

**LIFE**

**NATURE**

@ROQUETTE



**DÉCLARATION DE PERFORMANCE**

**EXTRA-FINANCIÈRE**

**EXERCICE 2021 GROUPE ROQUETTE**



**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*



**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*

## NOTE 8. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Le plan de développement à moyen et long termes du Groupe Roquette est fondé sur une approche durable qui repose sur des piliers économiques, sociaux et environnementaux. Depuis 2008, le Groupe a initié une démarche spécifique relative au développement durable. 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.

Depuis 2018, 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, vient modifier l'article L225-102-1 et R225-105 du Code du commerce dans sa version initialement amendée par la loi Grenelle II. Cette nouvelle approche est une opportunité pour le Groupe de mettre en avant sa démarche de développement durable.

Grâce à 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 le Groupe 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 RÉGLEMENTAIRE

Les informations sociales, sociétales et environnementales du Groupe ont été définies, consolidées et analysées au 31 décembre 2021. Afin de répondre au cadre réglementaire, le Groupe Roquette décrit dans cette déclaration de performance extra-financière le modèle d'affaires de l'entreprise, les principaux enjeux RSE liés à son activité ou à l'utilisation de ses produits et services, ainsi que les politiques appliquées pour répondre à ces enjeux et leurs résultats (incluant des indicateurs de performance sélectionnés). Conformément à la nouvelle réglementation, ce rapport est 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. Celui-ci 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 2021. 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 2021, 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 le Groupe Roquette Frères possède le contrôle opérationnel. Les éventuelles limites de périmètre sont décrites ci-dessous.

### PÉRIMÈTRE SOCIAL

Selon leur nature, les indicateurs et données sociales font référence à 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 1<sup>er</sup> 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.

En 2021, le périmètre Groupe ne change pas par rapport à 2020. En revanche, le périmètre restreint voit l'addition d'un site industriel : l'usine de Portage la Prairie au Canada, et le retrait d'un site industriel : l'usine de Corby au Royaume-Uni ayant fermé fin 2020.

En 2021, l'effectif du Groupe Roquette comprend 8 129 collaborateurs, incluant 360 collaborateurs temporaires (CDD et alternants). Pour mémoire, l'effectif 2020 était de 8 361 collaborateurs.

Au 31 décembre 2021, le périmètre restreint représente près de 96 % des effectifs permanents du Groupe (7 470 collaborateurs sur 7 769).

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 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 quatre domaines d'intervention, dont tous sont en lien direct avec le reporting extra-financier social du Groupe Roquette :

- La rémunération et les avantages sociaux (cf. partie relative aux rémunérations) ;
- Les systèmes et processus RH (cf. partie relative aux effectifs) ;
- Le développement des collaborateurs et la formation (cf. partie relative à la formation) ;
- La conduite du changement et le développement organisationnel (cf. partie relative à la diversité).

## 1. PÉRIMÈTRE SOCIÉTAL

Les activités des sites du Groupe génèrent l'emploi direct de 8 129 personnes et développent également un tissu local d'entreprises, très souvent prestataires 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. (Voir le paragraphe "Activités avec les communautés locales").

## 2. PÉRIMÈTRE ENVIRONNEMENTAL

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

- Les indicateurs de performance énergétique (ou performance Carbone) et de performance d'émissions de CO<sub>2</sub> évitées sont calculés pour l'ensemble des sites industriels du Groupe Roquette (produisant des ingrédients) dont la consommation énergétique annuelle totale par site est supérieure à 5 000 TEP (Tonnes Équivalent Pétrole), au cours des deux années qui ont précédé 2021, et dont le capital est détenu à plus de 50 % depuis au moins trois ans ;
- L'indicateur de performance de consommation d'eau pour le Groupe, ainsi que les émissions de CO<sub>2</sub> par kt de matières premières (scope 1 et 2) sont calculés en incluant toutes les usines (dont le capital est détenu depuis au moins trois ans à plus de 50 %) et utilisant les matières premières végétales suivantes : maïs, blé, pomme de terre et pois. Les eaux utilisées dans les circuits de refroidissement en boucle ouverte sont exclues du calcul ;
- Toutes les autres données énergie et environnement sont issues de l'ensemble des sites industriels (produisant des ingrédients) 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 trois ans.

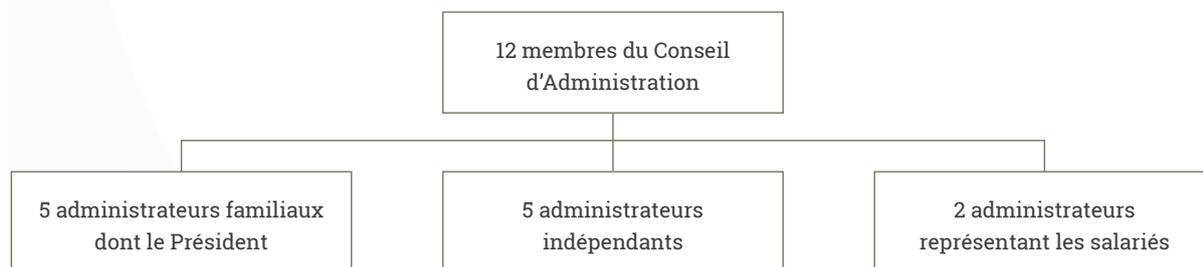
Cette année, les quatre sites Sethness-Roquette et celui de Crest sont intégrés au reporting 2021 pour les données énergie et environnement.

Depuis 2020, le site de Lianyungang (Chine) est approvisionné en vapeur par une entité (Lianyungang Jieneng New Energy Co., Ltd ; société détenue par le Groupe) ce qui transfère des émissions directes en émissions indirectes.

Le périmètre de reporting pour les différents indicateurs environnementaux représente plus de 96 % du chiffre d'affaires du Groupe.

## 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 Éthique et Développement Durable.

Le Groupe Roquette contribue aux enjeux climatiques et sociétaux sous l'impulsion forte du Comité Éthique et Développement Durable. Celui-ci possède un comité miroir, le *SD Committee*

constitué de collaborateurs du Groupe et coordonné par le département Communication et Affaires Publiques. Ce comité opérationnel est composé de personnes issues des principales fonctions de l'entreprise et travaille de manière rapprochée avec le Comité Éthique et Développement Durable du Conseil d'Administration. Il se réunit tous les deux mois et propose les principales thématiques RSE à instruire au Comité Éthique et Développement Durable, qui lui se réunit trois à quatre fois par an (quatre fois en 2021).

## 1. MÉTHODOLOGIE

Comme en 2020, le modèle d'affaires du Groupe Roquette, leader mondial des ingrédients d'origine végétale à destination des marchés de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé, vise, pour l'exercice 2021, 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.). À ce titre, il présente cinq grandes catégories d'informations interdépendantes et propres au Groupe 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 8 129 collaborateurs représentant plus de 45 nationalités, 25 sites industriels, des capacités d'innovation avec plus de 300 personnes dédiées à la R&D, ainsi que 300 actionnaires familiaux.

- **Une proposition de valeur unique ("what makes us unique") :**

La vision selon laquelle la Nature a la réponse aux différents besoins des femmes et des hommes en matière d'Alimentation, de Nutrition et de Santé, les valeurs de l'entreprise (Authenticité, Excellence, Anticipation et Bien-Être), combinées aux 88 années d'histoire, créent 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, le Groupe 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 ainsi que 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 quatre piliers : Innovating, Acting, Biorefining et Sourcing. Elle se décline à travers des engagements concrets et mesurables, 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, directement ou indirectement via son réseau de distributeurs, et maintient des relations étroites pour innover avec eux et développer des ingrédients de haute qualité. Il apporte

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 se traduit par la capacité du Groupe à créer un cercle vertueux, où la valeur générée 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 *SD Committee* et les différentes fonctions de l'entreprise, et avec l'appui des instances de gouvernance et la validation par la Direction Générale.

## 2. 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.

En 2021, la pandémie de Covid-19 a continué de sévir et a eu de nombreux impacts sur l'activité économique mondiale. De nombreux changements et / ou adaptations se sont poursuivis, notamment au niveau consommation, mais aussi relations humaines et organisation du travail. L'objectif du Groupe, depuis le début de cette pandémie, est de préserver la santé et la sécurité de tous les collaborateurs, tout en assurant la continuité des activités afin de répondre aux besoins des marchés alimentaires et pharmaceutiques.

D'ici 2050, la population mondiale devrait atteindre 9 à 10 milliards d'habitants, impliquant une évolution des enjeux de santé et d'alimentation. Il est observé 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.

## 3. DESCRIPTION (VOIR PAGE SUIVANTE)

Ce modèle d'affaires ainsi que la matrice de matérialité seront réévalués au cours de l'année 2022, pour une présentation lors de l'exercice 2022.

