



**DÉCLARATION
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**

2022



Groupe

Sommaire

Mot du président	3	Éco-produits	16
Infographie Groupe	4	Éco-conception.....	16
Modèle d'affaires	5	Empreinte carbone.....	18
Nos convictions	6	Biodiversité.....	18
Nos valeurs.....	6	Sécurité produits, politique CMR, anticipation de la réglementation, sécurité des consommateurs.....	18
Notre raison d'être	7	Éco-production	19
Une politique RSE au cœur de notre stratégie : nos 5 engagements	8	Empreinte carbone des sites de production.....	19
Gouvernance	10	Impact environnemental.....	20
Leadership et co-développement	11	Prévenir la survenance d'un accident industriel majeur.....	21
Achats responsables.....	11	Performance sociale	22
Clients.....	13	Modèle de management responsabilisant.....	22
Parties prenantes externes.....	14	Assurer les bons recrutements et fidéliser.....	23
Parties prenantes internes.....	14	Éthique	29
		Cartographie des risques	30
		Méthodologie de la DPEF	33

Mot du président

Les constats et autres analyses des scientifiques sont désormais sans appel ni équivoque ; les limites planétaires sont dépassées, et le développement économique de nos sociétés ou de notre civilisation, aboutit à une surexploitation des ressources avec des conséquences désastreuses sur nos écosystèmes. Dès lors, il ne s'agit plus seulement d'agir sur la seule réduction de nos émissions de nos gaz à effet de serre (GES) mais de repenser plus globalement l'impact de l'ensemble de nos externalités.

Pour une entreprise, c'est déjà retrouver sur l'ensemble de ses processus des objectifs et indicateurs de transformation écologique. Cela revient à réinventer sa performance, pour une création de valeur environnementale. Ainsi, nous avons engagé un plan visant à définir de façon précise les seuils incompressibles de nos activités, à partir d'un bilan carbone, et d'une mesure des scopes 1, 2 et 3. Il y a sur ce registre une logique évidente de partenariats ou de coopérations, pour entraîner nos parties prenantes, en particulier fournisseurs et clients. Les bonnes pratiques demandent aussi à être partagées et nous tentons de leur donner une visibilité en nous appuyant sur le référentiel ECOVADIS, avec l'obtention renouvelée du niveau Platinum.

Mais une fois présent sur les thèmes de la réduction de l'empreinte carbone, des GES, des déchets, de l'énergie, des consommations, il reste encore un enjeu énorme pour encourager à la sobriété, favoriser l'éducation et la culture en entreprise, et faire de nos salariés les acteurs du changement. Economie et social sont intimement liés, et sont les piliers de notre raison d'être.

Et pour écrire une nouvelle feuille de route, avec pour ambition de dépasser les seuls critères RSE, CONDAT rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat du bassin lyonnais (CEC) 2023.



« Il ne s'agit plus seulement d'agir sur la seule réduction de nos émissions de nos gaz à effet de serre (GES) mais de repenser plus globalement l'impact de l'ensemble de nos externalités. »

Claude Bercq
Président du directoire

CONDAT

Plus de 165 ans d'expertise

Groupe

246 M€
de Chiffre
d'Affaires pour
le Groupe



Siège social
en France



9 filiales



AMÉRIQUE DU NORD
CONDAT CORPORATION



FRANCE
LUBRIFIANTS
CONDAT SA
COSMÉTIQUES
LABORATOIRES BEA
LABORATOIRES SICOBEL



AMÉRIQUE DU SUD
CONDAT DO BRASIL



CHINE
CONDAT CHINA



● sites de production ● filiales commerciales



Certification ISO 9001 sur 6 sites de production

NOS COLLABORATEURS :



649
Collaborateurs dans le monde
dont **540** en France

3,6%
de la masse salariale
dédiée à la formation
en France



Effectifs des sociétés couvertes par la DPEF

2 PÔLES D'ACTIVITÉS :

19%
Santé et
Beauté



81%
Lubrifiants
industriels et
Produits
Spéciaux

CONDAT

LUBRIFIANTS ET PRODUITS SPÉCIAUX

30
technologies et savoir-faire
en formulation

4 600
références produits

42
marchés et domaines d'application

75%
du chiffre d'affaires à l'international

SANTÉ & BEAUTÉ

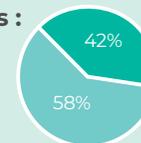
LABORATOIRES
SICOBEL

DISTRIBUTION

3 900 points de vente

43 marques :

marques
propres
marques
distribuées



876 produits



64% de produits
certifiés BIO⁽¹⁾ ou d'origine
naturelle

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



98% de cosmétiques
en marques propres
fabriqués en France

⁽¹⁾ Hors circuit instituts de beauté

LABORATOIRES
BEA

PRIVATE LABEL

265 clients

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



616 références
certifiées Cosmos /
Ecocert / NOP / RSPO

Site certifié **ISO 9001** et
ISO 22716 (BPF)



100% des produits
fabriqués en France

50%
du chiffre d'affaires à l'export

Modèle d'affaires



GROUPE

NOS RESSOURCES

Engagement des collaborateurs :
 Nombre de collaborateurs : 649 personnes
 Valeurs partagées
 Enquête de satisfaction

Situation financière saine :
 Actionnariat familial, long terme et stable
 Diversification (gestion des risques)

VALEUR CRÉÉE

Employabilité : 67% des collaborateurs formés

Engagement du personnel :
 moyenne de 6,9/10 sur la note d'engagement

Qualité de vie au travail :
 5 axes de travail (action sociale, santé, sport, alimentation et actions de prévention)



LUBRIFIANTS ET PRODUITS SPÉCIAUX

NOS RESSOURCES

Équipes dédiées, organisées par marché :
 Commercial, Marketing, Laboratoire

Présence globale et proximité locale :
 4 sites de production
 Représentation dans 70 pays

Innovation : 15% du chiffre d'affaires réalisés avec des produits de moins de 3 ans

Stratégie d'approvisionnement durable :
 30% de carbone renouvelable sur le portefeuille de matières premières

VALEUR CRÉÉE

Offre technique globale : 1544 produits

30 technologies maîtrisées : pâtes, évanescents, graisses, huiles, émulsions... notamment sur des applications spécifiques : tréfilage, tunnel, forge, verre, travail des métaux, sidérurgie...

Produits sûrs et éco-conçus : politique stricte de substitution des matières premières CMR, offre de produits sans matières premières controversées (DCHA, borax, HAP...)

Offre durable : produits biodégradables, matières premières renouvelables avec un impact minimisé. Évaluation performance éco-conception avec le lubriscore selon les critères du cycle de vie de nos produits

Certifications : Ecovadis, Ecolabel, ISO 9001



SANTÉ ET BEAUTÉ

NOS RESSOURCES

Force de vente spécialisée : 47 collaborateurs pour animer les différents points de vente : pharmacies, instituts de beauté

Portefeuille de marques diversifié :
 61% de marques bio ou naturelles

Présence internationale : 32 pays à l'export

Chaîne de production et logistique :
 intégrée et maîtrisée pour la cosmétique

Fabrication : cosmétiques de marques propres fabriqués en France

Innovation : 9% du chiffre d'affaires liés à l'innovation

Stratégie d'approvisionnement : en moyenne, 99% de matières premières d'origine naturelle dans les 55 produits cosmétiques bio (marques propres)

VALEUR CRÉÉE

Offre Complète : Santé et Beauté : 43 marques

Marques bio et naturelles : cosmétique, phytothérapie, aromathérapie, compléments alimentaires...

Qualité de service : plateforme intégrée

Certifications :
 - 82 produits certifiés BIO en marques propres par Ecocert (Cosmebio / COSMOS)
 - 457 produits de marques distribuées certifiés bio selon labels (COSMOS, Nature et Progrès, AB, Ecocert...)



SANTÉ ET BEAUTÉ

NOS RESSOURCES

Équipes projet dédiées

Présence internationale : 50% à l'export

Offre globale :
 maîtrise des différentes technologies : savons, crèmes, émulsions, cosmétique solide...

