

RAPPORT 2015

RESPONSABILITÉ
SOCIALE
des Entreprises



GRUPE ROBERTET

SOMMAIRE



INTRODUCTION

Notre identité - page 5

La RSE chez Robertet - page 8

SOURCER LES MATIERES

L'évaluation des fournisseurs - page 12

L'accompagnement des producteurs - page 16

Les filiales et joint ventures - page 18

Les partenariats - page 19

TRANSFORMER LES RESSOURCES

La politique qualité - page 22

Le respect de l'environnement - page 24

VALORISER LES HOMMES

La pérennité de l'emploi - page 30

La transmission du savoir faire - page 31

Les conditions de travail - page 32

L'égalité et les droits humains - page 33

ANNEXES

Tableau des indicateurs - page 37

Tableau de correspondance avec l'article 225 - page 40



Robertet est une société familiale fondée en 1850 à Grasse et qui s'est développée au fil du temps, et à travers cinq générations animées d'une même passion : le goût de l'excellence et la passion du naturel. Aujourd'hui leader mondial des matières premières naturelles et un Groupe de près de 2000 collaborateurs, l'entreprise maintient ses valeurs d'origines et ses principes fondamentaux : la vision à long terme, le respect de l'humain, la préservation de la biodiversité, la contribution aux territoires et en particulier à celui de Grasse, la transmission du savoir faire, l'innovation et la créativité. C'est avec ces forces que le Groupe doit évoluer avec son marché et s'adapter à ses exigences, car les attentes de nos clients et des consommateurs vont désormais au delà de la qualité et de la sécurité des produits. Le dirigeant d'entreprise voit son champ de responsabilité s'élargir, et se doit d'intégrer des considérations non seulement économiques mais aussi sociales et environnementales. Cette évolution se traduit par une forte responsabilité vis-à-vis des acteurs de ses filières de matières premières naturelles, une volonté d'offrir aux clients des produits plus sains, et de mettre en place des processus de production moins polluants. Notre ambition est aussi de davantage explorer le potentiel des matières premières, de mieux valoriser les co-produits des plantes dont on extrait les parfums et arômes. Cette mission, qui s'appuie sur notre connaissance des naturels, est portée par la nouvelle division Health & Beauty de Robertet. Pour accomplir l'ensemble de ces projets, la prochaine étape sera alors de dialoguer et d'impliquer les partenaires du Groupe, en amont et en aval de la chaîne de valeur, dans sa démarche de développement durable. Car, comme pour le sourcing des matières premières, la collaboration sur toute la filière est indispensable pour progresser.

PHILIPPE MAUBERT

Président Directeur Général
du Groupe Robertet



INTRODUCTION

NOTRE IDENTITÉ



CHIFFRES CLÉS

- **1^{er}** leader mondial des ingrédients naturels
- **435** millions d'euros de CA consolidé en 2015
- **1 600** collaborateurs*
- **900** matières premières naturelles achetées dans plus de 60 pays différents
- **14** centres de création dans le monde

* Dans l'ensemble des filiales du Groupe, hors filiales de commercialisation et joint ventures

Présentation du Groupe

Fondé en 1850, le Groupe Robertet est une société familiale dont les activités principales sont la production de matières premières, d'arômes et de parfums. Depuis sa création, Robertet s'est spécialisé dans les naturels, faisant aujourd'hui du Groupe le leader mondial des matières premières naturelles. Progressivement, Robertet a développé une approche intégrée « Seed to Scent » qui permet une maîtrise complète des filières et des ingrédients. Cette approche est rendue possible grâce à l'implication du Groupe sur toute la chaîne de valeur : de la culture des ingrédients jusqu'à la transformation et la création.

Aujourd'hui, par le biais de ses filiales et participations, le Groupe est présent dans 18 pays et 5 continents. En France, ses 4 principales entités sont :

ROBERTET est l'entreprise pionnière sur le marché des matières premières naturelles depuis 1850

CHARABOT, créée en 1799, est la plus vieille entreprise de parfum encore en activité

La **SAPAD** (SA Plantes Aromatiques du Diois) est le leader mondial des huiles essentielles biologiques et représente 25% des parts de ce marché

HITEX est spécialisée dans l'extraction par CO₂ supercritique de principes actifs naturels destinés à la parfumerie, l'aromatique et la cosmétique

Notre ambition

Notre objectif est de maintenir notre place parmi les 10 premières entreprises de l'industrie aromatique. Cette ambition doit se réaliser en respectant nos valeurs, car elles façonnent notre identité et sont le fondement de notre notoriété :

- La culture du patrimoine
- La rigueur de gestion
- Le travail sur le long terme
- La créativité et l'innovation

Les grandes étapes de notre histoire

De 1850 à 1930...

Le déploiement des naturels

L'entreprise naît d'une collaboration entre deux cousins, François Chauve et Jean-Baptiste Maubert. Une usine est construite à Grasse et son siège social y est transféré. Déjà, le naturel est sur le devant de la scène, avec notamment le brevet d'invention du café instantané en 1880.

De 1930 à 1960...

L'innovation avant tout

Tout en poursuivant la distillation des naturels, l'entreprise innove et met au point de nouvelles techniques d'extraction. La division parfumerie est créée.

De 1960 à 1980...

La diversification des activités

La nouvelle génération de la famille Maubert crée la division arômes. L'entreprise se développe, notamment en Europe et aux Etats-Unis, et devient cotée en Bourse en 1984.

De 1980 aux années 2010...

Le développement international

L'entreprise poursuit sa croissance à l'international en ouvrant des filiales et des bureaux dans de nouveaux pays européens, en Amérique Latine et surtout en Asie. Les filières de sourcing des naturels sont également établies dans le monde entier.

...et demain ?

Depuis la récente création de la division Health & Beauty, le Groupe compte capitaliser sur son savoir faire et sa connaissance des naturels pour innover dans les domaines du bien-être et de la nutraceutique.





LA RSE CHEZ ROBERTET

Avant même que le concept de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) soit né, de par son modèle économique, ses activités et sa culture d'entreprise, Robertet avait déjà adopté les principes fondamentaux du développement durable, tels que la vision à long terme, la pérennité des ressources naturelles, la préservation de la biodiversité, la valorisation des savoir faire ancestraux et le respect de l'humain. Aujourd'hui, la structuration des démarches sur la RSE

Gouvernance & organisation de la RSE

Tout d'abord, Robertet a décidé de mettre en place en 2008 un Comité RSE pour définir et déployer un plan d'actions, et donner davantage de visibilité – à la fois interne et externe – aux projets menés dans l'ensemble de ses filiales.

Ce Comité RSE est composé d'une équipe pluridisciplinaire, comprenant l'ensemble des services stratégiques : qualité, ressources humaines, HSE (hygiène sécurité et environnement), commercial, marketing, communication, achats, affaires réglementaires. Il est présidé par Julien Maubert, Directeur de la Division Matières Premières. Le Comité RSE se réunit tous les trimestres pour, d'une part, recueillir les actions menées au sein du Groupe et, d'autre part, identifier les actions à initier à court et moyen terme.



– avec l'émergence de labels, de certifications, d'audits fournisseurs et, globalement d'une prise de conscience et d'une vigilance plus forte de la part de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur des industries agroalimentaires, cosmétiques et parfums, et en particulier des clients et des consommateurs finaux – requiert que le Groupe Robertet, lui aussi, formalise davantage sa démarche, renforce ses actions et améliore sa communication sur ses résultats.

Éthique

Dans l'ensemble des pays dans lequel il est implanté, le Groupe Robertet respecte les lois en vigueur et applique les normes internationales sur les droits humains. Pour regrouper en un unique document ses principaux engagements éthiques, Robertet a défini une Charte Ethique, qui est diffusée et signée par l'ensemble de ses collaborateurs. Réactualisée en 2013, les principes de cette Charte Ethique sont :

- le respect des droits des salariés (non-discrimination, égalité de traitement, respect du dialogue social, respect et courtoisie)
- la santé et la sécurité au travail
- la sécurité et la qualité des produits
- le respect de l'environnement
- la confidentialité des données et informations relatives aux clients
- les relations durables avec les clients et les fournisseurs
- le respect des lois

Politique RSE

En 2008 – la même année que la création du Comité RSE –, Robertet a défini une charte d'engagements pour le **développement durable**. Bien que cette charte ne soit destinée qu'à Robertet et Charabot à Grasse, la plupart de ses engagements sont diffusés et appliqués dans le reste du Groupe, en France et à l'international.

Ces engagements sont les suivants :

- 1/** Maintenir la pérennité du Groupe et préserver les activités sur le bassin grassois
- 2/** Développer et mettre sur le marché des produits respectueux des principes énoncés :
 - créer, produire, vendre et distribuer de façon responsable tout au long du cycle de vie du produit
 - informer et sensibiliser nos clients à l'achat de produits responsables
 - encourager les actions responsables auprès de nos fournisseurs
- 3/** Préserver nos ressources (eau, énergies, matières premières)
 - optimiser la logistique, favoriser les modes de transport les moins polluants
 - maîtriser nos consommations énergétiques
 - optimiser la gestion de l'eau
 - préserver la biodiversité
- 4/** Réduire nos déchets (rejets, emballages, consommables)
 - traiter et valoriser nos déchets
 - réduire la consommation d'emballages
 - réduire les nuisances liées à notre activité
- 5/** Valoriser la vie locale
 - politique ressources humaines : égalité des chances, évolution, conditions de travail..
 - développer l'économie locale au niveau de nos différentes implantations (privilégier les intervenants locaux)

Un **plan d'actions** RSE a ensuite été élaboré. Pour chacun des 5 engagements, le plan d'actions recense les actions déjà entreprises ou à entreprendre, les objectifs à atteindre, les résultats attendus, les délais de réalisation prévus, le statut de l'action (non commencée, en cours, réalisée ou suspendue/abandonnée) et la personne responsable de sa mise en œuvre. Ce plan d'actions est suivi et mis à jour lors des réunions du Comité RSE.