Fin 2021, le Comité de Direction a entamé une réflexion autour de la démarche de développement durable et de son organisation interne afin de répondre au mieux aux enjeux environnementaux et sociétaux. Une refonte des engagements et de nouveaux KPI et cibles pourront être mis en place dès 2022.

## SUR QUOI NOUS NOUS APPUYONS

### LE MEILLEUR DE LA NATURE



MATIÈRES PREMIÈRES VÉGÉTALES



### AGRICULTEURS



### ONE ROQUETTE ORGANISATION ORIENTÉE CLIENTS

#### COLLABORATEURS



#### COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES

8 129 collaborateurs dans le monde  
45 nationalités

#### OPÉRATIONS



#### PRODUCTION

25 sites industriels  
Les meilleures technologies  
ÉNERGIE, EAU, SUPPLY CHAIN

#### CAPACITÉS D'INNOVATION



300 collaborateurs dédiés à la R&D  
près de 90 ans de savoir-faire et expertise  
Innovation ouverte  
Services Techniques Clients  
40 brevets par an

#### CAPITAL FAMILIAL



300 actionnaires familiaux  
près de 90 années d'investissements

## CE QUI NOUS REND UNIQUE

**Notre vision :** la Nature à 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.

## 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.**



Pharma Cosmétique Alimentation & Nutrition

## 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

### SOURCING

**S'approvisionner** de façon durable et responsable

**Améliorer** de façon continue la qualité de nos matières premières

**Renforcer** les liens avec nos fournisseurs de matières premières

**Nos valeurs** : Authenticité, Excellence, Anticipation et Bien-être.

**Chacun de nos ingrédients répond à des besoins spécifiques et fondamentaux. Ils contribuent à des modes de vie plus sains.**



**Nutrition animale**



**Industries**

## POUR QUI NOUS CRÉONS DE LA VALEUR

### CLIENTS & CONSOMMATEURS



#### COLLABORATIONS

+ de 5 000 clients finaux  
Réseau commercial dans + de 100 pays  
Collaboration étroite pour innover dans la Nutrition et la Santé  
Réseau mondial de distributeurs

### CONNAISSANCES MARCHÉS

#### INGRÉDIENTS DE HAUTE QUALITÉ

#### SOUTIEN RÉGLEMENTAIRE

### PARTENARIAT FOURNISSEURS



Relation à long terme et partenariats  
Innovation et développement des capacités

### COLLABORATEURS RESPONSABLES



Conditions de travail sécurisées  
Environnement de travail positif et attractif  
Leadership et développement des personnes  
Environ 28 heures de formation / collaborateur

### ACTING

**Placer** la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de nos préoccupations  
**Responsabiliser** les collaborateurs  
**S'appuyer** sur la richesse de notre diversité  
**Développer** nos activités avec les communautés locales

### BIOREFINING

**Optimiser** notre consommation d'énergie  
**Préserver** l'eau  
**Réduire** les autres impacts environnementaux

### ENVIRONNEMENT



Réduction des impacts environnementaux (émission GES)  
Préservation de l'eau  
Consommation optimisée des ressources

### ENTREPRISE & ACTIONNAIRES



CA : 3,9 milliards  
10 % investis dans la R&D et les projets d'investissement  
Retour aux actionnaires

### NOTRE ÉCOSYSTÈME



Emploi  
Attractivité des nouveaux talents  
Projets territoriaux avec les communautés locales  
Dialogues avec les parties prenantes et les politiques  
Roquette Ventures  
La Fondation Roquette pour la Santé

IDENTIFICATION DES ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

1. 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 du Groupe Roquette.

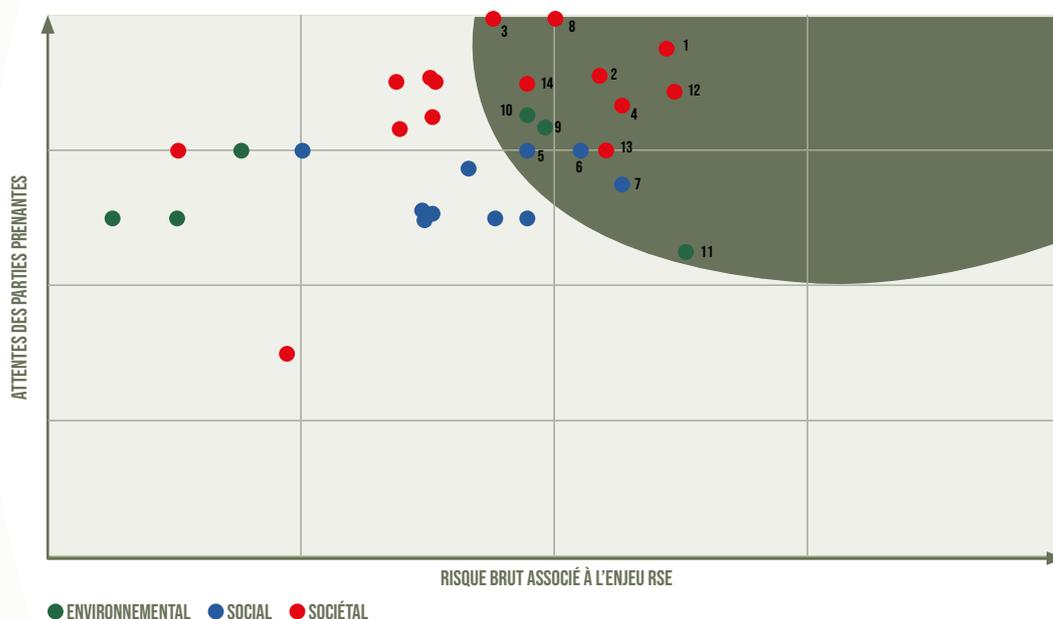
Ces enjeux ont été identifiés en fonction de leur risque brut, en lien avec les activités du Groupe et les attentes des parties prenantes. Ils ont été définis sur la base des informations évoquées dans le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, qui ont été complétées avec les principes d'actions de la norme 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, issus des 42 thématiques précédemment renseignées et citées dans l'article R225-105 du Code de

commerce et d'ajouts d'enjeux spécifiques à l'activité du Groupe, 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).

À la suite de cette cotation, le tiers supérieur droit de la matrice présentée ci-après (zone vert foncé) définit les quatorze enjeux RSE identifiés et suivis, depuis 2018, en fonction de leur risque brut et des attentes des parties prenantes.

En 2021, comme en 2020, la pandémie due à la Covid-19 n'a pas modifié fondamentalement les quatorze enjeux RSE, mais a impacté certains d'entre eux avec des variations plus importantes et parfois inattendues.



INNOVATING SUSTAINABLY	ACTING SUSTAINABLY	BIOREFINING SUSTAINABLY	SOURCING SUSTAINABLY
1. Qualité des produits et sécurité alimentaire	5. Santé et sécurité	9. Préservation des ressources en eau	12. Approvisionnement en matières premières
2. Satisfaction des clients	6. Formation	10. Efficacité énergétique	13. Sélection des fournisseurs
3. Innovation	7. Organisation du travail	11. Adaptation au changement climatique	14. Droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur
4. Protection des données (sûreté et cybersécurité)	8. Activités avec les communautés locales		

Les enjeux RSE identifiés grâce à la matrice de matérialité se sont naturellement intégrés à la démarche développement durable initiée depuis plus de dix 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

R225-105 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.

<b>Enjeux</b>	<b>Numéro dans la matrice</b>	<b>Piliers de l'approche Développement Durable de Roquette</b>
Qualité des produits et sécurité alimentaire	1	Innovating
Satisfaction des clients	2	Innovating
Innovation	3	Innovating
Protection des données (sécurité et cybersécurité)	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

## 2. PILIERS ET ENGAGEMENTS DE L'APPROCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Comme mentionné en introduction, le plan de développement à moyen et long termes du Groupe 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 dans le tableau ci-dessous.

Les engagements pris ces dernières années demeurent inchangés. Quelques nouveaux indicateurs ont été ajoutés notamment sur les parties *sécurité alimentaire* et *protection des données*. Certains KPIs ont vu leur cible évoluer, voire disparaître en 2021 (par exemple l'enjeu 12 - partie Sourcing) et d'autres ont été remplacés (par exemple l'enjeu 10 - partie Biorefining).

En 2021, (différence par rapport à 2020), certains enjeux sont décrits avec des données quantitatives mais sans objectif associé. Il s'agit des :

- **Enjeu 1** : qualité des produits et sécurité alimentaire avec le pourcentage de sites certifiés FSSC 22 000.
- **Enjeu 4** : protection des données avec trois données associées : le pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation au code de conduite, le pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation dédiée à la protection des données et le nombre de formations "Data protection" disponibles dans le catalogue e-learning.