Chaîne de production et logistique :
 intégrée et maîtrisée

VALEUR CRÉÉE

Co-développement : avec les parties prenantes

Accompagnement global :
 sur la totalité du projet (formule / matières premières / emballage / design...) full service

Certifications : Ecocert NOP, COSMOS, Qualité ISO 9001 et ISO 22716 (BPF)

Nos convictions

Nos valeurs

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



Construire pour durer

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



Responsable

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



Entreprise en mouvement

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



Qualité de la relation

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

Notre raison d'être

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

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

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

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

UNE OFFRE PRODUIT SÛRE, PERFORMANTE ET À MOINDRE IMPACT

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

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



Une politique RSE au cœur de notre stratégie : nos 5 engagements

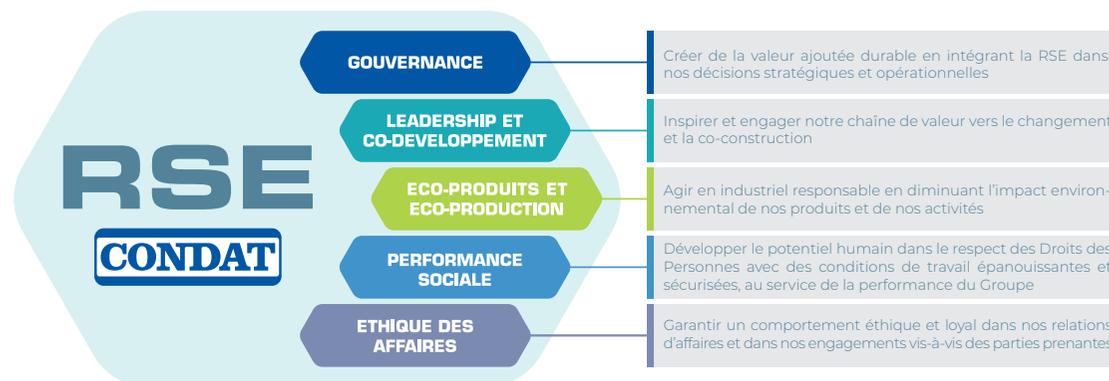
Guidés par nos valeurs et déjà mobilisés sur de nombreuses initiatives à dimension responsable, nous plaçons l'engagement RSE au cœur de nos activités. Notre objectif : diminuer notre empreinte écologique et orienter notre organisation vers une création de valeur durable qui prend en compte les enjeux sociaux et environnementaux.

Conscients de l'impact de toute activité, nous intégrons les objectifs du développement durable à chaque étape de la vie de nos produits.

Par des exigences RSE fortes, et des actions tournées vers le co-développement, nous voulons influencer sur nos partenaires, collaborateurs, clients ou encore fournisseurs et encourager une transition vers des formes de croissance plus saines et éthiques sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Notre politique RSE donne du sens à notre engagement passé et futur, ainsi que de la visibilité à nos pratiques de développement durable. Elle oriente toutes nos décisions stratégiques, mais aussi nos pratiques opérationnelles et managériales, pour rendre cette démarche de progrès pérenne et partagée à tous les niveaux de l'entreprise, mais aussi au-delà.

En ligne avec les principes du Global Compact et du Responsible Care, notre politique RSE se traduit par nos 5 engagements.



- Une **Gouvernance RSE** qui assure la prise en compte de la RSE comme axe stratégique de développement et sa déclinaison dans chaque processus du Groupe avec un objectif d'amélioration continue.
- Un **Leadership et des Co-développements** qui traduisent la volonté de CONDAT d'influer au niveau de toute sa chaîne de valeur (clients, fournisseurs, partenaires) par la mise en place d'une démarche de développement responsable conjointe.
- Des **Eco-produits et une Eco-production** qui permettent de réduire notre empreinte écologique et celles de nos clients, en proposant des solutions performantes et produites de façon responsable.
- Une **Performance sociale** dont l'objectif est de favoriser le développement de nos collaborateurs, en cultivant un environnement professionnel respectueux de la santé et un cadre de travail épanouissant.
- Une **Ethique des affaires**, qui garantit des relations constructives et durables avec toutes nos parties prenantes et sur laquelle se base notre exigence quant à la sécurité de nos produits.

Ces 5 engagements, piliers de la politique du Groupe, ont été déclinés en objectifs et plans d'actions dans tous les services du Groupe. Ils s'inscrivent dans le projet d'entreprise Perform 2023, qui se développe de 2021 à 2023 sur 3 axes (la performance économique, la performance sociale et la performance durable).

Déjà signataire du Responsible Care (engagement RSE sectoriel de la CHIMIE), le Groupe CONDAT a été plus loin en signant le Global Compact en 2020, construit sur les 10 principes à respecter en matière de droits humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. La correspondance des engagements du Groupe en lien avec les Objectifs du Développement Durable est représentée dans l'infographie ci-dessous et des exemples d'actions sont donnés dans le corps du texte.

GOUVERNANCE	Gouvernance	La RSE est au cœur de notre stratégie. Elle se traduit dans notre adhésion au Global Compact.														
LEADERSHIP ET CO-DÉVELOPPEMENT	Achats responsables	Notre démarche d'achats responsables a pour but d'évaluer chacun de nos fournisseurs et de développer leurs engagements RSE.														
	Co-développements Clients	Nous souhaitons innover et co-développer avec nos partenaires pour garantir des offres performantes et durables.														
	Sensibilisation en interne	Par des actions caritatives concrètes, CONDAT Groupe CARES promeut un état d'esprit responsable et solidaire.														
ECO-PRODUITS ET ECO-PRODUCTION	Éco-produits	Notre stratégie d'éco-conception évalue toutes les étapes du cycle de vie de nos produits pour une offre durable.														
	Éco-production	Nos engagements "produire propre" sont de réduire nos consommations d'eau et d'énergie pour permettre un partage équilibré entre tous les usagers et de décarboner nos activités.														
PERFORMANCE SOCIALE	Performance sociale	Développer le potentiel humain dans le respect des Droits des Personnes avec des conditions de travail épanouissantes et sécurisées, au service de la performance du Groupe.														
ETHIQUE	Ethique	Garantir un comportement éthique et loyal dans nos relations d'affaires et dans nos engagements vis-à-vis des parties prenantes.														

Gouvernance

La politique RSE définie par la Direction est déployée dans tout le Groupe, animée et contrôlée par différents services et différentes instances et fonctions :

- Le comité RSE, constitué du Président du Groupe, des directions Développement, Ressources Humaines, Opérations et de la responsable RSE, suit le déploiement de la politique RSE dans le Groupe.
- La responsable RSE Groupe alimente le Comité RSE en idées nouvelles pour faire évoluer la démarche RSE, s'assure de la mise en œuvre de la politique et de la feuille de route RSE dans tous les processus, et assiste les Pilotes de processus pour en faciliter le déploiement. Elle fait partie du Comité de Management des Processus.
- Les Pilotes de processus mettent en œuvre les éléments de la politique et de la feuille de route RSE afférents à leur activité propre. Au travers du Comité de Réalisation, ils assurent la transversalité et la coordination inter-processus de ces actions. Ils rendent compte au Comité de Direction des avancées, des écarts et des actions correctives éventuelles lors de la Revue Trimestrielle des Processus, ou, pour les filiales, lors de comités de pilotage RSE bi-annuels.
- Le service « Qualité et Performance » est le garant de l'évaluation de la performance RSE des processus au même titre que les autres indicateurs clés de performance (économiques, opérationnels etc.). Pour cela, il utilise et déploie le modèle d'excellence EFQM, parfaitement aligné avec les principes de la RSE. La Directrice Qualité et Performance Groupe dispose d'une équipe d'auditeurs qualité interne pour l'évaluation et l'amélioration continue dans tous les domaines, dont la RSE, et fait partie également du Comité de Management des Processus.
- Le service « Compliance », directement rattaché au Président du Groupe, garantit la conformité réglementaire globale de nos activités, notamment en termes d'impact de ces activités sur nos parties prenantes, sur l'application des lois, des codes et règles éthiques et s'assure de l'établissement d'une cartographie des risques.

Afin d'évaluer objectivement les résultats obtenus et de définir les axes d'amélioration possibles, le Groupe se soumet régulièrement à l'audit d'organismes tiers (ECOVADIS, audits clients, évaluation externe EFQM, certification ISO 9001 ...).

L'évaluation ECOVADIS⁽¹⁾ permet de garantir le niveau de performance RSE de notre groupe sur 4 critères : Social, Environnement, Ethique, Achat responsable. Notre engagement RSE et nos résultats ont permis au Groupe CONDAT de recevoir pour la seconde fois la plus haute distinction avec la médaille Platinum, nous plaçant dans le top 1% des entreprises les mieux notées dans le monde.



Pour aller plus loin dans la démarche, CONDAT est fier d'intégrer **la CEC « Convention des Entreprises pour le Climat »**.

L'ambition de ce programme est d'accompagner les sociétés et leurs dirigeants à tendre vers « l'entreprise régénérative », c'est-à-dire dépasser l'ambition d'une entreprise responsable en allant vers un modèle d'entreprise contributive à l'environnement. Par un programme de formation et de co-construction sur 11 mois, les dirigeants d'entreprises vont produire des feuilles de route engageantes pour sortir du « business as usual » et tendre vers une économie à impact positif sur l'environnement.



⁽¹⁾ ECOVADIS, entreprise française à Mission, créée en 2007, a évalué à ce jour plus de 100 000 entreprises dans 175 pays.