Publication d'un Rapport RSE

Le Groupe Robertet publie en 2016 son premier rapport RSE. Ce rapport a pour objectif de répondre aux obligations de l'article 225 de la loi Grenelle 2, imposant aux entreprises cotées de publier des informations sociales, environnementales et sociétales dans leur rapport de gestion. Il vise également à présenter la démarche RSE du Groupe, et d'établir les liens entre les enjeux du développement durable et ce qui fonde la passion, la performance et, in fine, la différence de Robertet.

Le périmètre de ce premier rapport se limite aux filiales de production du Groupe, soit : Robertet SA (Grasse), Robertet Argentina, Robertet do Brasil, Robertet USA, Robertet de Mexico, Robertet UK, Robertet Turkey, Robertet Bulgaria, Robertet South Africa Aromatics, Robertet China, Charabot, la SA Plantes Aromatiques du Diois (SAPAD) et Hitex. Les filiales de commercialisation, ainsi que les entités dans lesquelles le Groupe détient une participation minoritaire (Fragrant Garden, SNN et Indulleida), ont été exclues du périmètre, à l'exception de certains indicateurs relatifs au sourcing.

Ce rapport ayant nécessité, pour la première fois, la collecte d'un grand nombre de données RSE auprès des filiales, certains indicateurs ont un périmètre restreint ou sont issus d'estimations. Le cas échéant, ces limitations méthodologiques sont précisées dans le rapport.

Afin de présenter les enjeux et la démarche RSE du Groupe d'une manière qui soit fidèle et cohérente à ses métiers, le rapport est organisé autour des 3 chapitres suivants : le sourcing (Sourcer les matières), la production industrielle (Transformer les ressources) et les ressources humaines (Valoriser les hommes). Un tableau de correspondance en annexe permet de retrouver les différentes réponses du Groupe aux thématiques de l'article 225 de la loi Grenelle 2.

LA CERTIFICATION ESR DE LA SAPAD

Depuis 2013, les trois sites de la SAPAD sont évalués chaque année par Ecocert Environnement selon le référentiel ESR, qui couvre l'ensemble des principes de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises. En 2015, tout comme les années précédentes, la SAPAD a été labellisée Responsable et a atteint le niveau de performance « Excellence » du référentiel, confirmant ainsi l'importance de son engagement et le succès de sa démarche globale de RSE. Cette attestation vient compléter le système de certifications « produit » existantes de la SAPAD, telles que les certifications de produits biologiques et équitables.



SOURCER LES MATIÈRES

Tout commence ici, à la découverte des meilleurs ingrédients naturels de par le monde. Les enjeux de développement durable en matière de sourcing des matières premières sont multiples. En premier lieu, il s'agit de prévenir les risques d'approvisionnement, de garantir la qualité des matières dans le temps et de maîtriser les filières. Pour cela, une attention particulière doit être portée à la préservation de la biodiversité, la conservation des ressources naturelles, et à la richesse des sols, mais aussi aux cultures traditionnelles et aux contextes socio-économiques spécifiques des communautés locales. Le Groupe Robertet s'y dédie en déployant une stratégie d'approvisionnement qui lui est spécifique, pouvant aller jusqu'à l'élaboration de partenariats exclusifs dans le monde entier, et un accompagnement des producteurs locaux dans la durée.

Stéphanie Groult, Directrice des achats, Groupe Robertet : « Fidélité, Authenticité, Transmission et Savoir Faire résument l'éthique de notre Groupe dans l'action de pérennisation des filières de plantes à parfum et ce, dans un esprit perpétuel de continuité. »



L'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS

Pour s'assurer de la qualité des matières premières et sécuriser les filières d'approvisionnement des matières premières les plus stratégiques, l'équipe sourcing du Groupe évalue de manière continue ses sources d'approvisionnement. En effet, être impliqué directement à la source permet à Robertet de garantir aux parfumeurs, aromaticiens et clients les standards les plus élevés.

Les paramètres pris en compte dans l'évaluation des fournisseurs sont notamment le risque lié au type de culture (matière première à l'état sauvage ou cultivée), le risque climatique, le risque géopolitique et le risque économique.

Selon les résultats du processus d'évaluation, le Groupe Robertet applique 4 types d'approches de sourcing :

1. l'achat « classique » de matières premières
2. le partenariat
3. la joint venture
4. la filiale

Cette variété d'approches permet à Robertet non seulement de maîtriser ses filières, mais également de découvrir en permanence de nouvelles matières premières. Grâce à son réseau de partenaires à travers le monde, le Groupe est en capacité d'ajouter environ 20 nouveaux ingrédients à son catalogue chaque année. Robertet peut aussi explorer de nouveaux marchés : par exemple, le Groupe a créé une joint venture avec la société espagnole Indulleida, spécialiste de la culture de fruits, pour se développer sur le marché des boissons et des jus de fruits.

Le processus d'évaluation des fournisseurs intègre des critères RSE, les enjeux de développement durable étant intimement liés aux enjeux stratégiques de sécurisation des filières et d'amélioration de la qualité des matières premières.

Le Groupe Robertet a pour cela recours à 3 outils distincts :

- La charte fournisseurs
- Les questionnaires RSE
- Les audits RSE

La Charte Fournisseurs

Le Groupe a établi une Charte Fournisseurs pour définir et rappeler en 5 points le code d'éthique commerciale que les fournisseurs doivent s'engager à respecter :

- Le respect des lois et des réglementations applicables
- Le respect des droits du travail, avec des clauses spécifiques sur le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association et de négociation collective, l'égalité des chances, les rémunérations et les conditions de travail
- La santé et sécurité des salariés
- Le respect de l'environnement
- La mise en œuvre de pratiques éthiques, notamment en ce qui concerne la confidentialité des informations et les cadeaux et invitations

Les Questionnaires RSE

Robertet Grasse et Charabot envoient deux questionnaires différents à leurs fournisseurs :

- Le premier porte sur la **démarche RSE** du fournisseur : les questions concernent l'organisation générale du fournisseur en matière de RSE, les actions en faveur du respect du droit du travail et la sécurité des employés, les actions menées pour préserver les ressources naturelles (origine et pérennité des matières premières, impacts environnementaux des processus de fabrication, consommation d'eau et d'énergie, etc.), les actions pour préserver la vie locale (achats et emplois locaux, projets sociaux et éducatifs, etc.) et, enfin, la démarche de prise en compte de la RSE auprès de ses propres fournisseurs.
- Le deuxième vise à évaluer les **impacts environnementaux** de la matière première fournie : les questions portent sur les caractéristiques fondamentales de la matière première (nature, lieu de transformation, origine géographique, pérennité, certification, traçabilité...), les ressources associées (eau, énergie, transport) ainsi que les pollutions générées (déchets, rejets liquides, rejets gazeux, emballages, nuisances).

Le processus d'évaluation est déployé progressivement auprès des fournisseurs. L'équipe sourcing de Robertet Grasse et de Charabot a d'abord envoyé ces deux questionnaires à une première liste de fournisseurs en 2012, puis à une deuxième liste en 2013 et à une troisième en 2014. La prochaine liste est en cours de réalisation et recevra les questionnaires au cours de l'année 2016. Depuis 2012, 70 fournisseurs ont ainsi été interrogés, représentant 70% du montant total des achats de matières premières naturelles, en valeur, de Robertet Grasse et Charabot. L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 85% d'ici 2018.

Suite à la réception des réponses, les fournisseurs sont classés en trois grades : A (résultat satisfaisant, score supérieur à 70/100), B (résultat correct, score compris entre 40 et 70/100) et C (mauvais résultat, score inférieur à 40/100). Certains critères sont jugés critiques et peuvent dégrader le score du fournisseur malgré de bons résultats dans les autres critères. C'est le cas par exemple des questions sur l'origine géographique de la matière première (connue ou inconnue) ou sa pérennité (maîtrise ou non maîtrise de la ressource). C'est à partir de ces grades que le Groupe évalue la nécessité ou non de conduire un audit auprès de certains fournisseurs. La décision est prise de manière concertée, en fonction notamment de l'aspect stratégique de la filière et des demandes des clients du Groupe.

Sur les 70 fournisseurs interrogés, 97% ont répondu aux questionnaires envoyés. Seuls 9% des répondants ont eu un score inférieur à 40/100 au questionnaire « démarche RSE » et 4% pour le questionnaire « impacts des matières premières ».

SCORES MOYENS PAR LISTE DE FOURNISSEURS :

Questionnaire "démarche RSE"



Questionnaire "impacts des matières premières"



Les Audits RSE

La politique de Robertet est de mener au moins un exercice d'audit par an, en se focalisant soit sur un pays d'approvisionnement, soit sur une famille de produits. L'objectif de ces audits est avant tout d'accompagner le fournisseur sur un plan de progrès : lorsque ses pratiques sont jugées insatisfaisantes, le fournisseur n'est écarté que s'il n'est pas en capacité de les améliorer. Dans tous les autres cas où il existe une marge de progression, Robertet engage plutôt un plan d'accompagnement avec les fournisseurs concernés.

Les audits RSE sont réalisés par un prestataire externe indépendant. Ils évaluent les pratiques du fournisseur en matière de droits humains et droits du travail (par exemple, travail des enfants, contrats de travail, rémunérations, santé et sécurité...) ainsi qu'en matière de protection de l'environnement (par exemple, préservation des ressources, utilisation de pesticides et engrais de synthèse...). Les audits sont généralement menés pendant les périodes de récolte, lorsque l'emploi et les risques associés sont les plus élevés. Le rapport d'audit évalue les niveaux de risques et de performance du fournisseur, en tenant compte à la fois de la réglementation internationale et des normes locales.

En 2014, Robertet a mené 3 audits RSE pour ses filières rose : 2 audits de ses propres filiales en Turquie et en Bulgarie, et 1 audit de fournisseur au Maroc.