De plus, certains enjeux sont décrits qualitativement et n'ont pas de KPIs ou de données associés. Il s'agit des :

- **Enjeu 13** : sélection des fournisseurs.
- **Enjeu 14** : droits environnementaux et humains dans la chaîne de valeur.

Ces enjeux sont suivis avec le même niveau d'importance que les autres et sont associés à des KPIs ou données internes, qui pour le moment ne sont pas communiqués à l'externe.

Piliers	Engagements	KPI (Key Performance Indicator)
<b>INNOVATING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># 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.</li> <li># 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.</li> <li># 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2025, nous nous engageons à ce que 80 % des nouvelles solutions apportées à nos clients issues de ces mêmes projets répondent à des objectifs de développement durable de l'ONU (<b>enjeu 2</b>).</li> <li>• Et que 70 % de nos projets satisfassent à des critères de la chimie "durable" (<b>enjeu 3</b>).</li> </ul>
<b>ACTING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># 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.</li> <li># Responsabiliser les collaborateurs en encourageant l'écoute et le dialogue, en favorisant l'engagement et en développant les compétences.</li> <li># 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.</li> <li># 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2025, nous nous engageons à atteindre un Taux de Fréquence 1 (TF1) de 0,5, un Taux de Fréquence 2 (TF2) de 1,5 et à déployer vingt initiatives par an en matière de bien-être au travail (<b>enjeu 5</b>).</li> <li>• En 2025, nous nous engageons à ce que nos collaborateurs puissent bénéficier en moyenne de 25 heures de formation par an (<b>enjeu 6</b>).</li> <li>• Notre ambition pour 2025 est d'atteindre une proportion de femmes dans les effectifs de 25 % et de déployer vingt initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations (<b>enjeu 7</b>).</li> <li>• Chaque année, nous nous engageons auprès des populations et des communautés locales en soutenant au minimum 40 projets ou actions (<b>enjeu 8</b>).</li> </ul>
<b>BIOREFINING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Optimiser notre consommation d'énergie en installant des solutions énergétiques optimisées et en utilisant des énergies renouvelables compétitives.</li> <li># Préserver l'eau en optimisant nos procédés pour minimiser les consommations et en installant des technologies d'épuration performantes.</li> <li># Réduire les autres impacts environnementaux en poursuivant la mise en place des solutions les plus adaptées aux spécificités locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre 2020 et 2025, nous nous engageons à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> au niveau de l'usage (atelier hors utilités) par tonne de produits finis de 5 % (<b>enjeu 10</b>).</li> <li>• Et à ce que notre consommation en eau par tonne de matières premières agricoles baisse de 1 % chaque année entre 2019 et 2025 (<b>enjeu 9</b>).</li> <li>• Enfin, nous nous engageons à mettre en place des installations techniques moins émettrices en CO<sub>2</sub> et ainsi à éviter 1 million de tonnes de rejet CO<sub>2</sub> à l'horizon 2025 (<b>enjeu 11</b>).</li> </ul>
<b>SOURCING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># 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.</li> <li># 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.</li> <li># 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le KPI concernant nos approvisionnements certifiés ou évalués "durables ou responsables" est en cours de réévaluation (<b>enjeu 12</b>).</li> </ul>

## ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

### 1. INNOVATING

#### Qualité des produits et sécurité alimentaire (1)

Garantir, de façon durable, la satisfaction des clients et des consommateurs finaux est un engagement permanent et prépondérant au sein du Groupe Roquette.

En 2021, tous les indicateurs internes de la Qualité, portant principalement sur le suivi des réclamations et de la conformité des produits aux spécifications libératoires, ont continué de marquer l'amélioration significative de ces deux dernières années. Cette bonne performance s'ancre donc de manière durable dans la culture de l'entreprise, et ce, grâce au déploiement de la stratégie Total Quality depuis 2018.

En effet, le Groupe prend et respecte ses engagements en poursuivant le déploiement de la Culture Total Quality :

- La Fonction Globale dédiée à la Qualité se renforce d'année en année avec, depuis 2020, un renforcement des expertises globales sur le contrôle qualité et le suivi des fournisseurs ;
- La planification et la réalisation des plans directeurs et investissements Qualité dans les sites, à court et moyen terme ;
- Le développement des compétences et de la culture qualité soutenu en particulier par une offre de modules "e-learning" et une animation de réseau très active ;
- Une culture qualité client intense, passant par une relation client variée : depuis la réponse aux questionnaires de qualifications, en passant par l'audit qualité client ou encore le traitement des réclamations. La pandémie a freiné les dynamiques de visites clients mais les équipes Qualité ont toujours trouvé les moyens de rester connectées aux marchés qu'elles servent.

Au sein du Groupe Roquette, de nombreux ateliers et procédés sont certifiés selon les différents standards et normes internationales et marchés adressés (FSSC 22000, ISO 9001, EFISC, etc.).

Roquette livre un grand nombre de ses produits vers les marchés de l'agroalimentaire pour lesquels la sécurité des aliments est fondamentale. Afin d'assurer sereinement la mise sur le marché de ses produits, Roquette s'appuie sur le système HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). Dans les procédés, cette méthode reconnue assure la sécurité sanitaire des denrées alimentaires. Elle permet de garantir la sécurité des produits lors de leur utilisation finale. Ce système est appliqué tout au long de la chaîne de fabrication et d'approvisionnement : depuis la réception des matières premières et des emballages jusqu'à la livraison chez les clients.

Ainsi, 98 % des lignes de production (tous pays confondus) sont certifiées FSSC 22 000.

En 2021, le Groupe Roquette a continué de répondre présent pour la livraison des matières premières à usages pharmaceutiques, notamment utilisées dans la fabrication des médicaments. Il a annoncé en décembre 2021, son projet d'ouverture d'un nouveau centre d'innovation en Pennsylvanie (États-Unis) pour faire progresser la recherche sur les médicaments. Ce nouveau site ultramoderne aura pour but de mieux servir les clients du Groupe au niveau mondial, grâce à un travail en étroite collaboration avec ses équipes pharmaceutiques spécialisées, basées à Singapour et en France. Avec son expertise reconnue et ses ateliers de production répondant aux standards pharmaceutiques, le Groupe

Roquette reste fortement engagé auprès de ses clients en leur offrant des substances actives sous GMP et des excipients de haute pureté.

#### Alimentation responsable, équitable et durable\*

##### PROTÉINES VÉGÉTALES :

À la suite de 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, le Groupe Roquette continue d'investir pour développer des solutions à base de protéines végétales, notamment issues du pois. De plus, l'empreinte environnementale de la culture du pois est particulièrement faible car elle nécessite très peu d'eau et de fertilisants et enrichit le sol pour de futures cultures.

Les protéines végétales trouvent de nombreuses applications dans l'alimentation végétarienne, flexitarienne, diététique, pour les sportifs, la nutrition clinique et l'alimentation traditionnelle. Depuis plus de dix ans maintenant, les équipes scientifiques de Roquette ont proposé des études cliniques indépendantes démontrant la qualité nutritionnelle et les bénéfices santé de la protéine de pois, Nutralys®, études publiées dans des revues scientifiques reconnues.

En 2021, les scientifiques du Groupe Roquette ont une nouvelle fois démontré leur expertise en proposant une étude sur la qualité nutritionnelle du Nutralys® se basant sur le profil en acides aminés et leur digestibilité selon la méthodologie recommandée par la FAO : la méthodologie DIASS. Cette méthodologie permet une analyse beaucoup plus pointue du profil nutritionnel des ingrédients. L'utilisation de cette méthode est une première concernant des ingrédients à base de protéines végétales (pois) et a permis malgré sa complexité de confirmer l'excellente qualité nutritionnelle du Nutralys®.

2021 a également été l'année de l'inauguration de l'usine Canadienne de Portage, offrant ainsi la possibilité au Groupe Roquette de répondre aux besoins croissants du marché nord-américain en protéines végétales. Le Nutralys® produit à Portage répond à ce double objectif de fournir une protéine de pois de haute qualité tout en proposant un produit fabriqué localement avec des matières premières locales, offrant ainsi un atout important sur ce marché des protéines végétales.

##### FIBRES :

La pandémie Covid-19 a amplifié l'intérêt des consommateurs pour la santé et la nutrition. 70 % des consommateurs ont déclaré s'orienter vers des aliments sains au cours des dix-huit derniers mois\* (\*Innova Market Insights, Fiber Innovation in Food and Beverages report, 2021), avec un intérêt plus marqué sur l'immunité et la santé intestinale. Si l'on prend le cas des fibres, les consommateurs associent naturellement les fibres à la santé.