Leadership et co-développement

Achats responsables

Le Groupe s'est engagé à prendre en compte, dans sa politique d'achats, les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux et souhaite ainsi construire avec ses fournisseurs et sous-traitants des relations pérennes, équilibrées, durables et fondées sur la confiance. Ces relations doivent se développer dans la clarté et le respect des termes contractuels négociés. Afin de réduire les risques et promouvoir des relations durables avec les fournisseurs et sous-traitants, le Groupe CONDAT a mis en place les outils décrits dans les paragraphes suivants.

La sensibilisation et la formation aux achats responsables

Pour développer une culture achats responsables, les acheteurs et les autres acteurs du processus achats, prescripteurs, opérationnels ont été accompagnés par une session de formation (100% des acheteurs de matières premières et d'emballages français en 2022 ont été concernés par ces formations).

Chaque acheteur de CONDAT SA est objectivé individuellement sur des données RSE depuis 2022.



Le Code de conduite des fournisseurs

La démarche d'achats responsables du Groupe est guidée par les principes éthiques énoncés dans son Code de conduite. Dans le cadre de cette démarche, le Groupe s'est doté d'un code spécifique, le Code de conduite des fournisseurs qui résume tous les aspects RSE associés. Il est déployé sur l'ensemble des entités du Groupe. Les exigences inscrites dans ce Code portent notamment sur les Droits de l'Homme et ceux du travail, le respect de l'environnement, la qualité et la sécurité des produits et services fournis, la conformité aux réglementations en vigueur et l'éthique. Pour respecter des principes d'intégrité et de transparence des affaires, les fournisseurs doivent se conformer aux principes du droit de la concurrence, de la prévention de la corruption, de la prévention des conflits d'intérêts, de la confidentialité, de la transparence de la relation et de la sincérité des informations communiquées.

Lors du choix d'un nouveau fournisseur, le Groupe sélectionne l'offre la plus adaptée à son besoin d'opérer dans les meilleures conditions de performance, de coût et de qualité tout en intégrant les performances RSE du fournisseur sélectionné. Tout nouveau fournisseur ou sous-traitant est informé des dispositions de ce Code qu'il doit respecter au même titre que les conditions générales d'achat.

Déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe, le Code de conduite a été signé par 79% de l'ensemble des fournisseurs de CONDAT SA notamment. La signature du code éthique est prise en compte dans la détermination des fournisseurs à auditer.

La qualification et évaluation des fournisseurs et sous-traitants

Dans son processus de qualification des fournisseurs et sous-traitants et d'évaluation dans le temps, la direction des achats s'appuie sur différents outils et sur des critères intégrant notamment les aspects de responsabilité sociétale :

- Un questionnaire interrogeant les fournisseurs et sous-traitants sur leurs performances et sur des aspects de conformité permettant à CONDAT d'évaluer leur capacité à satisfaire les exigences du Groupe, en matière d'éthique, de sécurité et d'environnement, de responsabilité sociétale et de qualité produit. Cela inclut pour les achats de matières premières des questions notamment sur leur système de management, leur adhésion aux principes du programme Responsible Care® du secteur de la chimie, sur leurs certifications selon des référentiels de type ISO. Depuis 2021, sont également requises des informations sur la part de contenu renouvelable ou recyclé et sur l'empreinte carbone de leurs produits.

Concernant les transporteurs, le niveau d'exigence est similaire et, par exemple pour CONDAT SA, 35% des transporteurs ont une labellisation RSE.

- Les notations de la plateforme ECOVADIS. Sur 2022, 57% des fournisseurs sollicités dans ce cadre se soumettent à cette évaluation, représentant plus de 66% du chiffre d'affaires critique. Avec un score moyen de 64/100, leur performance est supérieure au score moyen de 43/100 constaté au niveau global ECOVADIS.

- L'évaluation périodique des performances du fournisseur ou sous-traitant sur le nombre, la typologie et la gestion des réclamations éventuelles.

Ces scores sont intégrés aux revues de performance annuelles des fournisseurs.

- Des audits ciblés des sous-traitants et fournisseurs sensibles. Le programme d'audit est défini annuellement et privilégie les fournisseurs pour lesquels un plan d'amélioration est attendu.

En cohérence avec la politique SSE de CONDAT, la direction achats analyse régulièrement les performances SSE des personnels de ses principaux prestataires présents sur les sites du Groupe. Ces performances sont systématiquement commentées lors des revues de contrats. CONDAT place la sécurité de ces personnes au même niveau que celle de ses collaborateurs et les intègre dans les performances sécurité du Groupe.



La gestion des risques

La cartographie des risques RSE des achats intègre les risques liés aux pays d'origine, aux catégories d'achats, aux droits humains (notamment la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants) et ceux liés à la lutte contre la corruption. Cette cartographie s'appuie sur des sources internationales reconnues afin d'évaluer les risques propres aux pays et aux activités concernées. Différentes pondérations ont été apportées à ces critères et ont abouti à la classification des fournisseurs en trois catégories de risque (faible, modéré et élevé).

Cette cartographie contribue notamment à orienter le programme d'audit conduit par les acheteurs.

Clients

Développer notre activité de manière responsable revient à s'appuyer fortement sur nos convictions et nos valeurs, qui nous invitent à partager le sens de notre engagement vis-à-vis de nos clients et qui sont un véritable socle dans la relation de partenariat.

Nous sommes convaincus que nos orientations RSE doivent être démontrées et expliquées. En 2022, nous avons ainsi multiplié les occasions d'échange sur ce thème :

- En organisant des séminaires de formation à la RSE auprès de nos clients, comme ce fut le cas au sein de notre filiale américaine ;
- En transmettant de l'information technique, tel le guide d'éco-conception envoyé à nos clients par les Laboratoires BEA ;
- En sensibilisant les consommateurs au tri des cosmétiques avec les Laboratoires SICOBEL...

Ce ne sont que quelques exemples d'actions visant à partager une conception commune de la RSE où les enjeux sont forts et nombreux.

Une de nos valeurs est « construire pour durer », nous pourrions tout aussi bien dire « co-construire pour durer » tant la co-construction et le co-développement nous semblent indispensables à l'atteinte d'objectifs communs avec nos partenaires car il s'agit dès lors de passer d'une simple relation client-fournisseur à une relation de partenariat où chacun s'engage.



Depuis quelques années nous développons des partenariats techniques externes avec nos équipes internes spécialisées dans une trentaine de technologies. Cela donne lieu à de vraies interactions pour développer ensemble en s'appuyant sur nos savoir-faire propres. Notre compétence clé est de savoir faire le lien entre la chimie et les applications clients.

Nous avons les moyens techniques et humains, et nous pouvons développer du sur-mesure que ce soit au sein du pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux ou du pôle Santé & Beauté.

Nous avons pu ainsi travailler avec différents partenaires d'horizons variés, dans le monde industriel (horlogerie, constructeurs de machine, BTP, fabricants de composant...), mais également artistique (les Laboratoires BEA ont noué de beaux partenariats avec des artistes souhaitant proposer une marque de cosmétique spécifique) en nous appuyant sur une forte qualité de la relation dans le but de satisfaire différents types d'enjeux communs :

- Utiliser des produits éco-conçus à impact sur la santé humaine et l'environnement le plus réduit possible ;
- Utiliser des produits performants, permettant d'améliorer la productivité ;
- Utiliser des produits qui répondent parfaitement au(x) besoin(s) car développés spécifiquement ;
- Utiliser des produits conformes à la réglementation internationale ;
- Avoir un fournisseur engagé dans une démarche de Responsabilité Sociétale en faveur d'un développement durable (qualifié ECOVADIS Platinum, preuve de la reconnaissance de nos actions par un organisme tiers).

La meilleure façon de provoquer le co-développement est aussi de promouvoir notre démarche d'innovation. Des box innovations cosmétiques, intégrant les dernières tendances, ont été envoyées par les Laboratoires BEA à des partenaires pour montrer notre savoir-faire sur les différentes nouveautés technologiques (cosmétiques liquides, solides, savons, parfums...) et ainsi alimenter leur propre démarche d'innovation.

Quant au pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux, c'est l'équipe développement qui se charge directement de présenter des innovations ciblées aux clients partenaires pour favoriser un échange technique constructif.

Parties prenantes externes

En soutenant les associations de son territoire et en favorisant un dialogue ouvert et transparent avec les riverains et les autorités locales, le Groupe CONDAT veut s'inscrire dans une relation d'échanges avec ses parties prenantes.

En tant qu'acteurs économiques, CONDAT SA, les Laboratoires SICOBEL et les Laboratoires BEA multiplient les initiatives en faveur de l'emploi local et de son maintien : participation aux forums emplois, partage des offres d'emploi avec les mairies, développement de savoir-faire locaux...