- Les résultats de l'audit de Robertet en Bulgarie étaient globalement satisfaisants. Des points d'amélioration ont néanmoins été identifiés chez les fournisseurs de rose locaux, portant notamment sur les conditions de travail des cueilleurs saisonniers. Robertet a prévu des actions de sensibilisation et d'information des propriétaires / producteurs de roses sur les améliorations à mener avant la prochaine récolte.
- Les audits de Robertet en Turquie et du fournisseur de rose au Maroc ont révélé plusieurs non-conformités. Des plans d'actions ont donc été définis et mis en œuvre, incluant par exemple la sensibilisation des producteurs de rose locaux, et la mise en place d'actions en faveur de la santé et sécurité des salariés. Pour chacune des entités, un audit de suivi a été programmé et réalisé en 2015.

En supplément des audits de suivi mené en Turquie et au Maroc, Robertet a conduit en 2015 un premier audit RSE auprès d'un fournisseur de matières premières naturelles en Tunisie, dont le résultat a été satisfaisant.





907 matières premières naturelles achetées par le Groupe dans le monde entier en 2015

11 177 tonnes de naturels achetés, soit 37% du total en volume des achats de matières premières du Groupe

L'ACCOMPAGNEMENT DES PRODUCTEURS

Pour sécuriser les filières les plus stratégiques, il est nécessaire d'aller au delà de l'évaluation des fournisseurs et de s'impliquer davantage dans la pérennisation et l'amélioration des cultures de matières premières naturelles. Que ce soit via une filiale, une joint venture ou un partenariat, l'engagement du Groupe Robertet prend plusieurs formes mais s'inscrit autant que possible dans une logique de collaboration à long terme. Dans les filiales Robertet Grasse et SAPAD, 65 partenariats de plus de 3 ans étaient en vigueur en 2015, représentant près de 25% du nombre total de fournisseurs de matières premières naturelles de ces deux entités.

Les multiples facettes de l'accompagnement de Robertet auprès de ses fournisseurs sont détaillées ci-dessous :

Pratiques agricoles

Le Groupe ne détient que très peu de terres mais il peut demander à des agriculteurs – via des partenariats formels ou moraux – de cultiver certaines plantes pour son compte. Pour les filiales françaises Charabot, Robertet Grasse et la SAPAD, il est estimé qu'environ 547 tonnes sont ainsi cultivées indirectement pour elles, par le biais de partenariats fournisseurs, ce qui représente près de 14% des achats totaux de matières premières naturelles de ces trois filiales.

Le soutien de Robertet auprès des producteurs peut se traduire par l'apport de graines et de plantes pour développer des qualités spécifiques, des conseils agronomiques sur les cultures et les méthodes de récolte, ou des informations à destination des agriculteurs sur les risques liés à la manipulation et à l'utilisation des pesticides. En Turquie et en Bulgarie, par exemple, tous les ans avant chaque campagne de récolte, les fournisseurs locaux sont sensibilisés à la bonne utilisation des pesticides par un expert du Groupe.

Un des objectifs du Groupe à moyen terme est de développer les cultures biologiques. En Afrique du Sud, Robertet cultive directement des variétés de romarin, de brout et de jasmin en agriculture biologique dans les champs qui entourent son usine. Robertet encourage surtout dans sa supply chain les producteurs qui souhaitent passer d'une agriculture conventionnelle à une agriculture raisonnée, voire biologique, avec un sol exempt de toute trace de produits chimiques. En 2015, 93 des 907 matières premières naturelles achetées par le Groupe étaient certifiées biologiques. En volume, le Groupe a acheté 427 tonnes de matières premières certifiées biologiques, soit 13% de plus qu'en 2014. Le bio représente ainsi 4% des achats totaux de matières premières naturelles du Groupe. La filiale qui contribue le plus à ce résultat est la SAPAD, spécialisée dans les huiles essentielles, qui achète à elle seule 181 variétés différentes et 389 tonnes de matières premières certifiées biologiques, soit environ 93% de ses achats totaux.

Terroirs, savoir faire & biodiversité

Robertet souhaite favoriser le partage et l'échange de connaissances avec les agriculteurs locaux. L'enjeu est également de maintenir et de préserver leur savoir faire sur le long terme. Aux Comores, par exemple, le Groupe a soutenu des jeunes qui souhaitaient travailler dans la culture de l'Ylang-Ylang, afin que le savoir faire des anciennes générations ne soit pas perdu.

De nombreuses variétés sont cultivées dans des pays à forte biodiversité. Cette richesse peut être protégée grâce au maintien des savoir faire locaux mais aussi par une exploitation raisonnée et des actions concrètes de plantations. A Madagascar, Robertet travaille avec une famille malgache via une joint venture et plante tous les ans avec elle 10 000 plants d'Ylang-Ylang pour assurer sa conservation. Pour protéger la biodiversité, la joint venture a également laissé plusieurs hectares de forêts vierges et procédé au recensement des espèces de faune et flore locales. En Nouvelle Calédonie, Robertet a décidé de créer une joint venture avec des membres d'une communauté Kanak pour produire de l'huile de bois de santal. En parallèle, un vaste programme de reforestation – certifié FSC (en cours) – a été mis en place en 2009 pour replanter des arbres dans leur biotope naturel. Chaque année, ce sont ainsi plus de 15 000 arbres qui sont plantés.

Ces actions sont en ligne avec les principes du Protocole de Nagoya, adopté lors de la 10ème conférence de l'ONU sur la diversité biologique en 2010. Le Protocole de Nagoya vise à favoriser le partage juste et équitable des avantages découlant de l'utilisation des ressources génétiques, à préserver la biodiversité et à lutter contre la biopiraterie.

Soutien technique & financier

Le Groupe Robertet peut aussi apporter un soutien technique et financier à ses fournisseurs. Auprès des agriculteurs, tout d'abord, Robertet a développé de nombreux partenariats de préfinancement des récoltes. Par exemple, à Senir, en Turquie, le Groupe finance depuis plus de 60 ans des roseraies à hauteur de 50% pour fournir d'avance un revenu minimum aux 20 000 producteurs qui récoltent chaque année plus de 1000 tonnes de pétales de rose. A plus petite échelle, en Afrique du Sud, Robertet préfinance la récolte de spilanthès, ce qui garantit un revenu aux 30 personnes qui vivent de cette activité.

Auprès des fournisseurs ayant des installations de production, Robertet peut pré-financer des équipements pour les aider à améliorer leurs technologies et processus de fabrication. Par exemple, à Nosy Bé, à Madagascar, le Groupe a contribué à l'achat d'équipements en acier inoxydable, ce qui a à la fois réduit les impacts environnementaux du procédé de distillation et augmenté la qualité de l'huile d'Ylang-Ylang produite. En Nouvelle Calédonie, Robertet a construit une unité de distillation et d'extraction qui fonctionne à 100% avec des solvants recyclés. En Egypte, le Groupe contribue à la R&D de ses fournisseurs pour optimiser leurs rendements et développer de nouveaux procédés de culture et d'extraction du jasmin.

Développement local

Le Groupe source certaines de ses matières premières dans des pays en voie de développement, dans lesquels existent de réels enjeux de pauvreté, d'infrastructures et d'accès à la scolarité par exemple. Robertet s'implique alors auprès des communautés locales en contribuant au financement de soins médicaux, au développement d'infrastructures ou aux frais de fonctionnement d'écoles rurales (dons de matériel, financement du système de transport scolaire). Ce soutien peut être fait directement ou à travers des ONG locales.

A Madagascar, la SAPAD est partenaire depuis 2003 de l'association SCHOOL, qui rassemble des producteurs et des entreprises bio souhaitant promouvoir la scolarisation des enfants. La philosophie de l'association est de participer à l'éducation des enfants en mettant l'accent sur le respect des traditions locales, l'hygiène, l'agriculture biologique et la gestion des forêts, d'une manière adaptée aux terroirs et aux possibilités humaines locales. D'une part, l'association utilise les dons pour construire des écoles et des projets dédiés au bien-être social (infrastructures pour l'eau potable, banques de semences de paddy) des populations rurales de la région de Manakara. D'autre part, elle anime un système de parrainage entre familles européennes et malgaches visant à scolariser les enfants. Les fonds versés par la SAPAD sont collectés sur les revenus liés à la revalorisation des emballages. En 2014, la SAPAD a ainsi versé 5000 € à l'association et parrainé la scolarisation d'une dizaine d'enfants.

Le mécénat de Robertet ne se limite pas aux pays en voie de développement. En France, le Groupe soutient financièrement plusieurs associations locales, liées à son métier (par exemple le Musée de la Parfumerie) ou agissant dans les domaines de la santé et du sport. En 2015, Robertet a ainsi dépensé environ 75 400 € dans des actions caritatives, en France et à l'international.

82 partenariats de préfinancement signés par le Groupe en 2015

5 977 687 € de budget dédié au préfinancement en 2015

LES FILIALES ET JOINT VENTURES



LES PARTENARIATS





TRANSFORMER LES RESSOURCES

Les matières premières continuent leur chemin. En association avec d'autres ressources, elles vont être transformées pour devenir des ingrédients, des arômes ou des parfums. Deux principaux enjeux sont alors à prendre en compte. D'une part, il s'agit de préserver la qualité des matières premières tout au long du processus de transformation et de création : c'est là le cœur du métier, du savoir faire de Robertet. D'autre part, il est nécessaire de réduire les impacts environnementaux associés au processus de production, dans le même objectif de préservation et de pérennité que celui qui est établi au niveau du sourcing.

Robert Simigaglia, Directeur de Production, Robertet Grasse : "Avant de référencer un produit, nous devons veiller à sa parfaite innocuité, tester son évolution dans le temps, trouver le process le mieux adapté à son traitement, vérifier que les ressources sont régulières et pérennes. Tout ceci représente de longs mois d'essais, d'études et de travaux, voire des années quand on a à faire à une fleur qui ne fleurit qu'une fois l'an. »



LA POLITIQUE QUALITÉ

Le Groupe Robertet déploie une politique qualité dans l'ensemble de ses filiales. Le Groupe s'engage ainsi à optimiser ses processus dans une démarche d'amélioration continue à travers des systèmes de management de la qualité, mais également des certifications. Robertet se soumet par ailleurs à des audits SMETA à la demande de ses clients, pour rendre compte du niveau global de performance RSE de ses sites de production.