La fibre soluble Nutriose® du Groupe Roquette possède des bénéfices santé cliniquement prouvés sur :

- La santé intestinale en tant que prébiotique, grâce à la croissance d'un microbiote intestinal spécifique pour un intestin diversifié ;
- La gestion de la satiété et du poids, grâce à la réduction des calories ;
- La libération prolongée d'énergie, grâce à une fermentation lente et prolongée dans le côlon ;
- La gestion de la glycémie, par un faible impact sur la glycémie.

En 2021, les équipes R&D Nutrition, en collaboration avec l'Université de Reading, ont publié, dans la célèbre revue scientifique *European Journal of Nutrition*, les résultats d'une étude démontrant que la fibre soluble Nutriose® a un effet long terme sur la glycémie postprandiale (après les repas) et également sur la satiété à jeun et postprandiale. La fibre soluble Nutriose®, ou dextrine résistante, a été également approuvée en Inde en tant qu'ingrédient prébiotique.

**SPÉCIALITÉS ALIMENTAIRES :**

Les ingrédients biologiques gagnent de plus en plus d'attrait auprès des consommateurs, car ils sont perçus comme étant naturels, sains et sûrs. Pour cette raison, le label "bio" est très apprécié dans tous les segments alimentaires, mais surtout dans les aliments pour bébés. Les glucides généralement utilisés dans les formulations d'aliments pour bébés, sont des maltodextrines, des sirops de glucose déshydratés ou du lactose. Les aliments pour bébés exigent la plus haute qualité. En 2021, Roquette a conçu la gamme de maltodextrines bio Glucidex® Premium pour offrir une source d'énergie sûre, ainsi qu'une haute tolérance digestive, pour la croissance saine des bébés.

**Précarité alimentaire\***

Pour lutter contre la précarité alimentaire, le Groupe Roquette développe des relations étroites avec ses communautés locales avoisinantes.

Chaque année, de nombreuses initiatives sont mises en place par les usines du Groupe.

À titre d'exemples, en Italie, lors de la journée internationale de la solidarité, le site de Cassano a fait un don financier à une association locale, *l'Opera Caritativa San Giuseppe di Cassano Spinola*, qui fournit une aide alimentaire à des familles en difficulté. En Lituanie, un jeu de la *Roue de la fortune* pour les employés a été organisé. Les points collectés collectivement ont été convertis en don financier à l'organisation locale *Caritas* qui aide la communauté en situation précaire en lui fournissant de la nourriture et d'autres services.

Ces exemples d'initiatives sont autant de preuves de l'implication du Groupe Roquette afin de 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 du bien-être des consommateurs.

Répondant aux attentes croissantes des clients et des marchés sur ce sujet, le Groupe s'attache à renforcer son approche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) dans les processus d'innovation, en intégrant des critères de développement durable.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) donnent la marche à suivre pour répondre à ces requêtes. Ils font écho aux défis mondiaux auxquels chacun est confronté. En 2021, dans la continuité de l'approche légèrement actualisée l'année précédente, deux de ces ODD sont considérés comme des opportunités de transformation et d'innovation : "Bonne santé et bien-être" (ODD 3) 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 (c'est-à-dire nouveaux ingrédients et produits) proposées aux clients apportent également un bénéfice en termes de durabilité.

Le Groupe 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 chapitre sur l'innovation (3)), répondent à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Indicateur Innovating	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
% de solutions apportées à nos clients répondant à des Objectifs de Développement Durable de l'ONU*	63 %	67 %	+ 4 pts	80 %

(\*) L'indicateur se calcule de la manière suivante : une liste de onze critères différents permettant de répondre à deux des Objectifs de Développement Durable de l'ONU (UN Goal 3 : Good Health & well-being ; UN Goal 12 : Responsible Consumption and Production) a été établie. Pour chaque nouveau développement de produit, une évaluation est faite : si le produit répond au moins à deux critères alors il est considéré comme répondant aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU. Le ratio est donc le nombre de nouveaux produits répondant à ces objectifs divisés par le nombre de nouveaux produits développés

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".

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

Indicateur Innovating	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
% de projets satisfaisants à plusieurs critères de la chimie "durable"	69 %	72 %	+ 3 pts	70 %

Pour définir cet indicateur, le Groupe Roquette a développé des critères internes basés sur les douze 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.

Sachant qu'en 2021, l'objectif fixé initialement pour 2025 a été atteint, une révision de ce KPI avec une fixation d'un objectif encore plus ambitieux sera initiée prochainement.

Parmi les lancements de nouveaux produits en 2021, deux sujets démontrant l'adéquation de la stratégie d'innovation avec l'ambition en matière de développement durable sont à retenir :

- Pour le marché Papier - Carton, la gamme Stabilyl® s'est élargie avec deux nouveaux produits (BA23 & 25) destinés à l'emballage alimentaire, qui apportent au papier ou carton traité des propriétés de résistance aux substances grasses, à l'eau et aux gaz. Ces nouveaux ingrédients apportent aux clients des solutions biosourcées, durables et sûres. Celles-ci sont ainsi des alternatives à certains polymères fluorés issus de l'industrie pétrochimique, pouvant être néfastes pour l'environnement et les êtres humains ;
- De la même manière, pour le marché de la Cosmétique, un nouveau produit Beauté by Roquette® LS 007, "100 % Plant-based Preservative Booster", permet aux clients de réduire le nombre de conservateurs listés tout en préservant leurs formulations.

## Protection des données – Sûreté et cybersécurité (4)

La stratégie de protection des données du Groupe est axée sur les personnes et les activités métiers. Le Groupe Roquette travaille avec son réseau de coordinateurs de la protection des données personnelles des fonctions Corporate et de DPOs (Délégués à la Protection des Données) locaux pour améliorer son niveau de conformité, harmoniser les pratiques et rationaliser les processus internes.

En 2021, le processus de gestion des violations des données personnelles et la gestion des risques fournisseurs ont été revus, notamment en ce qui concerne les exigences de sécurité de l'information et la conformité aux réglementations et législations applicables en matière de protection des données. Cette démarche va être poursuivie ainsi que sa mise en œuvre opérationnelle. Il a également été mis en place un catalogue de formations dédiées à la protection des données. Ce catalogue est divisé en sections pour mettre à disposition des formations adaptées aux besoins de sensibilisation et d'information de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi de bonnes pratiques en fonction des métiers et des juridictions applicables et d'expertises sur les processus et outils de gestion de la protection des données.

La création d'une culture du respect de la vie privée et de la protection des données contribue au succès de l'organisation dans de multiples domaines : juridique, contractuel, éthique, RH, relation client, stratégique. L'instauration d'une culture de la vie privée montre aux clients et aux employés qu'ils sont importants pour le Groupe et suscite une loyauté fondée sur la confiance. Elle offre également aux individus un niveau approprié de contrôle sur les données qu'ils partagent avec le Groupe.

Pour être éthique, l'organisation du Groupe doit respecter la vie privée de ses employés et de ses clients. L'éthique et la conformité sont intrinsèques aux valeurs du Groupe et au Code de Conduite ; le suivi de certaines données en est un élément essentiel.

Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation au Code de Conduite	91 %
Pourcentage de collaborateurs RH et correspondants Sûreté France ayant suivis une formation dédiée à la protection des données	85 %
Nombre de formations "Data Protection" disponibles au catalogue 2021 (en plusieurs langues)	26

Dans le domaine de la cybersécurité, le groupe Roquette poursuit ses investissements et ses efforts de recrutement et de formation. Le Groupe agit à la fois sur la protection des systèmes d'information, la protection des informations sensibles et la protection des outils de production. Il a renouvelé sa police d'assurance de façon satisfaisante dans un contexte de menaces croissantes et prépare ses équipes à assurer la continuité de l'activité en cas d'incident majeur. Il confirme ainsi sa volonté d'œuvrer pour assurer toujours plus de sécurité pour ses employés et pour l'environnement.

## Respect du bien-être animal\*

Le Groupe Roquette relève les défis sociétaux actuels et futurs en révélant le potentiel de la Nature pour offrir les meilleurs ingrédients pour les marchés de l'Alimentation, de la Nutrition et de la Santé.

Véganisme, flexitarisme, végétarisme : il existe de plus en plus de régimes alimentaires visant à réduire ou à supprimer la consommation d'origine animale. Les consommateurs se tournent vers des alternatives d'origine végétale, à base de protéines végétales (légumineuses comme le pois / fève ou céréales comme le soja / maïs) pour des questions de santé individuelle, d'éthique (notamment de bien-être animal) et aussi pour des engagements environnementaux.

En seulement vingt ans, le Groupe Roquette a développé la plus large gamme de protéines à base de pois disponible sur le marché actuel, et a contribué à son développement dans le secteur des protéines végétales, alternatives à la viande.

Le Groupe développe constamment l'innovation afin de mieux servir ses clients. Il propose des ingrédients sûrs et efficaces et de nouvelles solutions basées sur des études scientifiques fiables.