Pour promouvoir la culture RSE auprès des futurs cadres d'entreprise, des collaborateurs de CONDAT et des Laboratoires SICOBEL sont intervenus plusieurs fois dans des écoles d'ingénieurs ou des universités :

- Cours sur la RSE et l'innovation responsable donnés aux élèves ingénieurs de l'école CPE Lyon ;
- Cours sur les démarches qualité et RSE (QVT) aux élèves en master 1 à la faculté de pharmacie de Lyon.

L'intégration de nos usines auprès des riverains, passe aussi par des recherches et des investissements pour garantir la meilleure cohabitation possible. Ce fut par exemple le cas aux Etats Unis, où des travaux ont été conduits pour éliminer les odeurs inhérentes à certaines fabrications ou à Chasse-sur-Rhône, avec la diminution des éclairages nocturnes extérieurs pour limiter l'impact de ces lumières sur l'environnement proche.

Parties prenantes internes

L'appropriation des enjeux RSE passe par l'éducation des acteurs internes du Groupe. Différentes sessions de sensibilisation ont été organisées auprès des salariés pour favoriser cette prise de conscience et en faire de véritables acteurs du changement.

Cela se traduit entre autres par la mise en œuvre d'initiatives solidaires portées par une équipe proactive et motivée de salariés volontaires (CONDAT Groupe Cares) :

- Des actions caritatives en faveur des plus démunis pour CONDAT Corp, CONDAT SA, les Laboratoires SICOBEL, les Laboratoires BEA ;

- Des dons pour des enfants atteints par la maladie par CONDAT Do Brasil ;
- Des collectes d'articles scolaires par CONDAT Corp ;
- Des dons de produits cosmétiques par les Laboratoires BEA ;
- Des dons, par les Laboratoires SICOBEL, de produits cosmétiques à l'Association Belle et Bien et des soins cosmétiques prodigués à des femmes fragilisées par la maladie.

CONDAT Groupe Cares



Des actions solidaires et volontaires pour la protection de la planète et engagées socialement

CONDAT Groupe Cares constitué de salariés volontaires, est en charge d'organiser des événements pour mobiliser le personnel du Groupe autour des 4 thématiques :

- Préserver l'eau ;
- Préserver la biodiversité ;
- Agir localement ;
- Eduquer, former.

Il a pour objectif :

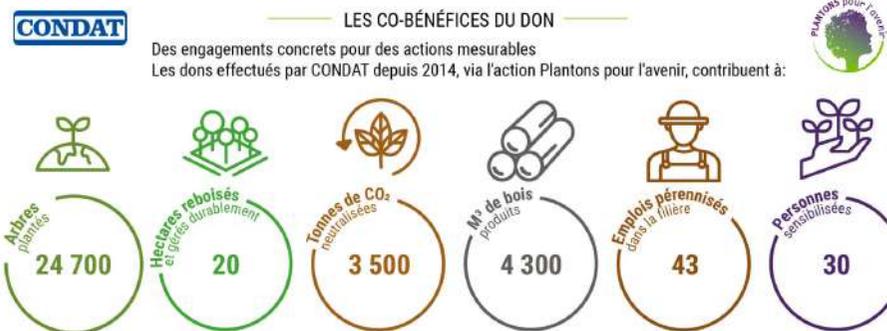
- D'encourager les actions solidaires au sein du Groupe ;
- De préserver l'environnement et ses ressources essentielles ;
- De construire des partenariats aux côtés d'associations reconnues d'utilité publique.

Au-delà des nombreuses initiatives de collectes, de dons, de formation ou d'information, la volonté est de cultiver un esprit altruiste et un engagement sociétal fort au sein du Groupe CONDAT.

L'engagement environnemental est fort avec la participation de tout le Groupe au World Clean Up Day, organisé en partenariat avec l'association Project Rescue Ocean que nous soutenons depuis 2021, pour sensibiliser à la préservation de notre environnement proche et de celui des milieux marins. C'est ainsi près d'une tonne de déchets sauvages qui a été collectée par le Groupe CONDAT à cette occasion en 2022.



Depuis 2014, Le Groupe est également mécène de l'initiative Plantons pour l'Avenir. Ce fond de dotation a pour objectif de relancer le reboisement en France dans le cadre d'une gestion durable des forêts.



Ces deux initiatives sont soutenues par le Groupe car rejoignant nos valeurs: elles contribuent toutes deux à la préservation de la biodiversité et de l'environnement (en préservant des puits carbone) et participent à sensibiliser différents acteurs (notre valeur Responsable), avec une vision long terme (notre valeur Construire pour durer et Entreprise en mouvement).

Une mobilité douce encouragée

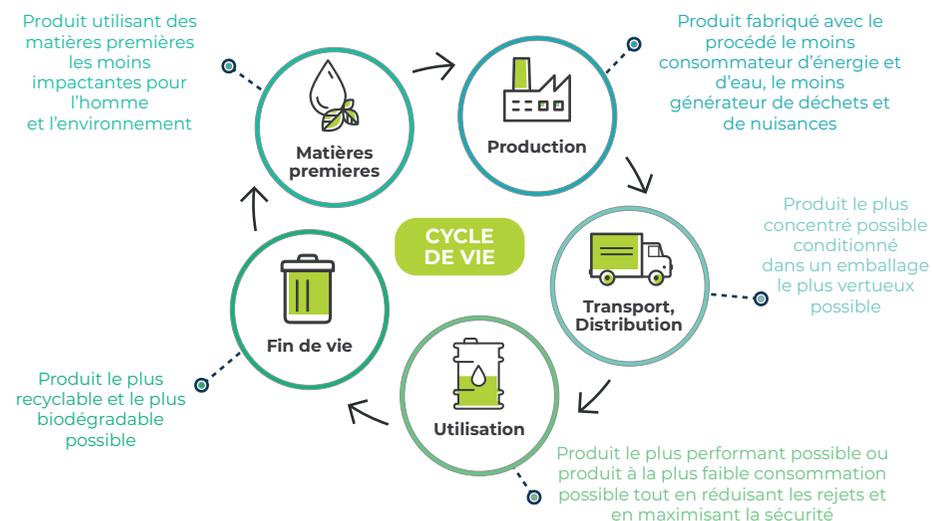
La sensibilisation et l'implication du personnel au respect de l'environnement se font aussi autour de la thématique de transports plus responsables. Sur le site de Chasse-sur-Rhône, un groupe de salariés est en charge de promouvoir des actions sur la mobilité douce afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à des trajets domicile-travail moins impactants pour l'environnement. Une animation autour de la plateforme de co-voiturage Klaxit a été organisée, des cartes présentant les différents transports en commun et leurs coûts en fonction du lieu de résidence ont été distribuées à tout le personnel. Enfin depuis 2012, CONDAT SA et les Laboratoires SICOBEL se sont mobilisés lors du Challenge Rhône-Alpes de la mobilité, avec quelques prix à leur actif (le 1^{er} prix pour le Pays Viennois dans la catégorie des entreprises de plus de 100 salariés).

Éco-produits

Eco-conception

Le Groupe CONDAT met en œuvre une démarche d'éco-conception globale afin de diminuer l'impact de ses produits et d'engager sa chaîne de valeur vers des développements plus vertueux pour l'homme et la planète.

Cette démarche s'appuie à la fois sur un outil d'éco-conception, spécifique à chacune de ses activités en fonction de ses impacts principaux, mais aussi sur un engagement de progression de la part de produits éco-conçus.



Pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux

Pour le pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux, l'outil LUBRISCORE® permet d'évaluer le niveau d'éco-conception d'un produit en prenant en compte les 5 étapes du cycle de vie et les impacts principaux sur lesquels on peut agir.



Des objectifs de produits éco-conçus sont définis aussi bien en nombre qu'en chiffre d'affaires avec une logique de progrès continu.

Ainsi, pour 2022, 17 produits éco-conçus ont été développés pour un objectif de 10 qui a donc été dépassé.

Pour CONDAT SA, au niveau du chiffre d'affaires, l'objectif du projet d'entreprise « Perform 2023 » est de faire plus de 50% du CA avec des produits éco-conçus à fin 2023. Pour 2022, le résultat est de 49% du CA soit un objectif de 48% dépassé.

Pour les filiales, le pourcentage de chiffre d'affaires réalisé avec des produits éco-conçus en 2022 était de 42% (objectif 28.5%) pour CONDAT Corp et 40.5% (objectif 40%) pour CONDAT Do Brasil.

Par ailleurs, l'une des voies de réduction de l'impact environnemental de nos produits, est d'utiliser, autant que possible, des matières premières renouvelables. Le pourcentage de matières premières renouvelables livrées en 2022, sur CONDAT SA, se situe toujours à un niveau très significatif de 30% sur le total des matières premières livrées.