Système de Management de la Qualité

A Grasse, Robertet a mis en place un système de management de la qualité qui repose notamment sur un manuel qualité à destination des collaborateurs, des fiches d'instructions et de procédures, et des informations précises sur les procédés de fabrication. Une feuille de route avec les objectifs qualité à court terme de l'entreprise est affichée dans plusieurs endroits stratégiques des locaux. Des indicateurs de suivi sont également mis en place afin de régulièrement mesurer la performance et les résultats de l'entreprise. Ces indicateurs incluent par exemple le nombre de réclamations clients (justifiées et non justifiées), les délais de traitement des réclamations et les délais moyens de mise à disposition des produits. En 2015, les résultats ont été meilleurs que les objectifs fixés concernant le nombre de réclamations clients justifiées (cf. tableau ci-dessous).

Les filiales organisent des formations et des actions de sensibilisation de leurs salariés à la démarche qualité. Chacune d'elles adopte le système qualité le plus approprié au regard des spécificités de ses métiers. Par exemple, la SAPAD a mis en œuvre pour la production de ses huiles essentielles les BPF (Bonnes Pratiques de Fabrication) pour les matières premières à usage pharmaceutique, évaluées par l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament (ANSM). Robertet Grasse a mis en place l'approche HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) pour les besoins du marché alimentaire, et se conforme également aux Bonnes Pratiques de Fabrication pharmaceutiques et cosmétiques.

Résultats du système de management de la qualité (Robertet Grasse uniquement) :

Indicateur : nb de réclamation clients justifiées / nb de produits vendus	RÉSULTAT 2015	OBJECTIF 2015
Division Arômes	0,32%	0,4%
Division Parfumerie	0,12%	0,3%
Division Matières Premières	0,61%	0,8%

Certifications

De même que pour les démarches qualité, chacune des filiales choisit le système de certification qui lui semble le plus pertinent, selon son contexte local et les exigences de ses métiers. Quelques exemples ci-dessous illustrent ce système global de certifications :

- Pour la qualité et la sécurité alimentaire, Robertet Grasse est certifié BRC (British Retail Consortium), Robertet USA est certifié SQF 2000 (Safe Quality Food), et Robertet Brésil et Robertet Chine sont tous les deux certifiés FSSC 22000 (Food Safety System Certification)
- La SAPAD dispose à la fois de certifications pour ses processus de production (Bonnes Pratiques de Fabrication de l'ANSM, certification « Responsable » par Ecocert Environnement) et de nombreuses certifications pour ses produits finis (certifications AB, Demeter, Max Havelaar, Kosher pour l'alimentaire, certifications Greenlife et Cosmos pour les cosmétiques)
- Enfin, les 9 sites des filiales Robertet Argentine, Charabot, Robertet Chine, Hitex, Robertet Mexique, Robertet Grasse, Robertet UK, soit 45% du nombre total de sites du Groupe, sont certifiés ISO 9001.

ENTREPRISE DU PATRIMOINE VIVANT (EPV)

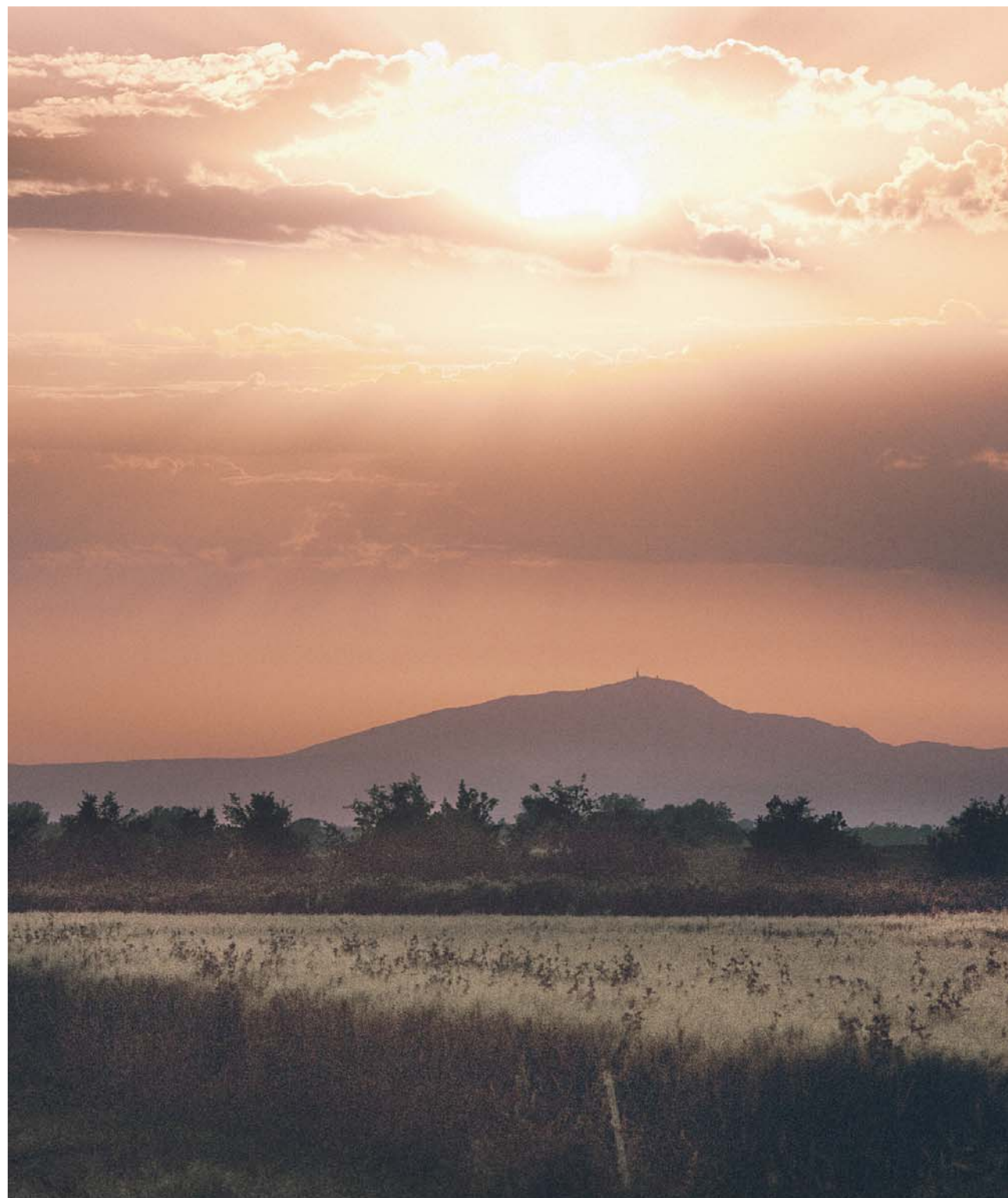
Le label EPV est une marque de reconnaissance de l'Etat mise en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence. Les sociétés Robertet et Charabot ont toutes les deux obtenu le label en 2012.



Les Audits SMETA

Robertet souhaite aussi rendre compte de la performance RSE de ses sites de production car celle-ci est une composante déterminante de la qualité de ses produits. En phase avec les exigences de ses clients et leur volonté d'auditer leurs fournisseurs, le Groupe Robertet a décidé de se soumettre régulièrement à un audit SMETA (Sedex Member Ethical Trade Audit). Le référentiel d'audit SMETA a été élaboré pour les adhérents du Sedex, qui est une plateforme d'échanges d'informations sur les performances RSE des entreprises, dont Robertet est membre depuis 2007 suite à la demande de certains clients. Cela permet aux entreprises auditées de diffuser auprès de leurs clients, par le biais de cette plateforme, les résultats des audits. L'avantage pour les clients est d'éviter de devoir organiser des audits individuels pour chacun de leurs fournisseurs stratégiques et de pouvoir comparer les résultats des fournisseurs entre eux grâce à un référentiel standardisé. L'audit SMETA consiste à vérifier les pratiques des entreprises selon les quatre piliers suivants : les conditions de travail, la santé et sécurité, l'environnement et l'éthique commerciale. Lorsque des non-conformités sont identifiées, des actions correctives sont définies puis mises en place. L'audit fournit également une liste des bonnes pratiques observées.

Depuis 2013, les sites de Robertet Grasse, Charabot, Robertet Brésil et Robertet Mexique ont été audités selon le référentiel SMETA, soit 30% des sites du Groupe dans le monde.



LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le processus de transformation des matières et de création des parfums et arômes est le fruit du savoir faire, de l'artisanat et de l'innovation ; mais il demeure un processus industriel, dont les impacts environnementaux sont importants. Pour limiter ces impacts, Robertet a mis en place un système de management environnemental et vise à réduire son utilisation de ressources naturelles ainsi qu'à minimiser les pollutions associées à la production.

Politiques HSE

La gestion environnementale est, comme les systèmes de qualité, adaptée aux contextes et exigences de chacune des filiales. Au sein de Robertet Grasse, par exemple, la politique environnementale est animée par des responsables HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) présents sur chacun des deux sites. Aux Etats-Unis, Robertet USA a sa propre politique HSE, qui énonce notamment que l'entreprise doit opérer d'une manière socialement et écologiquement responsable, qu'elle doit intégrer la HSE dans ses processus et décisions, et adopter des pratiques qui optimisent la consommation de ressources et réduisent les pollutions. Dans toutes ses filiales, le Groupe sensibilise ses salariés à la protection de l'environnement, et en particulier à la gestion des déchets. A la SAPAD, par exemple, tous les nouveaux arrivants reçoivent des informations sur l'agriculture biologique et la politique RSE de l'entreprise.

