 831	989	1 601	53
Amériques	**543**	157	100	260	26	**865**	221	141	479	24
Greater Asia	**1 381**	538	37	806		**1 380**	475	69	833	3
Chine	**979**	307	194	418	60	**973**	314	192	414	53
Groupe	**7 418**	**2 901**	**1 322**	**3 045**	**150**	**7 692**	**2 841**	**1 391**	**3 327**	**133**

Organisation des effectifs Temps plein/Temps partiel ("Périmètre Restreint - Effectif permanent")

	2017					2018				
	Total	Temps plein		Temps partiel		Total	Temps plein		Temps partiel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	**4 515**	3 433	793	27	262	**4 474**	3 403	781	29	261
Amériques	**543**	417	126	-	-	**865**	700	165	0	0
Greater Asia	**1 381**	1344	37	-	-	**1 380**	1 307	72	1	0
Chine	**979**	725	254	-	-	**973**	728	245	0	0
Groupe	**7 418**	**5 919**	**1 210**	**27**	**262**	**7 692**	**6 138**	**1 263**	**30**	**261**

L'entreprise offre aussi la possibilité aux salariés qui en font la demande de travailler à temps partiel. Les dispositifs qui encadrent ces temps partiels peuvent varier d'un pays à l'autre en fonction des possibilités permises par la législation, comme par exemple le congé parental en France.

Nombre de collaborateurs

- Nombre de collaborateurs permanents ("Périmètre Groupe")

				2017					2018	
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.
Europe	**4 685**	3 541	1 144	758	3 927	**4 744**	3 585	1 159	815	3 929
Amériques	**878**	690	188	137	741	**1 006**	800	206	153	853
Greater Asia	**1 488**	1 392	96	166	1 322	**1 537**	1 431	106	179	1 358
Chine	**979**	725	254	158	821	**979**	733	246	153	826
Groupe	**8 030**	**6 348**	**1 682**	**1 219**	**6 811**	**8 266**	**6 549**	**1 717**	**1 300**	**6 966**

- Nombre de collaborateurs temporaires ("Périmètre Groupe")

	2017					2018				
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.
Europe	**346**	229	117	6	340	**274**	174	100	2	272
Amériques	**17**	11	6	0	17	**18**	12	6	0	18
Greater Asia	**6**	2	4	0	6	**9**	5	4	1	8
Chine	**0**	0	0	0	0	**32**	23	9	7	25
Groupe	**369**	**242**	**127**	**6**	**363**	**333**	**214**	**119**	**10**	**323**

Les recrutements

Le recrutement, qui consiste à embaucher du personnel sur des postes de travail identifiés, constitue l'un des moyens qui permet au Groupe Roquette d'adapter en permanence sa stratégie, son organisation et ses besoins en effectifs et compétences.

En 2018, 540 collaborateurs permanents ont été recrutés au sein du Groupe. Nombre de recrutements ("Périmètre Groupe" – effectifs permanents)

				2017					2018	
	Total	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes	
		Managers	Collab.	Managers	Collab.		Managers	Collab.	Managers	Collab.
Europe	**227**	23	144	7	53	**171**	17	103	5	46
Amériques	**134**	22	71	3	38	**169**	6	131	3	29
Greater Asia	**84**	9	59	5	11	**91**	9	58	2	22
Chine	**114**	5	78	3	28	**109**	1	73	1	34
Groupe	**559**	**59**	**352**	**18**	**130**	**540**	**33**	**365**	**11**	**131**

Dans le dispositif d'adaptation permanente de l'organisation, la mobilité interne est toujours privilégiée. Elle se traduit par l'affectation d'un collaborateur sur un nouveau poste ainsi que par des titularisations, qui consistent à contractualiser définitivement avec des salariés qui occupaient déjà un emploi temporaire dans l'entreprise.