Enfin, une autre voie consiste à utiliser des matières premières issues de recyclage ou de déchets (huiles reraffinées par exemple).

Pôle Santé & Beauté

Chacune de nos 2 filiales a développé un outil d'éco-conception adapté à son marché. Le « Natscore » pour les Laboratoires BEA, conçu pour la sous-traitance, et le « Cosm'éthic score » pour les Laboratoires SICOBEL, convenant à des marques propres ou distribuées.

Laboratoires BEA

Le premier objectif pour 2022 était d'évaluer la totalité des formules « catalogue » au crible du Natscore et d'avoir plus de 80% de formules éco-conçues. Le résultat est de 97% à fin 2022.

Le deuxième objectif était d'avoir au moins 30% des nouvelles formules validées par les clients en 2022 qui respectent les critères d'éco-conception. La moyenne est de 34% sur l'année.

En 2022, le nombre total de produits certifiés avec un label (Cosmos, Ecocert, Ecodetergent, NOP, BDIH) est de 624, avec un renouvellement régulier des gammes.

Enfin, une action forte de sensibilisation des clients et prospects sur l'éco-conception des emballages a été menée avec notamment la promotion du concept « 3R » (Réduction, Réemploi, Recyclage) pour les nouveaux projets.



RÉDUCTION



RÉEMPLOI



RECYCLAGE



Laboratoires SICOBEL

Les objectifs 2022 en matière d'éco-conception ont porté à la fois sur les marques propres de SICOBEL et sur les marques distribuées. Les actions sont engagées aussi bien sur les formules (naturalité des ingrédients, absence d'ingrédients controversés) que sur le packaging (fabrication française, matières recyclées ou recyclables).

Le catalogue produits contient 723 références⁽¹⁾ dont 458 sont certifiées BIO (soit 64%).

Nous sommes également attentifs à l'engagement de nos marques distribuées. Par exemple, les crèmes solaires ACORELLE sont certifiées BIO avec des filtres minéraux 100% naturels, des emballages réutilisables, recyclables ou en éco-recharges.

Au niveau des marques propres, sur 65 nouveautés lancées en 2022, 56 sont certifiées BIO ou Naturelles (selon ISO 16128) et 96% du chiffre d'affaires de nos innovations est fait avec des produits BIO ou Naturels (selon ISO 16128).

Nous poussons l'engagement plus loin en proposant une gamme de cosmétiques GREEN TRIBU non seulement certifiés BIO, mais également issus d'ingrédients upcyclés (valorisation de déchets de fruits) qui utilisent des emballages et des étiquettes fabriqués en France, recyclables ou biosourcés. Il en est de même pour la gamme de gel douche OSMAE, naturelle et BIO, fabriquée en France avec des emballages 100% recyclables.

⁽¹⁾Hors produits Thalac (distribués exclusivement en instituts de beauté)

L'évolution positive de la naturalité des formules développées est présentée ci-dessous :

Naturalité des formules*			
	2020	2021	2022
% de références certifiées BIO	14%	16%	26%
% de références ISO 16128	37%	32%	36%
% de références BIO ou ISO 16128	51%	48%	62%

* produits cosmétiques en marques propres, hors Thalac

Empreinte carbone

La diminution de l'empreinte carbone de ses produits est aussi une ambition du Groupe CONDAT, afin de permettre à ses clients de réduire leur propre empreinte. Depuis déjà plusieurs années, l'activité Lubrifiants et Produits Spéciaux compte plus de 30% de matières biosourcées qui permettent d'abaisser directement les émissions de gaz à effet de serre. Avec le même objectif, nous favorisons l'emploi de matières premières recyclées, que cela soit dans nos emballages ou dans nos formules. C'est également un moyen de se prémunir de l'impact que pourrait avoir le dérèglement climatique sur des matières issues du végétal.

Une autre voie de réduction de l'empreinte carbone consiste à diminuer les consommations lors de l'usage en proposant des produits "longue durée" (permettant d'espacer les vidanges) ou des produits concentrés (permettant de réduire la charge lors des transports) ou bien encore des nouvelles technologies. De nouveaux types de graisses ont ainsi permis de diminuer de 50% les consommations face à des graisses traditionnelles ou des huiles.

Les équipes du pôle R&D sont mobilisées et mettent toutes leurs expertises en œuvre au service de ce grand enjeu.

Fort de ses produits naturels à faible impact carbone, le pôle Santé & Beauté ne s'arrête pas là. Des matières premières issues de l'upcycling (exemple des noyaux de pruneaux, des fruits « moches », qui ne correspondent pas au standard esthétique pour l'alimentaire) entrent dans les compositions des cosmétiques et diminuent ainsi leur empreinte environnementale. De plus, la promotion de nouveaux types de cosmétiques comme la cosmétique solide agit à plusieurs niveaux sur l'empreinte environnementale en évitant l'utilisation d'eau, et en diminuant les quantités transportées et les emballages.

Un travail est également fait sur les emballages pour favoriser l'emploi de cartons plutôt que de cellophane ou bien des contenants d'origine française et issus de matières recyclées.

Biodiversité

La préservation de la biodiversité est aussi prise en compte dans nos développements.

Les Laboratoires BEA sélectionnent ainsi des matières premières en fonction de leur mode de production, de façon à proscrire autant que

possible des pratiques de culture dévastatrices pour l'environnement. Ils exigent de la part de leurs fournisseurs des labels pour des matières végétales garantissant l'absence de nouvelles déforestations dans l'hémisphère sud.

Préserver la biodiversité passe aussi par des actions régénératrices d'espèces végétales. Les Laboratoires BEA sont investis dans un projet de culture de plantes locales permettant ainsi la préservation d'espèces spécifiques au Lubéron, le maintien d'un savoir-faire local et l'utilisation de ces plantes dans leurs cosmétiques.

Sécurité produits, politique CMR, anticipation de la réglementation, sécurité des consommateurs

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

Lorsque des pays n'ont pas de réglementation spécifique sur les produits chimiques, la réglementation européenne REACH est appliquée par défaut, étant l'une des plus contraignantes en matière de sécurité pour l'homme et l'environnement. Une équipe d'ingénieurs chimistes, spécialisés dans la réglementation produit et couvrant la totalité de nos zones géographiques d'activité, travaille en liens étroits avec la R&D, afin d'anticiper les évolutions de classification sur les produits chimiques et d'orienter la conception vers des produits les plus sûrs possibles. Aussi, le Lubriscore attribue une pénalité dans le cas de classements défavorables à la santé et ou à l'environnement de façon à favoriser un développement vertueux. Le Groupe CONDAT va plus loin que la loi en mettant en œuvre une politique interne qui interdit ou impose la substitution des substances ayant les classements les plus sévères pour l'humain.

Pour le pôle « Santé & Beauté », des réglementations spécifiques supplémentaires sont prises en compte (produits cosmétiques, compléments alimentaires) par des équipes dédiées et spécialisées (dont une pharmacienne diplômée), rattachées directement à la Direction du Groupe de façon à garantir le même niveau d'exigence dans toutes nos filiales.

Éco-production

Le Groupe, en tant qu'industriel responsable mène une politique active sur tous ses sites pour diminuer son empreinte environnementale, que ce soit concernant ses émissions de gaz à effet de serre, la consommation de ressources (ex : énergie, eau) ou ses rejets.

Empreinte carbone des sites de production

Pour agir contre le dérèglement climatique, le Groupe CONDAT a identifié les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre de son activité et s'emploie à les diminuer sur tous ses sites (bilan carbone scopes 1, 2 et 3⁽¹⁾ ou scopes 1 et 2⁽²⁾).

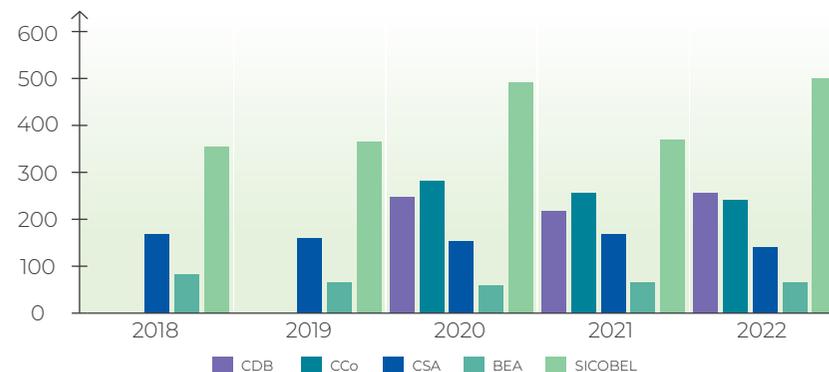
Tout d'abord, la révision de nos modes énergétiques est un moyen de réduire l'empreinte carbone de nos opérations et d'assurer une transition vers des procédés plus vertueux.