Le bien-être et le traitement éthique des animaux est une de ses préoccupations majeures : en tant qu'entreprise responsable, la santé, la sécurité et le bien-être de chacun (humains et animaux) sont au cœur de ses engagements.

Le Groupe Roquette travaille à mettre fin à ses expérimentations animales aussi rapidement que possible en adoptant des méthodes alternatives, comme les méthodes in vitro, partout où cela est possible, sauf en cas de nécessité réglementaire. Dans ce contexte, un laboratoire rassemblant des outils innovants de culture cellulaire a été mis en place courant 2021 à Lestrem.

## 2. ACTING

### Santé et sécurité (5)

Le Groupe Roquette prend soin des ressources, des territoires et des communautés. L'innovation est continue afin de contribuer au bien-être des femmes et des hommes à travers le monde.

Le Code de Conduite, recueil des convictions et des engagements de l'entreprise, mentionne aussi l'amélioration durable du bien-être, de la santé et de la sécurité des personnes, collaborateurs comme intervenants extérieurs, qui travaillent ou visitent nos entités.

Convaincus que tous les accidents et maladies professionnelles peuvent être évités, quatre principes fondamentaux sont essentiels pour accompagner cette ambition et guider les comportements :

- Le respect des lois locales et des directives internes en matière de santé et de sécurité ;

- L'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques ;
- La standardisation et l'application des meilleures pratiques opérationnelles issues du savoir-faire individuel et collectif ;
- Le développement d'une culture sécurité impliquant l'ensemble des collaborateurs dans un esprit d'amélioration continue.

En 2021, les principales réalisations sont :

- Le nombre d'accidents des prestataires externes a été divisé par deux ;
- Huit sites du Groupe n'ont connu aucun accident avec arrêt et ont atteint un cumul de 19 millions d'heures travaillées sans accident avec arrêt ;
- Deux unités industrielles ont dépassé dix années sans accident avec arrêt : l'amidonnerie de blé de Lestrem en France et le site de Lianyungang en Chine ;
- Deux sites (Beinheim en France et Cassano en Italie) ont reçu un Safety Award attribué par l'organisation interprofessionnelle Starch Europe ;
- Des modules d'e-learning très largement utilisés par plus de 90 % des salariés ont permis de sensibiliser aux bonnes pratiques associées aux "règles d'or sécurité".

Les indicateurs TF1 et TF2 du Groupe révèlent une dégradation importante du nombre d'accidents sur l'année 2021, contrastés par région : si la Chine et désormais l'Inde confirment leurs très bons résultats, l'Europe et les USA doivent cette année concrétiser les efforts engagés pour améliorer leurs résultats.

Il demeure indispensable de renforcer les deux axes de progrès déjà identifiés :

- Le développement d'un leadership sécurité de terrain permettant d'ancrer au quotidien la perception et le contrôle des risques. Leur prise en compte systématique par l'ensemble des intervenants est indispensable y compris pour des situations de la vie courante : par exemple, de nombreux accidents restent liés à des chutes de plain-pied ;
- La conformité aux exigences Groupe en termes de permis d'intervention, d'analyse de risques, d'interactions sécurité et de déploiement des bonnes pratiques, associée à d'éventuels investissements.

Indicateur Acting	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Taux de Fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1)	1,56	2,25	+ 31 %	0,5
Taux de Fréquence d'accidents déclarés par million d'heures travaillées (TF2)	3,43	4,18	+ 18 %	1,5

Le Groupe confirme aussi sa volonté d'atteindre fin 2022, la mise en place de systèmes de management de la sécurité basée sur le référentiel ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail) sur l'ensemble de ses sites industriels. Sans rechercher

systématiquement la certification associée, cet alignement sur un référentiel international contribuera à l'obtention d'un environnement de travail plus sûr pour l'ensemble des collaborateurs et des intervenants extérieurs.

### Covid-19

En 2021, le Groupe Roquette a continué de s'adapter aux impacts de la crise sanitaire en s'appuyant sur le déploiement de son Plan de Protection des Personnes ainsi que sur les réglementations locales. L'implication individuelle et collective à tous les niveaux a permis de garantir, cette année encore, la santé et la sécurité des collaborateurs sur les sites et en télétravail.

Dix-neuf des sites opérationnels du Groupe ont été audités par l'organisme indépendant Bureau Veritas et ont obtenu la certification associée Safe Guard® : l'objectif de ce label Safeguard est d'obtenir une évaluation indépendante des mesures préventives associées à la santé, la sécurité et l'hygiène (actions, processus et procédures, systèmes et contrôles) afin de gérer les risques associés à la pandémie Covid-19. Il s'agit d'une reconnaissance du travail individuel et collectif à tous les niveaux pour garantir la santé et la sécurité des employés sur les sites.

Afin d'accompagner et de soutenir ses collaborateurs, le Groupe Roquette a poursuivi le déploiement de son programme "People Care". Ajusté et enrichi au plus près des besoins, ce programme a permis de mettre en œuvre de nombreuses initiatives à destination des collaborateurs travaillant sur site et à distance : dispositifs d'écoute et d'accompagnement dans l'ensemble des pays, mise à disposition de guides pratiques et de fiches repères pour "revenir progressivement sur site", sessions de reconnexion au sein des équipes, campagne de sensibilisation sur la déconnexion, promotion de l'activité physique par le biais de challenges santé, webinaires et ateliers animés par des psychologues cliniciens, enquêtes pour recueillir les perceptions, analyser les tendances et identifier les pistes de progrès pour continuer à enrichir les plans d'actions au service du bien-être des collaborateurs...

Indicateur Acting	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre d'initiatives par an contribuant au bien-être au travail des collaborateurs	35	31	- 13 %	<b>A minima 20 initiatives par an</b>

La légère baisse du nombre d'initiatives vient du fait que l'année 2020, qui a marqué le démarrage de la crise Covid-19 associé à de nombreux confinements dans les pays, avait été marquée par un grand nombre d'initiatives mises en place au début de la crise.

### 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. À la croisée entre les besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs, elle permet de répondre aux exigences d'évolutions internes et externes, qu'elles soient liées aux métiers ou aux technologies, qu'elles soient techniques ou non-techniques comme notamment le leadership ; et de soutenir la stratégie de l'entreprise, tout en maintenant et en renforçant l'employabilité des salariés.

L'objectif est d'encourager une culture de la performance et de développement, tant au niveau mondial qu'au niveau local. Pour cela, le Groupe a déployé en 2019 sa stratégie Learning pour permettre à tous les collaborateurs de maintenir leurs compétences et connaissances à jour, de se développer et de progresser, servant ainsi la stratégie et contribuant à la performance de l'entreprise. Grâce à la plateforme digitale "e-learning", chaque collaborateur a l'opportunité d'apprendre et de partager en permanence des contenus de formation attrayants.

Depuis 2020, de nouveaux rendez-vous Formation (tels que la "Learning Week" et les "Learning Days") se sont ancrés dans les moments forts de l'année, en proposant des formats d'apprentissage attractifs s'appuyant sur les technologies digitales (webinaires, e-learning, webconférences, tutos). L'effort formation peut varier

d'une zone géographique à l'autre et malgré des contraintes sanitaires toujours importantes en 2021 du fait de la pandémie Covid-19, limitant ainsi les opportunités de formation en présentiel, le nombre total d'heures de formation du périmètre restreint a néanmoins significativement augmenté, passant de 176 668 heures en 2020 à 207 221 heures en 2021, soit 27,9 heures en moyenne par salarié, soit 18 % d'augmentation par rapport à 2020.

Le Groupe a ainsi dépassé en 2021 la cible 2025. Cette performance s'explique notamment par la préparation à la transformation stratégique du Groupe sur le périmètre France. Des actions de sensibilisation aux thématiques Compliance (dans le cadre notamment de la loi Sapin II) et Sécurité y ont également contribué sur l'ensemble des pays.

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

	2020		2021		Objectif 2025
	Total Heures	Moyenne H / salarié	Total Heures	Moyenne H / salarié	
Europe	81 546	18,1	109 189	25,3	
Amériques	23 452	22,3	31 608	30,7	
Greater Asia	18 556	14,4	24 844	20,8	
Chine	53 114	57,9	41 580	47,1	
<b>Groupe</b>	<b>176 668</b>	<b>22,8</b>	<b>207 221</b>	<b>27,9</b>	<b>25 h par an et par salarié</b>

#### 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 réglementaires obligatoires ;

- Par ailleurs, l'entreprise informe régulièrement ses salariés des principaux changements en matière d'organisation du travail.

Au 31 décembre 2021 (périmètre restreint), près de 42,6 % des salariés sont postés contre 42,1 % en 2020.