Les départs

Nombre de départs ("Périmètre Groupe" – effectifs permanents)

2017	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	**209**	92	20	38	39	10	10
Amériques	**82**	48	18	1	5	4	6
Greater Asia	**104**	83	4	5	8	-	4
Chine	**118**	72	21	14	3	-	8
Groupe	**513**	**295**	**63**	**58**	**55**	**14**	**28**

2018	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	**208**	88	18	59	28	6	9
Amériques	**133**	60	36	19	7	1	10
Greater Asia	**137**	114	4	14	3	2	0
Chine	**111**	67	15	13	6	-	10
Groupe	**589**	**329**	**73**	**105**	**44**	**9**	**29**

Le dialogue social*

Les relations sociales au sein de l'entreprise, entre les représentants de la direction et les représentants du personnel, se manifestent sous de nombreuses formes et sont encadrées par la législation, qu'il s'agisse d'échanges d'informations, de consultations, de concertations, ou bien encore de négociations.

Ces échanges réguliers entre les représentants du personnel et la direction participent à la qualité du dialogue social. Ils permettent non seulement d'informer les salariés sur des sujets économiques, sociaux ou organisationnels, mais également de définir et de décider, conjointement, de règles internes, de solutions concrètes et précises, adaptées aux circonstances spécifiques du Groupe Roquette, et qui conviennent aux parties en présence tant dans les aspects individuels que collectifs.

Sur les sites français du Groupe, l'entreprise dialogue avec les instances représentatives du personnel telles que le Comité Social et Economique (CSE) et la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Tout salarié peut adhérer librement à une organisation syndicale ou se présenter aux élections professionnelles des instances du personnel. Dans le monde (périmètre restreint), 11 accords ont été signés en 2018 avec les partenaires sociaux en France, Italie, Inde, Espagne et aux Etats-Unis.

Face aux enjeux de performance du Groupe, un accord Qualité de Vie au travail (QVT) a été signé fin 2017, en France pour notamment tester le télétravail et favoriser un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Diversité*

Roquette s'appuie sur la richesse de sa diversité en valorisant les différences et en favorisant le partage des expériences au sein d'un réseau multiculturel. En adéquation avec les valeurs de l'entreprise, et conformément à sa charte éthique, le Groupe Roquette veille à une stricte égalité des chances entre ses salariés ainsi qu'au respect du principe d'égalité de traitement entre ces derniers. Cette volonté se traduit par l'intégration de cette dimension dans l'ensemble de ses processus de Ressources Humaines, que ce soit en matière de recrutement, de formation, d'évolution professionnelle ou de rémunérations. En 2018, la proportion des femmes dans les effectifs représente 21,4 % du total des effectifs contre 21,5 % en 2017. Les managers femmes représentent 15,4% de l'effectif des collaboratrices (effectif permanent), taux légèrement inférieur au pourcentage des hommes managers (15,8 % de managers hommes sur l'effectif permanent masculin). L'initiative Women@roquette propose aux collaboratrices de faire partie d'un réseau interne pour faire évoluer l'activité féminine chez Roquette.

La définition et la prise en compte de la règlementation sur le handicap est spécifique à chaque pays, et tout particulièrement réglementé en France. Il en résulte que le reporting quantitatif sur cette thématique se fait sur le seul périmètre France. Ainsi, le taux d'emploi de personnes handicapées en France était de 4,7% en 2017 (la donnée 2018 n'est pas disponible à date).

Afin de renforcer ses actions d'insertion en partenariat avec l'association SACHA (Savoir Accompagner Chaque Handicap), le Groupe diffuse en France une newsletter une fois par trimestre. En 2017, Roquette a reçu le label RSE diversité GEIQ Emploi et Handicap (Groupement d'Employeurs pour l'insertion et la qualification).

Par ailleurs, l'entreprise respecte la législation en vigueur en matière de lutte contre les discriminations et met en œuvre des mesures en faveur de la diversité selon ses possibilités. Cela passe par exemple par le recrutement d'hommes et de femmes aux profils variés, par l'insertion de travailleurs handicapés ou bien encore par le reclassement en interne de salariés en situation d'inaptitude à leur poste de travail. Le Groupe souhaite encore réaliser des progrès sur ces sujets qui nécessitent un travail continu, sur plusieurs années, engageant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et de ses parties prenantes.