Pour la partie Lubrifiants et Produits Spéciaux, l'optimisation des process de fabrication comme la diminution de la température, la maximisation des tailles de lots ou la modernisation de l'équipement sont étudiées dans un but d'efficacité énergétique. Au global, pour CONDAT SA, la diminution du taux de consommation d'énergie est de 10 % sur 2022 par rapport à 2019 et l'objectif à atteindre est de 15 % en 2023 par rapport à 2019.

Pour CONDAT Corp, l'objectif de réduction est de 5% à horizon 2023 par rapport à 2020. L'entreprise a par ailleurs déjà mené plusieurs chantiers (mise en place de LED, installation de thermostats wifi, baisse de la température de l'entrepôt, modernisation de certains équipements) pour conduire à une baisse du taux de consommation en énergie. Les Laboratoires SICOBEL affichent à fin 2022 une réduction de 5% de leur consommation électrique par rapport à 2019 grâce à de nouveaux paramétrages des systèmes de filtration d'air. Dans les Laboratoires BEA, des essais sont aussi conduits pour réduire la température de fabrication des produits et, en 2022, 3 nouveaux corps de formule ont été développés avec un process à froid.

⁽¹⁾ Pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux
⁽²⁾ Pôle Santé Beauté

Ratio de consommation d'électricité (KwH/unité⁽³⁾)



Ratio de consommation de gaz (KwH/unité⁽³⁾)



* La consommation de gaz de CONDAT Do Brasil est une consommation de fioul convertie en consommation en KwH

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

⁽³⁾ Le volume pour l'activité de production est exprimé en tonnes pour la partie lubrifiants et en milliers de pièces produites pour l'activité Santé et Beauté. Afin de se rapprocher des données utilisées opérationnellement, les données des volumes de production de Condat SA ont été ajustées pour 2018 et 2019.

Une révision des modes de transports de nos expéditions doit aussi s'opérer pour servir nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre. L'engagement FRET 21 chez CONDAT SA et les Laboratoires SICOBEL vise une diminution des gaz à effet de serre de 8% sur 3 ans lors de leurs expéditions (efforts respectivement à horizon 2022 et 2023). Entre 2019 et 2022, 1 027 tonnes de CO₂ ont pu être évitées chez CONDAT SA grâce à ce programme.

L'accord de télétravail chez CONDAT SA permet aussi de diminuer de 7.5% les trajets en voiture de nos collaborateurs.

La création et la destruction de matière sont génératrices de gaz à effets de serre. Il est donc important de ramener le taux de déchets au niveau le plus bas possible. Ceci permet aussi de protéger les ressources en évitant le gaspillage de matière.

Chaque site du Groupe a un plan d'actions. L'objectif premier est de réduire la formation de déchets à sa source. La diminution des emballages plastiques en production est une thématique traitée côté « Lubrifiants et Produits Spéciaux » et « Santé & Beauté » par exemple. En parallèle, la transformation en co-produits ou la réutilisation des déchets dans nos fabrications est étudiée. CONDAT Corp a ainsi pu revaloriser 21 tonnes de lubrifiants à la vente.

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

Entre 2021 et 2023, CONDAT SA vise une baisse de 25% du taux de déchets, et cela s'est traduit en 2022 par une baisse de 7% en volume par rapport à 2019.

Impact environnemental

Actions sur l'eau

La ressource en eau devient un enjeu majeur dans le contexte climatique. Nous utilisons plusieurs leviers pour réduire notre impact.

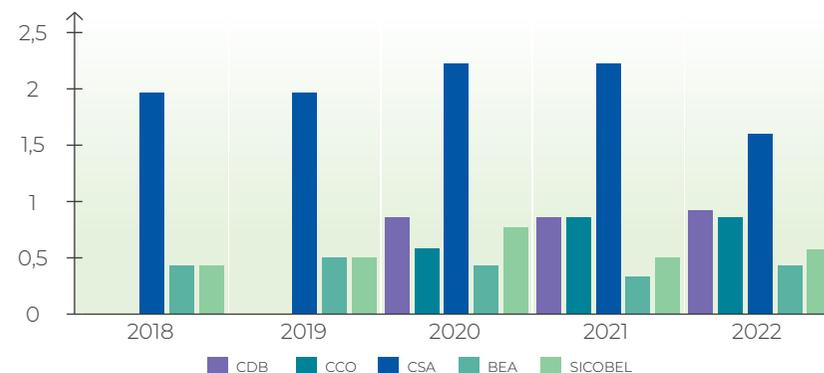
Le premier axe est la réduction de notre consommation. Sur le site de Chasse-sur-Rhône, nous avons pu ainsi la réduire de plus de 20 000m³ grâce à une palette très large d'actions allant de l'amélioration de l'efficacité des outils de production, à l'automatisation de process de

fabrication, à la mesure en temps réel des consommations pour gagner en réactivité en cas de dérives.

L'usine de CONDAT do Brasil a été conçue pour être économe en eau grâce à des circuits d'eaux de refroidissement en boucle fermée, toutefois son ratio de consommation reste dépendant de la fabrication de produits aqueux. Un plan d'action est en cours chez CONDAT Corp pour diminuer les eaux de process.

Pour Santé & Beauté, la consommation d'eau est liée à l'évolution du mix produit d'une année sur l'autre, les développements de cosmétiques solides ont justement pour but de contribuer à préserver cette ressource.

Ratio de consommation d'eau (m³/unité⁽⁵⁾)



Le second axe est d'agir sur nos rejets aqueux soit en diminuant leur volumétrie soit en réutilisant de l'eau pour lui donner une seconde utilité.



Action sur les rejets aqueux

Seul le site de Chasse-sur-Rhône, classé, est soumis à des mesures spécifiques, exposées ci-dessous :

	2018	2019	2020	2021	2022
Respect des VLE*	97	96	97	98	95

% moyen

*VLE : Valeurs Limites d'Emission

Nos actions visent à s'assurer que nos rejets sont conformes à la législation.

Impact atmosphérique

Enfin, nous agissons sur une autre dimension : la qualité de l'air. Nous devons garantir qu'aucun de nos rejets n'est source d'émissions de poussières ou d'autres composés chimiques. Pour cela, un suivi régulier et précis est réalisé. Nous investissons régulièrement pour être toujours plus efficaces sur ce thème, que ce soit par des solutions de traitement innovantes ou des appareils de mesures en continu améliorant notre niveau de surveillance.



Prévenir la survenance d'un accident industriel majeur

Ensemble des sites

La prévention des risques accidentels majeurs (incendie, pollution, explosion) qui concerne uniquement les sites de production du pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux fait partie intégrante du pilotage de nos activités. L'analyse des risques porte non seulement sur les installations existantes mais également sur la conception des nouveaux équipements ou la fabrication de nouveaux produits. Des standards techniques internes intègrent les exigences des réglementations applicables et se réfèrent aux bonnes pratiques.

Notre stratégie de maintenance préventive, de surveillance et contrôle prend également en compte ces enjeux.

Afin de faire face efficacement à l'éventualité d'un accident industriel majeur sur le site de la maison mère, nous avons mis en place un dispositif global de gestion de crise reposant, notamment, sur un système d'astreinte 24h/24, 7j/7.

Exercices de situation de crise

Sur le site de Chasse-sur-Rhône, nous testons notre capacité à agir en moyenne 10 fois par an, selon différents formats, procédures et scénarios. Les acteurs de la cellule de crise sont formés et accompagnés pour pouvoir répondre à toutes les situations, même en mode dégradé. Cette cellule de crise s'appuie sur deux entités internes : un groupe d'équipiers de seconde intervention formés à agir dans des situations tel qu'un incendie (et à ce titre formé au port d'Appareil Respiratoire Isolant [ARI]) et un groupe de sauveteurs secouristes encadré par notre infirmier, formé à la prise en charge de blessés.

Des exercices de sécurité incendie sont également organisés mensuellement au Brésil.

Plus généralement, 100% des salariés du groupe sont formés à la gestion des risques incendie et à l'utilisation des extincteurs.

Performance sociale

C'est en plaçant au cœur de nos pratiques la notion d'attractivité du travail que nous comptons affirmer notre singularité sociale et contribuer à notre performance globale.

Rendre attractif le travail, c'est l'enrichir puissamment pour se mettre en mesure d'attirer les jeunes et les seniors, et de fidéliser durablement les salariés.

Cela passe déjà par le déploiement d'un certain modèle de management.

Un modèle de management responsabilisant

Ainsi, être un manager responsabilisant, c'est :

- D'une part définir pour chaque collaborateur quel est son rôle dans l'entreprise, sa raison d'être, ce qui donne un sens à son travail ;
- Et d'autre part, lui accorder toute autorité pour décider librement de ses actions, à l'intérieur du cadre défini.