Depuis 2020, dans cette période sans précédent marquée par le Covid-19, le Groupe a rapidement adapté ses modes de travail. Cette situation inédite a également été l'opportunité de réinventer les modes de travail pour l'avenir. En écho à l'attente des collaborateurs, le télétravail fait dorénavant partie intégrante des modes de travail que le Groupe souhaite conserver. Au-delà du télétravail, la mise en place progressive du "Smart Working" au sein du Groupe depuis 2021 permet aux collaborateurs d'exercer leurs activités avec plus d'autonomie, plus de flexibilité dans leur travail sur site ou à distance.

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

	2020					2021				
	Total	Horaire Jour		Horaire posté		Total	Horaire Jour		Horaire posté	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	4 498	1 890	1 019	1 547	42	4 320	1 911	1 022	1 350	37
Amériques	1 052	332	181	507	32	1 028	316	186	490	36
Greater Asia	1 293	429	89	775	0	1 194	390	84	720	0
Chine	918	367	184	333	34	882	209	145	463	65
<b>Groupe</b>	<b>7 761</b>	<b>3 018</b>	<b>1 473</b>	<b>3 162</b>	<b>108</b>	<b>7 424</b>	<b>2 826</b>	<b>1 437</b>	<b>3 023</b>	<b>138</b>

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

	2020					2021				
	Total	Temps plein		Temps partiel		Total	Temps plein		Temps partiel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Europe	4 498	3 394	809	43	252	4 320	3 217	823	44	236
Amériques	1 052	838	213	1	0	1 028	804	222	2	0
Greater Asia	1 293	1 204	89	0	0	1 197	1 111	86	0	0
Chine	918	700	218	0	0	882	672	210	0	0
<b>Groupe</b>	<b>7 761</b>	<b>6 136</b>	<b>1 329</b>	<b>44</b>	<b>252</b>	<b>7 427</b>	<b>5 804</b>	<b>1 341</b>	<b>46</b>	<b>236</b>

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")

	2020					2021				
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.
Europe	4 651	3 522	1 129	862	3 789	4 477	3 354	1 123	848	3 629
Amériques	1 079	848	231	171	908	1 064	817	247	180	884
Greater Asia	1 364	1 251	113	185	1 179	1 305	1 196	109	195	1 110
Chine	959	731	228	174	785	923	703	220	181	742
<b>Groupe</b>	<b>8 053</b>	<b>6 352</b>	<b>1 701</b>	<b>1 392</b>	<b>6 661</b>	<b>7 769</b>	<b>6 070</b>	<b>1 699</b>	<b>1 404</b>	<b>6 365</b>

En 2021, le nombre de collaborateurs permanents sur le périmètre Groupe est de 7 769 (8 053 en 2020). L'année 2021 a notamment été marquée par la finalisation de la fermeture du site de Corby (Royaume-Uni) initiée sur l'année 2020, ainsi que par la mise en place de mesures de productivité grâce à l'automatisation et à la digitalisation.

• Nombre de collaborateurs temporaires ("Périmètre Groupe")

	2020					2021				
	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.	Total	Hommes	Femmes	Managers	Collab.
Europe	271	175	96	2	269	322	205	117	3	319
Amériques	20	11	9	0	20	25	10	15	0	25
Greater Asia	17	10	7	1	16	13	6	7	5	8
Chine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Groupe</b>	<b>308</b>	<b>196</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>305</b>	<b>360</b>	<b>221</b>	<b>139</b>	<b>8</b>	<b>352</b>

### 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 2021, 335 collaborateurs permanents ont été recrutés au sein du Groupe.

• Nombre de recrutements ("Périmètre Groupe" – effectifs permanents)

	2020					2021				
	Total	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes	
		Managers	Collab.	Managers	Collab.		Managers	Collab.	Managers	Collab.
Europe	106	9	64	3	30	107	4	56	7	40
Amériques	136	5	100	4	27	160	3	118	5	34
Greater Asia	28	3	14	1	10	17	0	9	0	8
Chine	55	0	46	0	9	51	0	38	1	12
<b>Groupe</b>	<b>325</b>	<b>17</b>	<b>224</b>	<b>8</b>	<b>76</b>	<b>335</b>	<b>7</b>	<b>221</b>	<b>13</b>	<b>94</b>

Dans le dispositif d'adaptation permanente de l'organisation, la mobilité interne est toujours privilégiée. En cohérence avec les principes définis dans sa Charte de la Mobilité Interne, le Groupe Roquette encourage chaque collaborateur à être "entrepreneur de sa carrière". Une fois validée, la mobilité 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)

	2021						
	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	243	69	62	43	59	10	0
Amériques	214	115	78	5	15	1	0
Greater Asia	83	64	11	2	3	3	0
Chine	103	78	8	12	5	-	0
<b>Groupe</b>	<b>643</b>	<b>326</b>	<b>159</b>	<b>62</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

	2020						
	Total	Démissions	Licenc.	Commun accord	Retraites	Décès	Autres
Europe	343	68	161	55	55	2	2
Amériques	121	59	44	3	13	2	0
Greater Asia	172	112	16	0	38	6	0
Chine	86	61	3	17	5	-	-
<b>Groupe</b>	<b>722</b>	<b>300</b>	<b>224</b>	<b>75</b>	<b>111</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

## 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 Économique (CSE) et la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

En France, le dialogue social a permis de continuer à accompagner l'entreprise dans le contexte particulier de pandémie au travers de onze accords.

Tout salarié peut adhérer librement à une organisation syndicale ou se présenter aux élections professionnelles des instances représentatives du personnel.

Dans le monde (périmètre restreint), 33 accords ont été signés en 2021 avec les partenaires sociaux en France, Italie, Inde, Brésil et Espagne.

## Diversité\*

Le Groupe 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. Levier essentiel pour la croissance du Groupe et la satisfaction de ses clients, la Diversité et l'Inclusion contribuent à créer un environnement de travail agréable et à être fortement ancrées dans les communautés locales dans lesquelles le Groupe Roquette opère.

En adéquation avec ses valeurs, 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. Pour continuer à progresser en matière de Diversité et d'Inclusion, le Groupe Roquette a poursuivi en 2021 ses campagnes de sensibilisation, en s'appuyant cette année sur des modules e-learning, des sessions de sensibilisation et des témoignages.

Indicateur Acting	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Proportion de femmes dans les effectifs	21,7 %	22,6 %	+ 0,9 pts	25 %

Les managers femmes représentent 20,4 % de l'effectif des collaboratrices - contre 18,5 % en 2020 (effectif permanent), taux supérieur au pourcentage des hommes managers (17,4 % de managers hommes sur l'effectif permanent masculin). Le Groupe Roquette poursuit la mise en œuvre de son plan d'action en faveur de la mixité. De nombreuses initiatives ont ainsi été menées dans le Groupe, parmi lesquelles : la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes, la mise en place et le suivi trimestriel d'un indicateur

dédié sur le périmètre des professionnels (en mode pilote pour cette première année), la mise en avant de "rôles modèles" à travers le partage de témoignages, la féminisation d'instances dirigeantes, la mobilité et l'évolution de carrière. Le réseau Women@Roquette fête cette année ses trois ans, continuant ainsi son essor avec plus de 250 membres présents sur une dizaine de pays.

En 2021, le Groupe a renforcé ses initiatives pour favoriser les interactions entre générations, à travers les programmes d'intégration pour les nouveaux arrivants, l'apprentissage, le mentorat, des sessions de sensibilisation sur la thématique des générations, ou encore de premiers pilotes en matière de transfert de compétences. L'objectif de vingt initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations est donc dépassé.

Indicateur Acting	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre d'initiatives par an pour favoriser les interactions entre générations	25	28	+ 11 %	<b>A minima 20 initiatives par an</b>

En matière de handicap, le taux d'emploi sur l'ensemble des sites Français du Groupe est de 4,34 % (hors sous-traitance), avec un résultat supérieur à la moyenne nationale. En 2020, le Groupe Roquette a versé 2 millions d'euros aux entreprises du secteur adapté, protégé et Travailleurs Indépendants Handicapés, et a poursuivi son soutien en 2021.

Au quotidien, près de 25 collaborateurs contribuent aux actions de la Mission Handicap sur les sites français du Groupe, autour de deux axes clés :

- La communication et la sensibilisation : au total, 610 salariés ont participé au module e-learning #12 millions, visant à sensibiliser au handicap et présentant la Mission Handicap France. À l'automne, le Groupe Roquette a participé au "Duo Day" lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, afin de permettre à une personne en situation de handicap de découvrir sur une journée, une entreprise, un métier. Un guide handicap à destination de l'ensemble des collaborateurs a également été créé et remis aux nouveaux collaborateurs embauchés en France. Une diffusion plus large de ce guide est prévue dans le courant de l'année 2022 ;
- Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels : le Groupe Roquette est particulièrement attentif au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, et s'efforce de rechercher et de proposer des solutions d'aménagements, d'adaptations ou de reclassement chaque fois que cela est possible. Depuis juin 2020, avec le soutien financier de l'AGEFIPH, le Groupe Roquette a ainsi contribué à l'aménagement de 24 postes de télétravail pour des salariés reconnus travailleurs handicapés en France. Plusieurs aménagements de postes ont également été réalisés pour des salariés du secteur industriel.