Activités avec les communautés locales (8)

Pour ce quatrième enjeu RSE du pilier Acting, Roquette s'engage à développer ses activités avec les communautés locales en travaillant conjointement avec elles et en contribuant à leur développement par des relations durables.

L'objectif de la directive interne du Groupe « Support to Local Community involvement process » est d'harmoniser et de formaliser les lignes directrices de tout soutien (financier, technique, humain…) aux communautés locales situées autour des installations de Roquette. Chaque année, l'entreprise s'engage auprès des populations et des communautés locales, avec pour objectif de soutenir minimum 20 projets ou actions dans l'alimentation, la nutrition et la santé et l'environnement.

En 2018, Roquette totalise 55 projets ou actions dans l'alimentation, la nutrition et la santé, repartis en 5 catégories dans les différentes régions :

- 19 pour la santé
- 7 pour la nutrition
- 2 pour l'éducation nutritionnelle
- 13 pour l'environnement
- 14 pour les besoins locaux.

Sur le site de Keokuk (US), les collaborateurs se sont mobilisés pour décliner différentes activités ludiques autour des thèmes de la science et de la santé, notamment sur la propreté et les mesures d'hygiène alimentaires à respecter. A Portage La Prairie (Canada), la filiale a financé en partie le programme « Roquette After School », qui propose aux enfants défavorisés de participer après l'école à différentes activités, à du soutien scolaire et à une éducation nutritionnelle. De la même manière, à Benifaio (Espagne), plus de quarante collaborateurs se sont impliqués dans différentes activités telles que des visites d'école, d'orphelinats et d'enfants défavorisés hospitalisés à Valence, lors de la journée mondiale du Volontariat.

La Fondation Roquette pour la Santé

Lancée en novembre 2017, la Fondation Roquette pour la Santé, sous l'égide de la Fondation de France, est entièrement dédiée aux domaines de l'alimentation, de la nutrition et de la santé. Elle est parfaitement complémentaire à la démarche Développement Durable du Groupe et particulièrement alignée avec le pilier «Acting». La Fondation Roquette pour la Santé soutient des programmes innovants ou éducatifs dans le domaine de l'alimentation et de la nutrition. La question d'une alimentation saine et équilibrée se pose à tout âge, du nouveau-né au senior. L'entreprise est convaincue qu'une alimentation équilibrée, associée à un mode de vie sain et à une activité suffisante, est essentielle pour être en bonne santé et prévenir ou combattre les maladies. A cette fin, la Fondation soutient des projets innovants et éducatifs ainsi que des études d'impacts de l'alimentation sur les maladies.

11. BIOREFINING

La politique environnementale du Groupe vise à prévenir toute pollution et à réduire l'impact environnemental de nos activités. Elle s'intègre tout au long du processus de production et se décline en objectifs généraux. Déployés au niveau des usines et des ateliers, ces objectifs sont contrôlés et font l'objet d'audits réguliers. Les quatre sites français (Lestrem, Beinheim, Vecquemont et Vic/Aisne) sont soumis à autorisation ICPE et sont intégrés dans le reporting.

Cette année, à l'occasion de l'« Environment World Day », une journée de sensibilisation a été organisée dans de nombreux bureaux et usines du Groupe, notamment en France, Allemagne, Espagne, Italie, Lituanie, Inde, Chine, et aux Etats-Unis.

Les enjeux majeurs de la démarche environnementale sont en lien direct avec la satisfaction des clients, des collaborateurs et des communautés avoisinant les sites industriels. Cela repose essentiellement sur le contrôle et la maîtrise des paramètres environnementaux, la diminution des rejets, l'optimisation des procédés, la recherche de nouvelles technologies plus « propres » et la réduction des impacts liés à la chaîne logistique. Pour chacun des sites industriels du Groupe, la démarche environnementale est basée sur la norme ISO 14001 (norme relative au management environnemental). Les informations environnementales présentées ci-dessous sont calculées à partir de méthodologies établies, définissant chacun des indicateurs, les modes de calcul ou de mesure et les unités retenues. Les informations sont collectées sur la base d'un tableau standard via le réseau des correspondants du Département Global Process Performance, puis consolidées par site (pour les sites significatifs), par région et enfin pour le Groupe au 31 décembre 2018.