Cela revient à encourager le principe d'autonomie des acteurs, pour libérer les énergies et la prise d'initiative.

A quels enjeux répond cette approche du management ?

Avec l'accélération du rythme des mutations technologiques, sociales et économiques, les modalités de travail et les attentes des clients changent très vite. L'accompagnement managérial est la clé pour susciter l'implication des collaborateurs et les rendre capables de réinventer en permanence leur façon de travailler. Nous devons arriver à créer dans l'organisation un nouveau savoir-être, qui engage chacun des collaborateurs à être plus responsable et plus autonome. C'est pour cela que nous avons initié en 2021 et poursuivi en 2022 le projet ToGeTher. Ce projet, au travers de la formation des managers aux principes de responsabilisation et d'autonomie, a permis de poser les bases de cette nouvelle approche. Et pour que cela puisse infuser au sein de toute l'organisation, des ateliers ont été réalisés permettant, entre autres, de former plus de 200 salariés à la résolution de désaccord entre pairs.

Le Groupe s'appuie sur quelques principes-clés pour impulser un tel changement :

- Le salarié est le mieux placé pour décider de son activité. Faire confiance à sa capacité à résoudre les problèmes permet de renforcer son sentiment d'appartenance et son implication dans l'entreprise ;
- Le manager est au service de ses équipes pour les aider à penser leur action et à s'organiser. Il ne commande pas à chacun ce qu'il doit faire, mais les laisse s'approprier les sujets ;
- Pour mieux « travailler ensemble », l'entreprise réunit ses salariés autour d'un socle commun de valeurs. Ces valeurs sont partagées entre tous les salariés. Cela concourt à ce que chacun fasse ce qu'il faut pour que son travail serve au mieux le projet commun ;
- Le droit à l'erreur fait partie des principes de notre management responsabilisant. C'est une manière de susciter la créativité et d'accepter de ne pas nécessairement tout savoir pour commencer à agir ;
- Le système de management de l'entreprise doit être moins hiérarchique et reposer sur une organisation en réseau, structurée autour de communautés qui coopèrent.



Assurer les bons recrutements et fidéliser

Faire preuve d'ingéniosité pour recruter

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

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

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

Une augmentation du nombre de nouveaux embauchés est observée au global sur le groupe en lien avec notre activité et nos principes de recrutement.

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

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

La qualité de la relation et de la collaboration à l'intérieur du Groupe est un levier de fidélisation des salariés. La réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès du personnel permet de mesurer cette qualité de relation et d'agir en conséquence pour la préserver et l'améliorer.

Nombre de recrutement annuels



Taux d'engagement des salariés*

	Lubrifiants et Produits Spéciaux			Santé & Beauté	
	CSA	CCO	CDB	BEA	Sicobel
2022	7,4	8,45	non réalisé	7,6	7,3

Absentéisme

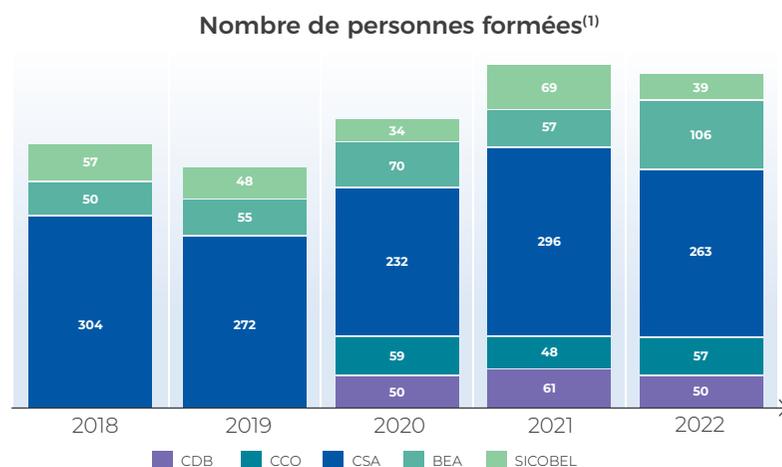
	Lubrifiants et Produits Spéciaux			Santé & Beauté	
	CSA	CCO	CDB	BEA	Sicobel
Absentéisme (ratio sur effectif total, uniquement arrêts maladie)					
2018	4,40%			5,87%	3,94%
2019	3,65%			4,81%	6,12%
2020	3,12%	2,80%	5,22%	3,46%	7,30%
2021	4,39%	2,15%	6,31%	2,54%	7,48%
2022	5,86%	2,82%	2,92%	3,92%	9,55%

Différents plans d'actions sont définis et mis en œuvre pour retrouver des taux d'absentéisme standards.

*La méthode de l'enquête de satisfaction auprès du personnel étant désormais totalement harmonisée au sein du groupe, nous ne présentons que les données similaires. L'indicateur utilisé est désormais le taux d'engagement des salariés.

Le levier de la gestion des compétences

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



⁽¹⁾ Sur l'exercice, que les personnes soient encore présentes dans les effectifs au 31 décembre ou non.

Cette gestion moderne des compétences est adaptée à un monde qui change en permanence et s'appuie sur l'analyse de nos savoir-faire critiques, la mise en place de référentiels et de plan de formation ciblés. Une approche e-learning par modules courts a d'ailleurs été mise en place permettant une évaluation régulière des acquis de manière à donner une lisibilité forte à la progression pédagogique.

Certaines formations qui nécessitent d'être renouvelées tous les 2 ou 3 ans (formation sécurité) ou les nouveaux programmes qui nécessitent la formation de tout le personnel (Formation Together en 2021 pour CSA et 2022 pour les filiales) entraînent une augmentation de personnes formées sur les années concernées.



Favoriser l'éducation en interne et en externe

Convaincu que l'éducation est une clé de développement partagé, le Groupe CONDAT investit 3,5% de son chiffre d'affaires dans la formation de ses collaborateurs et encourage les initiatives envers la société publique. Dans nos sites français, chaque année des stages sont proposés à des élèves ou à des étudiants de façon à valider leur cursus scolaire et à entretenir des relations avec les écoles locales pour des emplois futurs. Dans un but commun d'investigation et d'apprentissage, nous proposons à des universités des sujets de recherche au service du développement de solutions innovantes. Enfin, des classes sont aussi invitées à visiter nos installations pour illustrer les métiers de la chimie et découvrir le monde professionnel.

Dans nos filiales américaines, des actions sociales se mettent aussi en place. CONDAT Corp subventionne en partie des bourses pour les enfants du personnel qui en ont besoin et CONDAT Do Brasil prend à sa charge une partie des coûts des formations engagées par ses salariés en dehors de leur temps de travail.

Santé et sécurité

Le Groupe CONDAT place la sécurité et la santé de ses collaborateurs sur ses sites au cœur de ses préoccupations et veille à leur proposer un environnement de travail sain et sûr en prévenant la survenance des accidents au travail, des blessures et maladies professionnelles.

La Politique Santé et Sécurité du Groupe vise à tendre vers le zéro accident en améliorant la sécurité au travail par la réduction des risques et la prévention des accidents, en déployant les standards sécurité Groupe sur l'ensemble des pays et des activités.

Lubrifiants et Produits Spéciaux										Santé & Beauté						
Salariés		2018	2019	2020	2021	CCO	CDB	CSA	2022	2018	2019	2020 ⁽³⁾	2021	BEA	Sicobel	2022
Taux de fréquence	Nombre d'accidents ⁽¹⁾	2	2	4	6	0	2	2	4	6	13	5	1	2	1	3
	Nombre d'heures travaillées ⁽²⁾	453 809	463 315	553 958	673 913	100 603	104 935	470 980	676 518	300 812	313 082	300 870	326 009	170 295	142 638	312 933
	Taux de fréquence	4,4	4,3	7,2	8,9	0,0	19,1	4,2	5,9	19,9	41,5	16,6	3,1	11,7	7,0	9,6
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt	27	188	299	426	0	45	328	373	244	271	179	210	21	161	182
	Nombre d'heures travaillées ⁽²⁾	453 809	463 315	553 958	673 913	100 603	104 935	470 980	676 518	300 812	313 082	300 870	326 009	170 295	142 638	312 933
	Taux de gravité	0,1	0,4	0,5	0,6	0,0	0,4	0,7	0,6	0,8	0,9	0,6	0,6	0,1	1,1	0,6

Lubrifiants et Produits Spéciaux										Santé & Beauté						
Salariés et intérimaires		2018	2019	2020	2021	CCO	CDB	CSA	2022	2018	2019	2020 ⁽³⁾	2021	BEA	Sicobel	2022
Taux de fréquence	Nombre d'accidents ⁽¹⁾	3	3	5	7	2	2	3	4	6	15	5	2	2	1	3
	Nombre d'heures travaillées ⁽²⁾	476 651	481 214	568 997	708 486	109 989	104 935	491 164	706 088	345 043	341 436	327 601	374 594	201 487	144 332	345 819
	Taux de fréquence	6,3	6,2	8,8	9,9	18,2	19,1	6,1	5,7	17,4	43,9	15,3	5,3	9,9	6,9	8,7
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt	35	200	307	434	4	45	340	389	244	276	179	213	21	161	182
	Nombre d'heures travaillées ⁽²⁾	476 651	481 214	568 997	708 486	109 989	104 935	491 164	706 088	345 043	341 436	327 601	374 594	201 487	144 332	345 819
	Taux de gravité	0,1	0,4	0,5	0,6	0,0	0,4	0,7	0,6	0,7	0,8	0,5	0,6	0,1	1,1	0,5

Les formations et la politique sécurité commencent à porter leurs fruits côté lubrifiants et l'amélioration des résultats est l'effort de tous.