En 2022, l'entreprise souhaite affirmer ses engagements en matière de handicap, par la signature de son premier accord d'entreprise.

Le Groupe poursuit ainsi ses engagements en matière de Diversité et d'Inclusion par un travail continu mené sur l'ensemble de ses sites, engageant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et de ses parties prenantes pour créer un environnement de travail positif et attractif pour tous.

## Activités avec les communautés locales (8)

Pour ce quatrième enjeu RSE du pilier Acting, le Groupe 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 du Groupe. Chaque année, l'entreprise s'engage auprès des populations et des communautés locales, avec pour objectif de soutenir au minimum 40 projets ou actions en lien avec la nutrition, la santé et l'environnement, et de manière plus marginale des actions liées aux besoins locaux.

En 2021, cette directive a été remise à jour avec deux nouvelles catégories sur l'aide d'urgence et sur la thématique "Éducation" en général.

Indicateur Acting	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Projets ou actions avec les communautés locales	70	62	- 13 %	<b>A minima 40 initiatives par an</b>

La légère baisse par rapport à 2020 est due à la situation sanitaire, et au fait qu'il n'y a presque pas eu d'actions concernant des dons de masques ou gel hydroalcoolique en 2021.

À titre d'exemple pour 2021, en France, l'entreprise a lancé un *challenge Santé* de septembre à décembre, permettant de collecter des points à chaque activité sportive réalisée. Au final, ces points ont été transformés en don financier (12 000 euros) au profit d'associations d'étudiants en difficulté suite à la crise Covid-19 et au profit d'associations œuvrant pour les personnes en situation de handicap.

### La Fondation Roquette pour la Santé

La Fondation Roquette pour la Santé, créée en novembre 2017 sous égide de la Fondation de France, a soutenu depuis sa création, vingt-deux projets différents dont six à l'international. Près de 2 millions d'euros ont ainsi été distribués.

Pour choisir ses projets, elle s'appuie sur trois principes fondamentaux : croire au progrès, partager les savoirs et changer les comportements. Ces trois axes guident toutes les actions et les soutiens de la Fondation.

À titre d'exemple de soutien, cette année, la Fondation a choisi de devenir partenaire de la Chaire ANCA, chaire partenariale d'Agro-paritech qui promeut une alimentation saine et durable pour tous et notamment pour les jeunes de 18 à 35 ans.

De plus, la Fondation a lancé en interne une nouvelle initiative appelée "Act & Help". Cette initiative a permis à cinq associations soutenues de manière rapprochée par des collaborateurs du Groupe Roquette (en France, Inde, Lituanie, Espagne) de recevoir une "bourse" de 5 000 euros pour un projet concernant "l'alimentation des plus fragiles". Cette initiative sera renouvelée chaque année.

## 3. BIOREFINING

La politique environnementale du Groupe vise à prévenir toute pollution et à réduire l'impact environnemental de ses 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-sur-Aisne) sont soumis à autorisation ICPE et sont intégrés dans le reporting.

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 14 001 (norme relative au management environnemental). En 2021, dix sites sont certifiés ISO 14 001 (trois sites en Inde, trois sites en Chine, un site en Italie, un site en Espagne, un site en Lituanie et un site en France). Les informations environnementales présentées ci-dessous sont calculées à partir de méthodologies établies (voir chapitre 3 - Périmètre Environnemental), définissant chacun des indicateurs, les modes de calcul ou de mesure et les unités retenues.

Le logiciel de collecte de données environnementales, mis en place en 2019 par la fonction *Global Environment* et intégré à SAP, permet de collecter et de consolider les données environnementales pour l'ensemble des sites concernés. En 2021, les quatre sites Sethness-Roquette et le site de Crest ont été intégrés par rapport au reporting 2020.

Le Groupe Roquette consacre des moyens et des investissements conséquents pour la prévention des risques environnementaux et des pollutions. En 2021, plusieurs millions d'euros ont été investis pour diverses actions, telles que l'augmentation de capacité de la station d'épuration de Lestrem, la collecte des poussières et le traitement des eaux de ruissellement en Lituanie et le traitement des odeurs en Chine.

De plus, afin de sensibiliser les collaborateurs et l'encadrement aux enjeux du réchauffement climatique, des ateliers de *Fresque du climat* ont été mis en place au niveau des équipes de R&D (octobre 2021) et du Comité de Direction (décembre 2021). Cette approche collaborative où les participants construisent collectivement une fresque résumant les mécanismes principaux du changement climatique tels qu'ils sont expliqués dans les rapports du GIEC, sera étendue en 2022.

### 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'eau est une ressource essentielle qu'il convient de préserver.

Les procédés d'extraction et de fabrication des unités industrielles du Groupe nécessitent une mise en solution aqueuse. Certaines implantations voient leur autorisation de prélèvement d'eau diminuer en raison d'une réglementation 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 (comme exemple, le site de Viramgam qui a mis en œuvre la technologie zéro rejet sur son site depuis 2020, a recyclé 100 % des eaux mises en œuvre).

En 2021, le pompage en eau (rivières, nappes et réseau urbain cumulés) est d'environ 46,3 millions de m<sup>3</sup> contre 46,9 millions de m<sup>3</sup> en 2020. Cette réduction est en partie due à la mise en service du recyclage des effluents à Viramgam, mais aussi par l'arrêt du site de Corby. 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.

En 2021, les événements marquants sont l'augmentation de la capacité de la station d'épuration de Lestrem mais aussi la mise en service d'un bassin de roseaux pour épurer les eaux pluviales sur le site de Panevezys en Lituanie. La publication en 2021 d'une directive Groupe sur le management de l'eau va permettre aussi de structurer la démarche de réduction de consommation d'eau.

### Indicateurs de performance de consommation

Depuis 2020, le Groupe Roquette a décidé de mettre en place un reporting extra-financier mensuel sur l'eau pour gérer la consommation d'eau de manière fine.

L'indicateur de performance, revu en 2020, correspond la consommation d'eau douce totale par rapport au tonnage de matières premières végétales. Il est plus représentatif des consommations réelles.

Indicateur Biorefining	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Nombre de m <sup>3</sup> d'eau douce / tonne de matières premières végétales	6,96 m <sup>3</sup> /t	6,64 m <sup>3</sup> /t	- 4,8 %	Réduction de 5 % par rapport à 2019 (valeur 2019 = 6,96 m <sup>3</sup> /t)

Cette baisse est importante car en parallèle de ce nouvel indicateur mis en place en 2020, un plan de management a été mis en œuvre dès 2021, afin d'atteindre l'objectif de réduction.

### 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. Neuf sites de production sont certifiés ISO 50 001 (Nanning et Lianyungang en Chine, Beinheim, Vic, Vecquemont et Lestrem en France, Benifaio en Espagne, Cassano en Italie et Panevezys en Lituanie).

Le Groupe Roquette diversifie ses sources d'énergie en privilégiant les énergies renouvelables telles que la géothermie, la biomasse (bois, paille de riz, etc.) 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 2021, la consommation d'électricité totale (importée et produite) du Groupe est de 2 534 GWh contre 2 381 GWh en 2020 (l'augmentation est due au fait que l'année 2020 n'a pas été une année de production normale en raison de la pandémie Covid-19). En 2021, les sites de Vic-sur-Aisne et Panevezys s'approvisionnent avec de l'électricité ayant des certificats de *Garanties d'origine renouvelable*.

La consommation de gaz naturel est d'environ 7 333 GWh en 2021 contre 6 482 GWh en 2020, le site de Keokuk ayant davantage utilisé le gaz au détriment du charbon.

### Indicateur de performance énergétique

En 2021, le Groupe Roquette a décidé de challenger la performance énergétique de ces ateliers ainsi que leurs émissions de CO<sub>2</sub>. De son côté, la partie *utilités* (production d'électricité et de vapeur) est déjà couverte par l'indicateur de CO<sub>2</sub> évité.

En 2021, pour répondre à cet objectif, un nouvel indicateur appelé "Indicateur de performance carbone" (projet KENI) a été mis en place. Il vient remplacer l'indicateur de performance énergétique précédemment utilisé. Il est construit sur le même principe. Il compare, atelier par atelier, la quantité de CO<sub>2</sub> émise avec une quantité de CO<sub>2</sub> dite de référence. La référence est basée sur la performance de l'année de référence (2019) et la production de l'atelier. Les consolidations par site, pays région et pour le Groupe sont issues de moyennes pondérées des quantités émises.