Le Groupe Roquette consacre des moyens et des investissements conséquents pour la prévention des risques environnementaux et des pollutions.

Préservation des ressources en eau (9)

Pour le premier enjeu RSE du pilier Biorefining, le Groupe s'engage à préserver l'eau en optimisant ses procédés pour minimiser les consommations et en installant des technologies d'épuration performantes. L'objectif est d'atteindre une réduction de 20 % sur sa consommation mondiale d'eau douce spécifique en 2025 par rapport aux valeurs de référence de 2015. L'eau est une ressource essentielle qu'il convient de préserver. Les procédés d'extraction et de fabrication des unités industrielles de Roquette nécessitent une mise en solution aqueuse. Certaines implantations voient leur autorisation de prélèvement d'eau diminuer en raison d'une règlementation de plus en plus exigeante. Il convient alors d'anticiper et de mettre en œuvre une nouvelle façon de travailler. Les actions qui en découlent tournent autour de deux axes majeurs :

- le traitement de la pollution à la source pour réduire les circuits d'épuration ;
- le recyclage de l'eau sans pour autant atténuer la qualité ou modifier les caractéristiques des produits finis (à titre d'exemple, les sites de Gokak et Pantnagar, en Inde, ont mis en place des systèmes d'Osmose Inverse permettant le recyclage d'environ 70 % de l'eau).

En 2018, le pompage en eau (rivières, nappes et réseau urbain cumulés) est d'environ 63,4 millions m3 contre 63,9 en 2017. En matière de maîtrise des volumes consommés et de prévention de la qualité de l'eau, de nombreux investissements sont réalisés et des stations d'épuration internes à haut rendement permettent de traiter la majeure partie des prélèvements effectués avant rejet dans le milieu naturel. Certaines de ces infrastructures sont équipées d'unité de méthanisation des effluents avant le traitement biologique, ce qui permet d'allier le traitement épuratoire à la production de Biogaz.

Indicateurs de performance de consommation d'eau de process

Mis en place en 2012, cet indicateur repose sur la performance en eau des amidonneries. Il est défini comme le rapport entre la consommation moyenne de l'eau de process de l'ensemble des amidonneries et une consommation cible. Le ratio obtenu est donc sans unité et l'objectif visé est d'être inférieur à 1.

	2017	2018
Europe	0,83	0,86
Amériques	1,66	3,05[(a)]
Asie	0,95	0,81
Inde	1,09	0,99
Groupe	**0,98**	**1,14**

(a) Une donnée d'un site de production n'étant pas disponible, et en accord avec la méthodologie de calcul de l'indicateur, une information plus large de la consommation d'eau déclarée au niveau du centre de coût a été retenue. Cela conduit à une surestimation locale et donc à une variation globale.

Efficacité énergétique (10)

Le Groupe s'engage à optimiser sa consommation d'énergie en installant des solutions énergétiques optimisées pour ce deuxième enjeu RSE du pilier Biorefining. Cette année, un nouvel évaporateur à haute efficacité énergétique a été installé à Lestrem (France). Cette installation permet au Groupe de générer un gain de l'ordre de 24

GWh/an. Par ailleurs, à Wuhan (Chine), les chaudières charbon ont été remplacées par des chaudières à gaz, ce qui a permis une diminution des émissions en CO_2 et donc des pollutions atmosphériques.

En 2025, le Groupe s'engage à ce que, par rapport à l'année 2015, l'efficacité énergétique mondiale s'améliore de 10%. Roquette diversifie ses sources d'énergie en privilégiant les énergies renouvelables telles que la géothermie, la biomasse et le biogaz, celles-ci permettant de lutter contre le réchauffement climatique.