Les sites du Groupe étant classés ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), ils doivent mettre en place des mesures de prévention des risques environnementaux. En 2015, le Groupe a dépensé environ 5,6 millions d'euros en garanties d'assurance pour couvrir les risques de dommages environnementaux.

La réduction des impacts environnementaux liés aux processus de production est un réel défi et le Groupe s'engage à s'améliorer de manière continue dans ce domaine. En 2011, Robertet Grasse s'est fixé pour objectifs de réduire tous les ans sa consommation d'eau, d'énergie et d'emballages, ainsi que ses émissions de gaz à effet de serre, de 3% par tonne produite.

Gestion des ressources

Consommation d'eau

De manière générale, le Groupe Robertet essaie de réduire sa consommation d'eau en installant par exemple des équipements de récupération des eaux de pluie, des systèmes en circuit fermé ou du matériel économiseur d'eau.

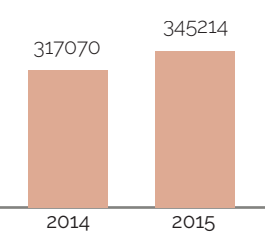
Comme illustré dans le graphique ci-dessous, la consommation d'eau totale estimée¹ du Groupe a néanmoins augmenté de 9% entre 2014 et 2015. Cette hausse s'explique principalement par l'ouverture d'un nouveau site de production d'arômes au Brésil en septembre 2014 et par l'augmentation de la production en Chine.

Consommation d'énergie

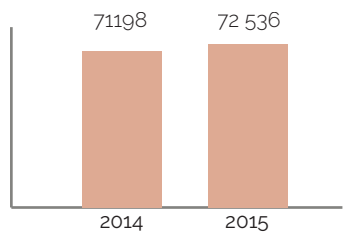
Le Groupe Robertet installe dans ses filiales des équipements ayant une meilleure performance énergétique (par exemple chaudières, chauffe-eaux, éclairages) ainsi que des systèmes de récupération d'énergie. Une attention est également portée sur la consommation énergétique des bâtiments. Conformément à la réglementation française, un audit énergétique sera réalisé dans les sites de Robertet Grasse et de Charabot au cours de l'année 2016 et devrait ainsi permettre à l'entreprise d'identifier des pistes d'économies d'énergie.

La consommation totale d'énergie (électricité, gaz naturel et fuel à du Groupe était de 72 536 MWh en 2015 – une augmentation de 2% par rapport en 2014, reflétant la hausse générale du niveau de production de la plupart des filiales.

Consommation d'eau du Groupe en m3



Consommation d'énergie du Groupe en MWh



Chimie verte

L'ambition du Groupe est de tendre vers le respect des 12 principes de la chimie verte (cf. encart ci-contre) à l'horizon 2020. La chimie verte est déjà un axe fort de la R&D depuis plus de 10 ans : d'une part, par le développement d'extraits épurés comme les fractions d'huiles essentielles, sans allergènes naturels. Et d'autre part, par la recherche de procédés verts plus écologiques, permettant l'usage de solvants alternatifs aux solvants classiques d'origine fossile. Par exemple, le Groupe a élaboré et breveté un procédé d'extraction de fleurs fraîches (rose, jasmin, orange) par le CO₂ à l'état supercritique, en alternative à l'hexane. Cette innovation a en grande partie été permise par l'acquisition en 2014 de la société bretonne Hitex, justement spécialisée dans les technologies d'extraction par CO₂ supercritique. Les procédés d'Hitex ont également permis au Groupe de ne plus utiliser de dichlorométhane pour l'extraction de certains arômes, substance chimique qui auparavant générait des déchets non valorisables. Enfin, la R&D se dédie à une valorisation plus complète des plantes aromatiques, par le développement de co-produits actifs en plus de leur fraction odorante.



¹ Les données sont dans l'ensemble issues des compteurs et factures d'eau, à l'exception de Robertet Turquie pour qui la consommation d'eau a été estimée.

LES 12 PRINCIPES DE LA CHIMIE VERTE

- 1 Réduction de la pollution à la source
- 2 Economie d'atomes
- 3 Synthèses moins dangereuses
- 4 Produits chimiques moins toxiques
- 5 Recherche d'alternatives aux olvants polluants et auxiliaires de synthèse
- 6 Réduction des dépenses énergétiques
- 7 Ressources renouvelables
- 8 Réduction des produits dérivés
- 9 Utilisation de procédés catalytiques
- 10 Eco-conception des produits
- 11 Analyse en temps réel pour prévenir la pollution
- 12 Réduction des risques d'accidents

Source : <http://www.cnrs.fr/inc/recherche/programmes/docs/chimieverte.pdf> de commercialisation et joint ventures

Réduction des pollutions

Rejets dans l'eau, l'air et le sol

Etant classés ICPE, les sites de production de Robertet sont soumis à des exigences réglementaires strictes en matière de pollutions environnementales. De nombreux dispositifs sont en place pour limiter les rejets atmosphériques (par exemple : condenseurs de vapeur sur les appareils pour les émissions de COV, suivi et contrôle des émissions telles que les NOx et monoxyde de carbone des chaudières) et les effluents aqueux (par exemple : gestion stricte des résidus solvantés, purification des eaux de process grâce à la distillation ou la récupération des eaux de pluie, station d'épuration avec système de méthanisation sur site, analyses de l'eau régulières). Les risques de pollution des sols sont également contrôlés et limités par des installations dédiées, telles que des cuves et des bâches de rétention..

Nuisances sonores et olfactives

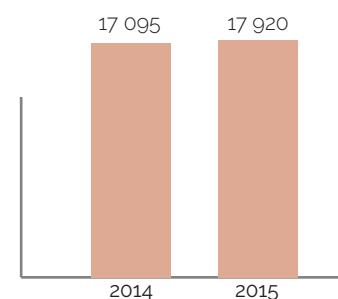
A Grasse, où les sites de production de Robertet se situent près du centre-ville, l'entreprise réduit les nuisances sonores via des aménagements spécifiques (mur anti-bruit, capotage acoustique, barrières naturelles..) et en n'ayant qu'une très faible activité de nuit. Les nuisances olfactives sont limitées par la mise en place de dépoussiéreurs et de laveurs de gaz.

Changement climatique

Les deux filiales les plus actives en matière de lutte contre le changement climatique sont Robertet USA et la SAPAD. Robertet USA a mis en place un système de visioconférence pour réduire les déplacements professionnels. La SAPAD encourage le covoiturage, privilégie les importations par fret maritime plutôt qu'aérien, Groupe les expéditions pour minimiser les transports et collabore avec des transporteurs ayant une politique environnementale établie. La société a également récemment fait l'acquisition de deux véhicules hybrides. Enfin, les deux filiales s'approvisionnent en énergies renouvelables : aux Etats-Unis, Robertet USA a installé des panneaux solaires qui lui ont permis de générer plus de 783 MWh en 2015, soit quasiment 10% de sa consommation totale d'électricité.

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe, estimées à partir des consommations d'énergie de l'ensemble des filiales (électricité, gaz naturel et fioul), étaient de 17 290 tonnes² d'équivalent CO₂ en 2015.

Emissions de gaz à effet de serre en tonne (équivalent CO₂)



² Le calcul des émissions de gaz à effet de serre est établi à partir des facteurs d'émissions de la Base Carbone de l'ADEME. Des facteurs d'émissions spécifiques à chacun des pays d'implantation du Groupe ont été identifiés pour l'électricité. En revanche, des facteurs d'émissions généraux pour l'Europe (donc non différenciés par pays) ont été appliqués pour le gaz naturel et le fuel.



Déchets³

Dans l'ensemble de ses filiales, le Groupe cherche des solutions pour réduire et valoriser ses déchets. Quelques exemples sont listés ci-dessous :

Robertet Grasse

Certains déchets végétaux issus des ateliers d'extraction sont compostés et contribuent à la fabrication d'un compost normé. D'autres déchets de production sont valorisés énergétiquement ou recyclés. Les déchets d'emballages sont triés et également recyclés dans des centres externes dédiés. En 2015, au total, 83% des déchets de Robertet Grasse ont été valorisés. Pour les prochaines années, la société a pour objectif d'améliorer ce taux en développant notamment de nouvelles filières de valorisation

Robertet USA

L'entreprise a entrepris de réduire les emballages de ses produits. Elle a par ailleurs réussi à valoriser une partie des résidus de sa production d'arômes, qui sont utilisés comme ressources dans l'industrie de l'alimentation animale.

Hitex

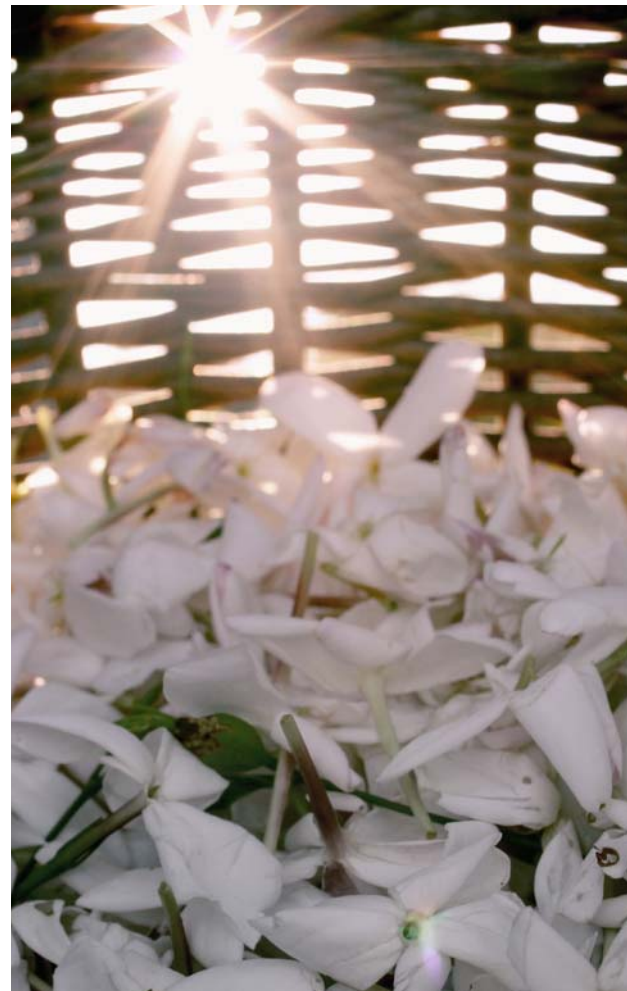
En 2015, 97% des déchets de production de l'entreprise ont été valorisés sous forme de déchets verts compostables.