Afin de suivre au mieux cet indicateur pertinent, le Groupe a développé un logiciel de calcul de l'indicateur, permettant de recueillir directement les consommations énergétiques renseignées dans l'ERP (Enterprise Ressource Planning) et les données de production utilisées par les équipes financières. Ceci permet un calcul plus dynamique, un indicateur calculé mensuellement et un suivi possible atelier par atelier en termes d'émissions de CO<sub>2</sub> comme de consommation énergétique.

Enfin pour permettre un suivi à chaque niveau de l'entreprise, les résultats sont disponibles pour tous via un outil de partage en ligne.

Les énergies prises en compte couvrent l'ensemble des énergies utilisées par le process : électricité, vapeur, gaz naturel...

Indicateur Biorefining	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Europe	0,994	0,981		
Amériques	1,056	1,012		
Greater Asia	0,994	0,972		
Chine	0,982	0,930		
<b>Groupe</b>	<b>1,005</b>	<b>0,982</b>	<b>- 1,8 %</b>	<b>Réduction de 5 % par rapport à 2020</b>

## 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. À 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. Le Groupe Roquette s'engage à réduire les impacts environnementaux en poursuivant la mise en place des 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<sub>2</sub> et ainsi à éviter un million de tonnes de rejets CO<sub>2</sub> à horizon 2025 afin de répondre à ce troisième enjeu RSE du pilier Biorefining.

À titre d'exemple, en 2021, le site de Lestrem a exploité une nouvelle recompression mécanique de vapeur sur un de ses ateliers et le site de Panevezys a mis en place des investissements d'efficacité énergétique sur ses séchoirs.

Comme chaque année, une évaluation des émissions de CO<sub>2</sub> a été réalisée sur les scopes 1 (émissions directes) et 2 (émissions indirectes).

L'événement marquant de 2021 est la mise en service complète de la production d'électricité produite par l'entité spécifique du Groupe en Chine (PHC) connecté sur le réseau. Ceci a eu pour conséquence d'augmenter les émissions de CO<sub>2</sub> du scope 1. En revanche, le site de Keokuk aux US a utilisé davantage de gaz à la place du charbon, ce qui a eu un effet favorable au niveau des émissions du scope 1.

Par rapport à la DPEF 2020, ces émissions sont maintenant exprimées par rapport aux tonnes de matières premières végétales pour être en cohérence avec l'indicateur sur la consommation d'eau. En 2021, les émissions de CO<sub>2</sub> des sites Sethness-Roquette et Crest ont été intégrés afin de tenir compte de toutes les émissions des sites de production.

Émissions de CO <sub>2</sub>	2020	2021	Variation entre N et N-1
Scope 1 teq CO <sub>2</sub> /kt de matières premières végétales	313	285	- 9 %
Scope 2 teq CO <sub>2</sub> /kt de matières premières végétales	79	79	+ 0 %

## Indicateurs de performance des émissions de CO<sub>2</sub> évitées annuellement

Celui-ci est défini comme la somme des bénéfices apportés par un ensemble d'actions visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> (tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par an) équivalent aux installations industrielles du Groupe (variateurs de vitesse, biocombustibles, cogénération, etc.).

Indicateur Biorefining	2020	2021	Variation entre N et N-1	Objectif 2025
Europe	555 477	574 154		
Amériques	75 606	40 493		
Greater Asia	205 900	254 397		
Chine	23 304	26 413		
<b>Groupe</b>	<b>860 287</b>	<b>895 457</b>	<b>+ 4 %</b>	<b>1 000 000 teq CO<sub>2</sub> évitées</b>

Cette année, la légère augmentation du CO<sub>2</sub> évité est principalement due à une augmentation générale de la cadence des usines qui se répercute sur les sources de CO<sub>2</sub> évités. (Plus de biocombustible consommé, plus large utilisation des outils type RMV (Recompression Mécanique de la Vapeur) ou cogénération...).

## Gaspillage alimentaire\*

L'activité du Groupe Roquette est de valoriser l'ensemble des constituants des plantes sans générer de déchets. Les matières premières végétales qui entrent sur le site sont donc presque entièrement valorisées et génèrent très peu de déchets.

## 4. SOURCING

### Approvisionnement en matières premières (12)

La consommation du Groupe en matières premières végétales (blé, maïs, pomme de terre et pois) pour l'année 2021 est d'environ 6,9 millions de tonnes. Celle-ci est en hausse d'environ 3,3 %, qui s'explique par l'impact de la reprise après une année 2020 touchée par la pandémie.

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. Ainsi en Italie, le projet X-Farm permet la collaboration avec plusieurs fermes et la mise en place de capteurs sur le terrain et d'une application numérique garantissant la traçabilité totale. Celle-ci aide aussi les agriculteurs à cultiver le maïs Waxy de manière plus efficace et plus durable (notamment avec un calcul des émissions de CO<sub>2</sub>). Il s'agit d'une approche d'amélioration continue engagée avec les agriculteurs locaux.

À la vue des résultats de 2019, 2020 et de 2021, l'objectif de 20 % pour 2025 n'est plus pertinent. Le sujet a encore besoin de maturité et de réflexion afin de donner un objectif ambitieux pour le futur.

Les matières premières sont définies "durables ou responsables" lorsqu'elles sont achetées avec une certification selon le référentiel SAI (Sustainable Agriculture Initiative) ou équivalent (exemple 2BSvs), ou selon un cahier des charges / protocole interne (inspiré des meilleures pratiques agricoles de durabilité comparables aux exigences du référentiel SAI).

Indicateur Sourcing	2020	2021	Variation entre N et N-1
% de matières premières "durables"	37,4 %	37,1 %	- 0,3 pt

La stagnation de ce KPI Sourcing en 2021 s'explique par la perte des volumes de Corby (90 / 95 % certifiés "durables") qui n'ont pas été complètement compensés par une consommation sensiblement supérieure à 2020, ainsi que par une montée en puissance des volumes au Canada plus faible que celle anticipée.

### Sélection des fournisseurs (13)

Le Code de Conduite fournisseurs du Groupe Roquette est partagé avec tous les fournisseurs. Début 2020, une nouvelle version a été déployée auprès des fournisseurs et mise en ligne sur le site internet. 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 Éthique & Responsabilité et le Code de Conduite du Groupe Roquette. Il ne se substitue pas aux différents règlements, normes et lois en vigueur dans les différents pays.

Ce code est aujourd'hui signé par tout nouveau fournisseur dans le cadre du processus d'enregistrement. De plus, pour les fournisseurs principaux (soit 80 % des dépenses d'achats), une campagne de qualification est menée et inclut systématiquement la signature de ce Code de Conduite. En 2021, ces fournisseurs ont tous signé le Code de Conduite et ont tous été qualifiés.

En 2021, l'entreprise a continué à déployer son outil de qualification des fournisseurs (Ariba supplier performance life cycle) permettant de contrôler les risques fournisseurs de façon cohérente et responsable (notamment sur la question des droits humains (cf. directive Groupe DGPG005)). Le plan de déploiement, démarré en 2020, est prévu sur trois ans à l'international sur la majorité du périmètre.

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

Le respect des droits de l'Homme et de l'Environnement est 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 conduite : 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.

Dans le cadre de ses activités, chaque fournisseur du Groupe 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.

## Économie circulaire\*

Les marchés du Groupe 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, efficacité économique et industrielle, contribution à l'écosystème territorial :

- L'efficacité matière, puisque toutes les matières premières végétales du Groupe sont valorisées quasiment en intégralité. Ainsi, pour la filière du maïs, l'amidon extrait de la plante est valorisé pour être mis à disposition des marchés de la Nutrition et de la Santé ou de l'Industrie, les autres composants de la plante sont dirigés vers d'autres marchés, comme la Nutrition Animale ;
- L'efficacité économique et industrielle, comme sur les sites de Lestrem, Beinheim, Vecquemont (France), de Cassano (Italie), de Benifaio (Espagne) où la méthanisation des effluents génère du biogaz utilisé dans les chaudières. Cela permet une réduction de l'utilisation du gaz naturel ;
- La contribution à l'écosystème territorial, grâce aux effluents des usines qui sont utilisés pour la fertilisation agricole, en générant une économie pour l'ensemble de la filière. Ainsi, par exemple en 2021, sur le site de Benifaio, les boues de traitement des effluents issues du processus de transformation du maïs sont épandues et sont utilisées comme engrais par les agriculteurs dans les champs de céréales et d'amandiers. Elles apportent des nutriments à la culture, améliorent la qualité du sol agricole et sont plus économiques pour l'agriculteur.

Ce rapport reflète les engagements et les actions du Groupe 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.