Les deux plus grandes consommations énergétiques du Groupe proviennent de l'électricité et du gaz naturel. En 2018, la consommation d'électricité du Groupe est 2 567 GWh contre 2 552 en 2017 et la consommation de gaz naturel est d'environ 6 526 GWh en 2018 contre 7 286 en 2017.

Indicateurs énergétiques

Mis en place en 2017, l'indicateur de performance énergétique compare atelier par atelier la consommation réelle d'énergie avec une consommation d'énergie dite de référence. Cette consommation de référence est basée sur la consommation spécifique de l'année de référence (2015) et la production de l'atelier. Pour un pays, l'indicateur de performance énergétique correspond à la somme des consommations effectives d'énergie des sites divisée par la somme des consommations d'énergie de référence des sites. Pour une région, l'indicateur de performance énergétique correspond à la somme des consommations effectives d'énergie des pays divisée par la somme des consommations d'énergie de référence des pays. Pour le Groupe, l'indicateur de performance énergétique correspond à la somme des consommations effectives d'énergie des régions divisée par la somme des consommations d'énergie de référence des régions.

Les énergies prises en compte couvrent l'ensemble des énergies utilisées par le process et les utilités : électricité, vapeur, charbon, gaz naturel, bois, fioul, chaleur, froid, air comprimé...

	2017	2018
Europe	0.99	0.99
Amériques	1.00	0.98
Chine	0.99	1.00
Greater Asia	0.88	0.89
Groupe	**0.98**	**0.98**

Adaptation au changement climatique (11)

Dans la lignée des dispositions de l'Accord de Paris, le Groupe est conscient que le réchauffement climatique est une préoccupation majeure pour l'environnement, l'économie et toute l'humanité. A ce titre, trois principaux domaines d'action ont été identifiés : émissions de gaz à effet de serre, eau et communautés locales dans lesquelles des actions contribueront à améliorer l'empreinte environnementale de l'entreprise et à adapter ses activités en conséquence. Roquette s'engage à réduire les impacts environnementaux en poursuivant la mise en place de solutions les plus adaptées aux spécificités locales et en privilégiant des énergies renouvelables compétitives. Le Groupe s'engage à mettre en place des installations techniques moins émettrices en CO_2 et ainsi à éviter un million de tonnes de rejets CO_2 à horizon 2025 afin de répondre à ce troisième enjeu RSE du pilier Biorefining.

Emissions de CO_2	2017	2018
Scope 1 t eq CO_2/kt d'amidon	696	692
Scope 2 t eq CO_2/kt d'amidon	77	93

Cette année, une évaluation des émissions de CO_2 a été réalisée sur les scopes 1 (émissions directes) et 2 (émissions indirectes).

Indicateurs de performance des émissions de CO_2 évitées annuellement

Celui-ci est défini comme la somme des bénéfices apportés par un ensemble d'actions visant à réduire les émissions de CO_2 (tonnes de CO_2 évitées par an) équivalent aux installations industrielles du Groupe (variateurs de vitesse, biocombustibles, cogénération, …).

	2017	2018	Objectif 2025
Europe	499 558	555 448	
Amériques	34 933	34 367	
Asie	25 040	44 864	
Inde	200 586	179 233	
Groupe	**760 117**	**813 912**	**1 000 000**

La journée « Environment World Day » fut l'occasion d'échanger sur le sujet au sein de Groupe.

Gaspillage alimentaire*

L'activité de Roquette est de valoriser l'ensemble des constituants des plantes et sans générer de déchets. Les matières premières végétales qui entrent sur le site sont donc presque entièrement valorisées et génèrent moins de 0,5% de déchets.

12. SOURCING

Approvisionnement en matières premières (12)

La consommation du Groupe en matières premières végétales pour l'année 2018 est d'environ 7,2 million de tonnes, comme en 2017.