SAPAD

De même, en 2015, 85% des déchets de production de l'entreprise ont été utilisés en compost. Très active sur le tri et le recyclage, 100% de ses déchets d'emballages sont également valorisés.

Bien que cela ne soit pas systématiquement tracé et mesuré, dans les autres filiales à l'étranger, notamment en Turquie, Bulgarie et en Afrique du Sud, les déchets végétaux sont généralement aussi transformés en compost et utilisés dans les champs agricoles des alentours.

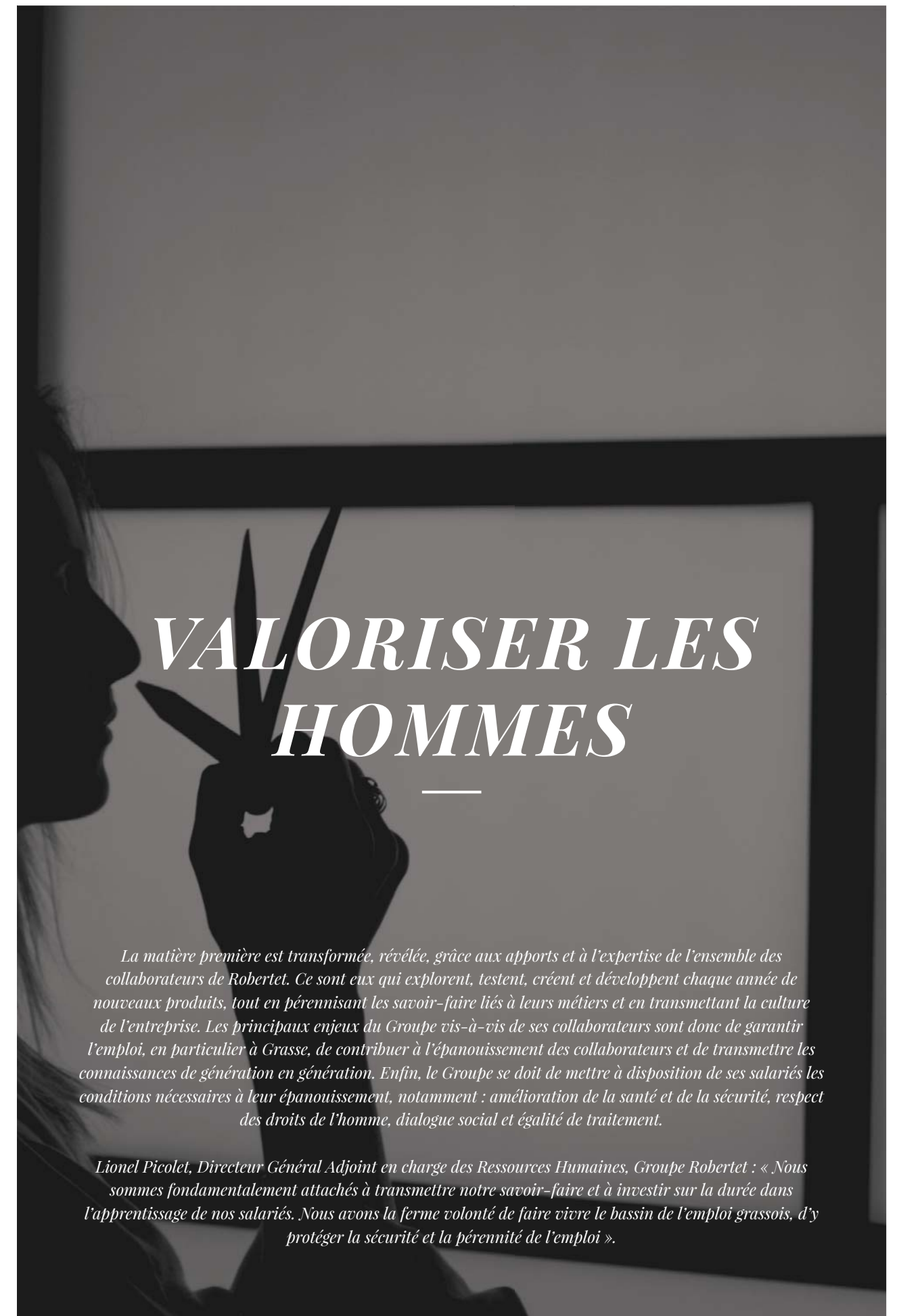
Déchets d'emballage en tonnes



Déchets de production, en tonnes



³ Les données de déchets de production et d'emballages ci-dessus excluent les filiales de Robertet en Afrique du Sud et Bulgarie. La donnée de déchets de production inclut les volumes d'eaux usées.



VALORISER LES HOMMES

La matière première est transformée, révélée, grâce aux apports et à l'expertise de l'ensemble des collaborateurs de Robertet. Ce sont eux qui explorent, testent, créent et développent chaque année de nouveaux produits, tout en pérennisant les savoir-faire liés à leurs métiers et en transmettant la culture de l'entreprise. Les principaux enjeux du Groupe vis-à-vis de ses collaborateurs sont donc de garantir l'emploi, en particulier à Grasse, de contribuer à l'épanouissement des collaborateurs et de transmettre les connaissances de génération en génération. Enfin, le Groupe se doit de mettre à disposition de ses salariés les conditions nécessaires à leur épanouissement, notamment : amélioration de la santé et de la sécurité, respect des droits de l'homme, dialogue social et égalité de traitement.

Lionel Picolet, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines, Groupe Robertet : « Nous sommes fondamentalement attachés à transmettre notre savoir-faire et à investir sur la durée dans l'apprentissage de nos salariés. Nous avons la ferme volonté de faire vivre le bassin de l'emploi grassois, d'y protéger la sécurité et la pérennité de l'emploi ».



Il s'agit de la première responsabilité de toute entreprise, mais elle revêt une importance particulière chez Robertet, qui s'est engagé à maintenir et à promouvoir l'emploi dans la ville de Grasse, connue comme étant la capitale mondiale des parfums, et ce depuis sa création il y a 150 ans. Pour évaluer l'impact de cet engagement et ses répercussions dans l'emploi local, le Groupe a procédé à la mesure de son empreinte socio-économique, à l'échelle des 23 communes de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse mais aussi au niveau du département des Alpes Maritimes. Les principaux résultats sont illustrés ci-dessous :

LES RETOMBÉES ÉCONOMIQUES DES SOCIÉTÉS ROBERTET ET CHARABOT À GRASSE⁴

- Les retombées économiques des sociétés Robertet et Charabot à Grasse¹
- Dans la communauté d'agglomération du Pays de Grasse : aux 938 emplois directs de Robertet et Charabot à Grasse, s'ajoutent 159 emplois indirects soutenus dans la chaîne de fournisseurs ainsi que 129 emplois induits soutenus grâce à la consommation des ménages (salariés du Groupe et de la chaîne de fournisseurs) et aux dépenses de fonctionnement des administrations publiques. Au total, le Groupe représente ainsi **1226** emplois dans le Pays de Grasse.
- Dans le département des Alpes Maritimes : aux 938 emplois directs du Groupe à Grasse, s'ajoutent 404 emplois indirects et 413 emplois induits. Au total, le Groupe soutient donc **1755** emplois dans le territoire des Alpes Maritimes.
- Au niveau de la France : les activités grassoises du Groupe soutiennent **3328** emplois au total, soit un coefficient multiplicateur de 3,5 par rapport aux 938 emplois directs de Robertet et Charabot à Grasse.
- Parmi les principaux secteurs d'activités impactés se trouvent ceux de la production chimique, des services à l'emploi, des services d'administration publique, des services d'hébergement et de restauration et, enfin, du commerce de détail.

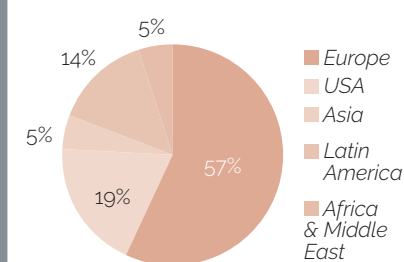
⁴ Les retombées économiques de Robertet ont été estimées grâce au modèle LOCAL FOOTPRINT®, qui s'appuie sur les tables statistiques nationales d'échanges entre secteurs d'activités, issues notamment d'Eurostat et de travaux scientifiques reconnus (tels que l'algorithme de Wassily Leontief, prix Nobel d'Économie 1973, et les travaux de recherche en économie régionale de l'Université de Bristol).

Au delà des frontières grassoises, au niveau global, Robertet avait en 2015 un effectif total de 1 599 personnes – hors filiales de commercialisation et joint ventures – soit une augmentation de 2% par rapport à 2014. Reflet de la hausse de son activité, le Groupe a embauché 254 nouveaux collaborateurs en 2015, contre 216 départs, représentant ainsi une augmentation nette de 38 personnes. Preuve de sa volonté de garder les talents, l'ancienneté moyenne du Groupe (en incluant les filiales récemment créées comme Robertet Bulgarie ou Robertet Chine) est de 13,5 ans en 2015.

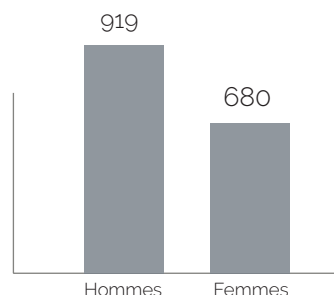
Robertet veille à maintenir des rémunérations et des avantages équitables pour tous ses salariés. En 2015, Robertet a signé un accord collectif annuel sur la politique salariale, actant entre autres la distribution de primes et le taux de prise en charge à 84% du coût de la mutuelle de la part du Groupe. La volonté d'offrir des avantages à ses salariés s'applique également dans les filiales à l'étranger, à l'instar de Robertet USA et Afrique du Sud, où les salariés bénéficient également d'une mutuelle et d'une complémentaire santé. En 2015, le montant des rémunérations brutes totales du Groupe était de 74,5 millions d'euros, une hausse de 5% par rapport à l'année 2014.

Au delà des avantages monétaires, le Groupe cherche à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Par exemple, Robertet verse aux parents des primes d'enfants jusqu'à leurs 18 ans, et le Groupe a cofinancé il y a 3 ans la création d'une crèche inter-entreprises à Grasse.

Répartition de l'effectif du Groupe par zone géographique, en 2015



Répartition de l'effectif du Groupe par sexe, en 2015



L'enjeu de la préservation du savoir faire est un enjeu clé, et cela pour plusieurs raisons. D'une part, le Groupe comprend des entreprises comme Robertet et Charabot, avec une histoire et donc un savoir faire unique, développé depuis des décennies. Cette expertise fait partie du capital dit immatériel du Groupe et fonde sa notoriété sur le marché des arômes et des parfums aujourd'hui. D'autre part, Robertet est une entreprise familiale, donc attachée à la transmission du patrimoine, et avec une réelle vision de long terme. Enfin, le Groupe est ancré dans la ville de Grasse, historiquement connue pour son industrie du parfums : en contribuant au maintien de son savoir-faire, Robertet participe aussi à la préservation des métiers du parfums dans ce territoire.

Transmettre de Génération en Génération

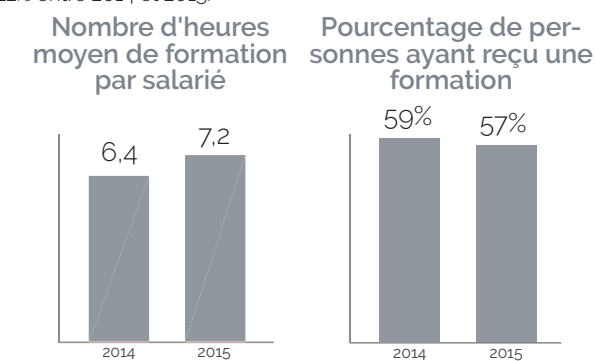
La culture de l'entreprise et le savoir faire de ses collaborateurs sont transmis au quotidien, souvent de manière informelle. Des outils ont néanmoins été mis en place pour favoriser cette transmission des connaissances. En particulier, un accord collectif relatif au contrat de génération a été signé en 2014, engageant Robertet en faveur de l'insertion des jeunes avec l'objectif de recruter chaque année pendant la durée de l'accord de 4 à 6 jeunes de moins de 30 ans en CDI, 15 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et 25 stagiaires. Robertet s'engage également à maintenir dans l'emploi les seniors avec un objectif d'embaucher chaque année 3 salariés âgés de 50 ans et plus, tout en maintenant la proportion de seniors dans l'effectif à 20%. L'accord comprend un volet dédié à la transmission des compétences en direction des jeunes : en préparation du départ prévu de plusieurs collaborateurs seniors détenant des compétences clés, le Groupe a mis en place des binômes jeunes / seniors pour que ces derniers transfèrent leurs

compétences avant leur départ. Ces binômes ont été créés pour des postes liés aux métiers du Groupe (parfumeurs) mais aussi pour des fonctions support (techniciens, commerciaux, comptable...).

Formation et Développement des Compétences

Un autre levier pour développer les compétences et affiner le savoir faire des équipes est la formation professionnelle. Robertet dispose d'un catalogue de formations qui couvre les diverses compétences et besoins des salariés du Groupe : parfumerie et arômes, chimie, législation, management et communication, développement personnel, bureautique et informatique. Afin d'améliorer continuellement l'adéquation entre l'offre et les besoins, les salariés sont invités suite à leur formation à renseigner un questionnaire visant à évaluer, d'abord leur satisfaction et l'intérêt perçu de la formation, et ensuite son efficacité et ses retombées après une période de mise en application. Les responsables sont également sensibilisés à la question du recueil des besoins en formation.

En 2015, les dépenses de formation du Groupe étaient de 550 665 €, une baisse de 6% par rapport à 2014, principalement due à une réduction des subventions dédiées aux formations aux Etats-Unis. Toutefois, le nombre moyen d'heures de formation a augmenté de 12% entre 2014 et 2015.



L'ÉCOLE DE PARFUMERIE ROBERTET

En 2010, Robertet a créé sa propre école de parfumerie interne. L'objectif est de favoriser la diversité et l'originalité des profils des parfumeurs, et de préserver le savoir faire grassois. L'école, qui est située dans le bâtiment de Grasse, est en réalité constituée de très petites classes – elle reçoit 3 élèves par an – mais ces

derniers sont formés à temps complet pendant 2 ans, aux côtés des équipes de parfumeurs de Robertet. L'école peut accueillir des collaborateurs existants ou des personnes externes souhaitant par la suite rejoindre le Groupe.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En ligne avec la volonté du Groupe de conserver, malgré son développement, une approche très humaine dans ses relations avec les salariés, Robertet porte une attention particulière à la qualité des conditions de travail au sein du Groupe. Cette qualité passe notamment par l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, et par un dialogue ouvert et constructif avec les collaborateurs.

Santé et sécurité au travail

Dans le cadre du système de management HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du Groupe, plusieurs dispositifs coexistent pour réduire les risques d'accidents au travail. Tout d'abord, les salariés sont régulièrement sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels. L'hygiène, la santé et la sécurité font par ailleurs partie des éléments inclus dans le livret d'accueil, remis à chaque nouvel arrivant au sein de Robertet Grasse. Des audits sécurité sont également menés. Ensuite, étant donné la nature du processus de production du Groupe, l'exposition des salariés aux substances chimiques dangereuses est contrôlée et, autant que possible, limitée (substitution des substances par d'autres moins toxiques, par exemple). Enfin, au delà de la prévention des accidents, Robertet a récemment décidé de constituer une commission Risques PsychoSociaux interne pour identifier et minimiser cette catégorie de risques.

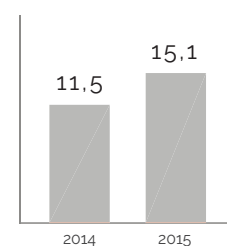
Dialogue Social

Groupe familial, Robertet privilégie le dialogue et la communication directe, y compris entre la direction et les salariés. En France et dans certaines filiales à l'international, le dialogue social y est structuré, avec des Instances Représentatives du Personnel (délégués du personnel et syndicaux, comité d'entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) qui se réunissent régulièrement. En 2015, 7 accords collectifs ont été signés dans le Groupe, dont 2 ayant trait à des aspects de santé et sécurité (par exemple, accord sur la mutuelle).

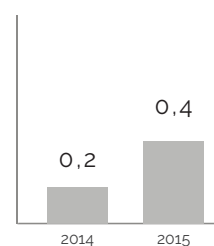
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : UN ENJEU POUR TOUS NOS SALARIÉS À TRAVERS LE MONDE

- En Bulgarie, une formation technique et de sécurité est dispensée à chaque nouvel arrivant, ainsi qu'en amont de chaque campagne de récolte (rose, lavande).
- En Argentine, des formations à la santé et sécurité ont lieu deux fois par an
- En Turquie, les standards de santé et sécurité ont été rehaussés, notamment concernant les équipements de protection et les règles de sécurité
- Aux Etats-Unis, un Salon du Bien-Être est organisé chaque année avec une trentaine d'exposants pour faire la promotion de modes de vie plus sains auprès des salariés

Taux de fréquence



Taux de gravité



L'ÉGALITÉ & LES DROITS HUMAINS

Le dernier volet de ce chapitre dédié aux collaborateurs du Groupe Robertet concerne deux enjeux fondamentaux, celui de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, de manière plus générale, le respect des droits humains.

Égalité professionnelle Hommes/Femmes

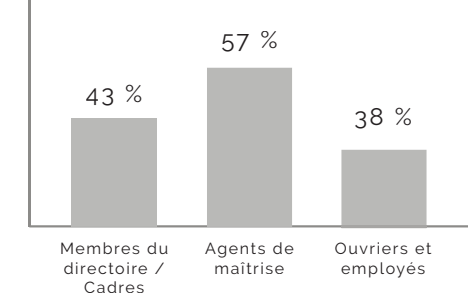
Robertet Grasse a signé un accord collectif sur l'égalité entre les hommes et les femmes en décembre 2013, pour une durée de 3 ans, dont l'objectif principal est de maintenir au minimum 45% de femmes dans l'effectif.

L'accord prévoit des actions dans les quatre domaines suivants :

- Le recrutement : aménagement de certains postes de travail pour favoriser leur accès à des femmes
- La formation : les personnes de retour d'un congé parental d'un an seront prioritaires pour suivre une formation professionnelle
- La rémunération effective : les personnes de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficieront des mêmes augmentations de salaires que les autres pendant ce congé
- L'articulation vie familiale / vie professionnelle : financement par Robertet de 2 places de crèches inter-entreprises par salarié et mise à disposition d'un parking de proximité pour les femmes enceintes

En 2015, au niveau du Groupe, les femmes représentaient près de 43% de l'effectif total.

Pourcentage de femmes dans l'effectif par catégorie professionnelle



Respect des Droits Humains

De par ses pays d'implantations et d'approvisionnement et le fait que ses fournisseurs de matières premières travaillent dans l'agriculture, le Groupe est exposé à des risques en matière de droits humains.