Toutes les matières premières végétales utilisées sont valorisées en quasi-intégralité. Elles sont d'origine agricole et donc annuellement renouvelables. C'est pourquoi l'entreprise s'engage à s'approvisionner de façon durable et responsable en encourageant l'approvisionnement de proximité et en optimisant les moyens de transport afin de combiner rentabilité économique et faible empreinte environnementale. Elle s'engage également à améliorer de façon continue la qualité de ses matières premières en clarifiant ses besoins, en sélectionnant ses fournisseurs et en renforçant la chaîne de contrôle qualité, depuis les terres agricoles jusqu'aux usines. Pour ce premier enjeu RSE du pilier Sourcing, l'entreprise souhaite également renforcer les liens avec ses fournisseurs de matières premières en établissant des partenariats avec les semenciers et les agriculteurs pour sélectionner et utiliser les ressources agricoles les plus adaptées.

Roquette s'engage à ce qu'en 2025, 20% de ses approvisionnements soient certifiés ou évalués « durables ou responsables ». Ces engagements sont partagés dans le code de conduite fournisseurs.

	2017	2018	Objectif 2025
% de matières premières « durables »	6,3%	10,2%	20%

Sélection des fournisseurs (13)

Le code de conduite fournisseurs de Roquette est partagé avec les fournisseurs du Groupe. Afin de répondre à ce second enjeu du pilier Sourcing, ce code s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi que la Charte Ethique & Responsabilité et le Code de Conduite de Roquette. Il ne se substitue pas aux différents règlements, normes et lois en vigueur dans les différents pays. Dans le cadre de ses activités, chaque fournisseur de Roquette est tenu de respecter et de communiquer ce code de conduite à l'ensemble de ses salariés, et de

veiller à ce que ces principes ou des principes équivalents soient connus et respectés par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

En 2019, l'entreprise souhaite aller plus loin et mettra en œuvre une réflexion pour se doter d'outils permettant de sélectionner ses fournisseurs de façon cohérente et responsable et notamment sur la question des droits humains.

Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur (14)

Les droits de l'Homme et de l'environnement sont une priorité pour le Groupe. Pour ce troisième enjeu RSE du pilier Sourcing, ces deux thématiques sont ainsi mises en avant dans les deux codes de conduites : le code de conduite fournisseurs et le code de conduite Roquette. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont les bases des valeurs défendues par l'entreprise ainsi que le respect de l'environnement et la préservation des ressources naturelles.

Economie circulaire*

Les marchés de Roquette, notamment ceux de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé, font partie de l'économie circulaire. Les sites industriels, en tant qu'écosystèmes intégrés au cœur des territoires, sont une illustration de la stratégie de la bioéconomie, car ils permettent une valorisation optimale des ressources végétales agricoles et sont porteurs de croissance et donc d'emplois.

Le Groupe répond notamment à trois facteurs clés de l'économie circulaire : efficacité matière, efficience économique et industrielle, contribution à l'écosystème territorial.

Trois exemples peuvent être cités :

- L'efficacité matière, puisque toutes les matières premières végétales du Groupe sont valorisées quasiment en intégralité. Ainsi, pour la filière de pois protéagineux, les protéines végétales sont à disposition des marchés de la nutrition et de la santé, et les autres composants de la plante sont dirigés vers d'autres marchés, comme l'alimentation et la nutrition animale.
- L'efficience économique et industrielle, comme sur le site de Vecquemont (France), où la méthanisation des effluents de pomme de terre féculières génère du biogaz utilisé dans les chaudières. Cela permet une réduction de l'utilisation de 15% du gaz naturel.
- La contribution à l'écosystème territorial, grâce aux effluents de nos usines qui sont utilisés pour la fertilisation agricole, en générant une économie pour l'ensemble de la filière.

Ce rapport reflète les engagements et les actions de Roquette afin de répondre aux attentes de toutes ses parties prenantes et de créer de la valeur pour le Groupe, ses actionnaires, ses clients, ses employés en interagissant avec ses écosystèmes interne et externe.