Robertet interdit strictement à ses filiales, fournisseurs et partenaires qu'ils aient recours à du travail forcé ou obligatoire. Cela peut être un enjeu par exemple pour des pays exposés à des flux migratoires et où les agriculteurs font appel à des saisonniers pour les périodes de récolte. En 2015, Robertet Afrique du Sud a réalisé un audit de ses contrats de travail, y compris de ses intérimaires et saisonniers, et assure un suivi très strict des permis de travail.

En ce qui concerne le travail des enfants, le Groupe Robertet interdit l'emploi de mineurs de moins de 16 ans. Néanmoins, le Groupe tolère parmi ses partenaires à l'international le travail des enfants lorsque celui-ci est léger, sans danger pour sa santé et son développement, qu'il participe à son éducation, et qu'il soit compatible avec sa scolarisation. C'est le cas dans certains pays d'approvisionnement, lorsque les enfants assistent leurs parents aux champs. Dans ces cas, le Groupe veille avec vigilance à ce que cette activité occasionnelle ne gêne ni leur bien-être ni leur éducation, et qu'elle reste en conformité avec les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Chaque année, le Groupe sensibilise ses partenaires sur ce sujet.

Enfin, certaines filiales (Charabot, Robertet Mexique, Robertet Brésil, Robertet Chine...) conduisent en interne une démarche volontaire SA 8000 (non certifiée). Le référentiel SA 8000 est basé sur les conventions sur les droits de l'homme de l'ONU et de l'OIT. Il couvre des thématiques liées aux droits humains (travail des enfants, travail forcé, non discrimination, droit syndical...) et aux conditions de travail (santé et sécurité, organisation du travail, rémunérations, etc.).

LE MOT DE LA DERNIÈRE GÉNÉRATION

A fil des ans et des générations, le Groupe Robertet s'est distingué par son expertise et son positionnement sur les matières premières naturelles. Dans sa quête de l'excellence, le Groupe a développé une approche holistique du sourcing, conscient que le respect des valeurs sociales et environnementales contribuait inévitablement à garantir la qualité des ingrédients. Le Groupe Robertet s'est également engagé à limiter progressivement les impacts environnementaux de ses processus de transformation des matières. Robertet reste une entreprise familiale dans sa manière d'animer les relations humaines au sein de ses structures, fondée sur la passion partagée, le respect, la confiance et le professionnalisme. Sur la base de ces atouts, le défi des années à venir sera d'approfondir la démarche initiée et de veiller à son appropriation par l'ensemble des filiales et des collaborateurs du Groupe, désormais implantés dans le monde entier, tout en préservant la culture et les valeurs qui fondent le caractère unique de Robertet.

Julien Maubert

Directeur de la Division Matières Premières &
Président du Comité RSE du Groupe Robertet



ANNEXES

Tableau des indicateurs

Tableau de correspondance avec l'article 225 de la loi Grenelle 2

TABLEAU DES INDICATEURS

SOURCER LES MATIÈRES	UNITÉ	2014	2015
Accompagnement des producteurs			
Achats de matières premières naturelles en nombre	Nb	N/A	907
Achats de matières premières naturelles en tonnes	t	10 002 ¹	11 177
Part des achats de naturels sur les achats totaux de matières premières	%	36%	37%
Achats de matières premières naturelles biologiques en nombre	NB	N/A	93
Achats de matières premières naturelles biologiques en tonnes	T	379	427
Part des achats de matières biologiques sur les achats totaux de matières naturelles	%	4%	4%
Nombre de partenariats de préfinancement avec des fournisseurs de <matières premières	NB	N/A	82
Budget alloué aux partenariats de préfinancement	€	N/A	5 977 687
Budget alloué au mécénat	€	95 000	75 420

¹ La donnée de 2014 exclut les achats de Robertet Argentine.

TRANSFORMER LES RESSOURCES	Unité	2014	2015
POLITIQUE QUALITÉ			
Pourcentage de sites certifiés ISO 9001	%	45	45
Respect de l'Environnement			
Montant des garanties payées pour risque environnemental	€	5 603 123	5 631 131
CONSOMMATION D'EAU¹			
Consommation d'énergie (électricité, gaz naturel et fuel)	MWh	71 198	72 536
Emissions de gaz à effet de serre	T CO ₂ EO	17 095	17 290
Déchets de production ²	t	122 526	127 113
Déchets d'emballages ²	t	1 210	1 275

¹ Les données de consommation d'eau incluent les informations de la filiale Robertet Turquie, dont la consommation d'eau a été estimée.

² Les données sur les déchets excluent les filiales Robertet Bulgarie et Robertet Afrique du Sud, pour lesquelles l'information n'a pas pu être collectée.

VALORISER LES HOMMES	UNITÉ	2014	2015
Emploi			
Effectif total au 31/12	Nb	1 561	1 599
Répartition par sexe			
• Hommes	Nb	885	919
• Femmes		676	680
Répartition par zone géographique			
• Europe		895	906
• Etats-Unis	Nb	290	301
• Asie		85	90
• Amérique Latine		217	227
• Afrique et Moyen Orient		74	75
EMBAUCHES			
Nombre de départs	Nb	254	254
- dont licenciements		195	216
• 34			31
ANCIENNETÉ MOYENNE			
Montant des rémunérations brutes versées	€	13,6	13,5
70 681 864			74 521 119
TRANSMISSION DU SAVOIR FAIRE			
Nombre total d'heures de formation	Nb	10 120	11 771
Nombre moyen d'heures de formation (par salarié)	Nb	6,4	7,2
Montant dépensé en formation	€	587 200	550 665
Pourcentage de personnes formées	%	59	57
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Taux d'absentéisme	%	3,3	3,2
Taux de fréquence	Nb	11,5	15,1
Taux de gravité	Nb	0,2	0,4
Nombre d'accords collectifs signés	Nb	8	7
- dont sur la santé et sécurité		2	2
Pourcentage de salariés représentés par des IRP	%	54	54
EGALITÉ ET DROITS HUMAINS			
Part des femmes dans l'effectif par catégorie professionnelle			
• Membres du directoire / Cadres	%	43	43
• Agents de maîtrise		56	57
• Ouvriers et employés		39	38
Pourcentage de personnes handicapées dans l'effectif	%	3,2	3,1

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

INDICATEURS SOCIAUX		N° DE PARTIE DU RAPPORT / RÉPONSE DU GROUPE ROBERTET
Emploi	L'effectif total et répartition de l'effectif par sexe, par âge et par zone géographique	IV.11 / V.1 N.B. la répartition de l'effectif par âge n'a pas pu être collectée pour des raisons techniques
	Les embauches et les licenciements Les rémunérations et leur évolution	IV.11 / V.1
Organisation du travail	L'organisation du temps de travail	En France, un accord sur les 35h a été signé en 2000. Il précise les horaires et modalités d'organisation du temps de travail des différentes équipes de salariés.
	L'absentéisme	V.1
Relations sociales	L'organisation du dialogue social	IV.3.2
	Le bilan des accords collectifs	IV.3.2 / V.1
Santé et sécurité	Les conditions de santé et de sécurité au travail	I IV.3.1
	Le bilan des accords collectifs signés concernant la santé et la sécurité au travail	V.1
	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	IV.3.1
Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	IV.2
	Le nombre total d'heures de formation	IV.2.2 / V.1
Égalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	IV.4.1
	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Robertet Grasse favorise l'embauche de personnes handicapées (atteinte du quota réglementaire) et les accompagne dans la réalisation de leur dossier administratif de reconnaissance auprès de la Maison Départemental des Personnes Handicapées.
	La politique de lutte contre les discriminations	I.2.2 / IV.4.1
Promotion et respect des conventions de l'Organisation internationale du travail	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	I.2.2 / IV.4.2
	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession Élimination du travail forcé ou obligatoire Abolition effective du travail des enfants	
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX		N° DE PAGES DU RAPPORT / RÉPONSE DU GROUPE ROBERTET
Politique générale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	I.2.2 / I.2.3 / III.1.1 / III.1.2
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	III.2.1
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	III.2.1 / III.2.3
Pollution et gestion des déchets	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	III.2.1
	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	II.2.3
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	III.2.3 / VI
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	III.2.3

Utilisation durable des ressources	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	III.2.2 / VI
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	III.2.2 / VI
Changement climatique	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	III.2.2 / VI
	L'utilisation des sols	En 2015, le Groupe Robertet ne détenait que très peu de terres cultivées – quelques hectares autour des sites de production dans certaines filiales à l'international. En 2016, le Groupe a acheté 167 hectares en Espagne via la société Indulleida, qui seront exploités dans les années à venir.
Protection de la biodiversité	Les rejets de gaz à effet de serre	III.2.3 / VI
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	Le risque climatique est pris en compte par les équipes achats lors des décisions de sourcing de matières premières naturelles.

INDICATEURS SOCIÉTAUX		N° DE PAGES DU RAPPORT / RÉPONSE DU GROUPE ROBERTET
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	II.2.2 / II.2.3 / II.2.4 / IV.1
	Sur les populations riveraines ou locales	II.2.2 / II.2.3 / II.2.4 / IV.1
Relations avec les parties prenantes	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Le Groupe n'a pas de processus formalisé de dialogue avec les parties prenantes. Ses différentes équipes sont néanmoins régulièrement en contact avec les parties prenantes (clients, fournisseurs, producteurs locaux, fédérations et syndicats professionnels, riverains, etc.) dans le cadre de leurs activités.
	Les actions de partenariat ou de mécénat	II.2.4 / VI
Sous-traitance et fournisseurs	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	II.1 / II.2
	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	II.1 / II.2 N.B. La sous-traitance n'est pas très importante au sein du Groupe.
Loyauté des pratiques	Les actions engagées pour prévenir la corruption	I.2.2
	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	III.1/1 / III.1.2
	Les autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	I.2.2 / IV.4.2