⁽¹⁾ Les accidents sont les accidents du travail ayant entraîné des jours d'arrêts de travail. Ne sont pas pris en compte les accidents de trajet.

⁽²⁾ Les heures travaillées sont les heures effectives travaillées par l'ensemble des salariés sur l'année qui incluent les heures supplémentaires payées et excluent les absences. En d'autres termes, ce sont les heures normales (selon les régimes de travail des salariés) auxquelles sont ajoutées les heures supplémentaires effectivement travaillées, y compris les heures de travail du dimanche, des jours fériés et de nuit, ainsi que le temps correspondant aux arrêts, aux pauses et aux brèves périodes de repos sur le lieu de travail.

⁽³⁾ Les données 2020 ont été ajustées pour prendre en compte un changement méthodologique.

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

- Le renforcement de la culture sécurité du Groupe par l'animation et la sensibilisation. Ainsi, des ateliers et minutes sécurité sont animés régulièrement dans les différents départements. Une formation aux "gestes qui sauvent" est proposée au personnel du site de Chasse-sur-Rhône pour des situations de la vie quotidienne et vient compléter l'ancrage de réflexes sécurité ;
- La prévention du risque incendie ;

Formation à la sécurité

Lubrifiants et Produits Spéciaux

	2018	2019	2020	2021	2022
Budget formation dédié à la sécurité (€)	41 993	47 127	48 110	62 644	59 125
Budget formation total (€)	181 620	254 283	183 899	162 457	181 505
Ratio	23%	19%	26%	39%	33%
Nombre d'heures de formation dédié à la sécurité	1 514	1 377	1 966	2 368	2 455
Nombre d'heures de formation total	5 975	6 400	6 264	6 637	5 387
Ratio	25%	22%	31%	36%	46%

Santé & Beauté

	2018	2019	2020	2021	2022
Budget formation dédié à la sécurité (€)	7 955	13 543	15 828	11 819	25 358
Budget formation total (€)	100 000	67 127	55 526	42 608	176 477
Ratio	8%	20%	29%	28%	14%
Nombre d'heures de formation dédié à la sécurité	389	485	607	464	970
Nombre d'heures de formation total	1 207	1 763	1 265	1 513	2 875
Ratio	32%	27%	48%	31%	34%

- La prévention du risque de manutention par l'amélioration ergonomique des postes. En préparation de commandes, il est devenu usuel de démarrer les postes de travail par un éveil musculaire afin de préparer le corps à l'effort ;
- La prévention des risques spécifiques à ses activités. A titre d'exemple, nos commerciaux et gros rouleurs suivent des formations à l'éco-conduite et à la sécurité routière ;
- La prévention de l'exposition aux produits chimiques ;
- La prévention des risques psychosociaux avec un groupe formé à gérer d'éventuelles situations.



Assurer l'égalité professionnelle et la promotion

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

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

- **Recrutement** : donner les mêmes chances à toutes et à tous, sans aucune forme de discrimination. Féminiser les équipes d'opérateurs en production et logistique opérationnelle devient un objectif clé sur lequel nous avançons pas à pas.

Parité Hommes / Femmes⁽¹⁾

	Lubrifiants et Produits Spéciaux			Santé & Beauté	
	CSA	CCO	CDB	BEA	Sicobel
2018	81	-	-	-	-
2019	81	-	-	96	75
2020	81	-	-	96	66
2021	83	23%	60%	93	82
2022	79	17%	50%	89	79

- **Formation et qualification** : garantir à toutes et à tous un accès égal à la formation professionnelle. Une des lignes du programme ToGeTher a concerné les 2/3 de nos salariés sur la base du volontariat.

- **Promotion interne** : lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes, des jeunes, des peu ou pas diplômés.

⁽¹⁾Deux indicateurs distincts sont ici utilisés. En ce qui concerne la France, c'est l'index égalité professionnelle hommes femmes qui s'applique. En ce qui concerne les filiales étrangères, il s'agit de la part de managers féminins parmi les managers (salariés exerçant une autorité sur un compartiment de la société doté d'une certaine autonomie [atelier, service], existence de liens hiérarchiques descendants avec d'autres salariés).



Favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap

L'accueil de personnes en situation de handicap au sein du Groupe est une volonté en lien avec nos valeurs, notamment celle d'une société non discriminante et inclusive.

Plusieurs actions existent au sein de l'entreprise avec en interne le maintien aux postes de collaborateurs fragilisés par des accidents de la vie (études et aménagements de poste ou reclassements) et en externe avec le recours à de la sous-traitance auprès d'ESAT⁽²⁾.

Des actions de sensibilisation ont eu lieu via la course "Run in Lyon" (don de CONDAT à l'association Handisports en fonction du nombre de kilomètres parcourus par les salariés inscrits) ou bien via des ateliers animés par les athlètes de Handisports sur le site de Chasse-sur-Rhône. L'objectif est de mettre en avant les compétences et de casser les préjugés dont l'idée qu'un handicap puisse être un frein dans une carrière.

⁽²⁾Etablissement et Service d'Aide par le Travail

• **Conditions de travail, santé et sécurité au travail** : créer les conditions d'un environnement sans discrimination. En développant l'ergonomie et les aides à la manutention, nous avons ainsi pu faciliter l'accès pour les femmes aux métiers de production.

• **Rémunération effective** : supprimer toutes formes d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Notre double approche, partagée avec les élus, de construction de l'index Egalité professionnelle, et d'étude annuelle de comparaison de poste à niveaux équivalents de responsabilité permet de suivre annuellement l'évolution de notre situation. A cela se rajoute une volonté dans le Groupe de porter les salaires au-dessus des minima légaux pour améliorer les niveaux de vie.

• **Articulation entre activité professionnelle et vie privée** : équilibrer les temps de vie pour permettre un épanouissement professionnel optimal. Nous conduisons des enquêtes régulièrement auprès de nos salariés pour aller chercher leur perception et vécu y compris sur ce sujet. D'autre part, notre pratique du télétravail très ouverte et finalement originale (quasiment pas de règles) permet de prendre en compte au mieux ce sujet.

• **Communication** : développer une communication inclusive, dépourvue de stéréotypes discriminants. C'est déjà bien évidemment le cas sur l'ensemble de nos démarches de recrutement au niveau du Groupe.

Conditions et qualité de vie au travail

Les investissements autour du bien-être au travail reposent sur des biens d'équipements (préhenseurs, système d'aspiration des poussières en atelier...) mais visent aussi à offrir des services aux salariés. Une attention forte est portée sur l'alimentation. Ainsi pour que chacun puisse accéder à un repas sain et équilibré, le restaurant d'entreprise du site de Chasse-sur-Rhône propose pour la somme de 3€ un repas complet à base de produits locaux et bio, ainsi que des plats végétariens. Au Brésil, le menu est offert aux équipes. Sur plusieurs sites, des paniers de fruits sont à disposition pour permettre un encas vitaminé, et des paniers de légumes sont proposés à la vente.

En France, l'infirmier sur site offre des séances de vaccination en période hivernale et des séances d'ostéopathie sont partiellement prises en charge par l'entreprise.

Une assistante sociale est à disposition des salariés pour les aider dans leurs démarches administratives et d'aides au logement.

Un espace d'allaitement est mis à disposition des femmes qui le souhaitent à leur retour de congé maternité.

Enfin, des espaces de détente (salon de pause, salon de jardin...), des moments festifs (fête de la musique), des cours de sport proposés gracieusement permettent de se ressourcer et de créer des moments conviviaux entre collègues.



Éthique

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

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

Par exemple, depuis les années 2010, une préoccupation majeure liée aux minerais provenant de zones politiquement instables a émergé, certaines exploitations illégales de minerais contribuant à financer des activités violentes et entretenant ou encourageant les conflits dans ces zones.

Le Groupe n'achète pas de « minerais de conflit » tels qu'identifiés par ces réglementations. CONDAT s'engage en faveur d'un approvisionnement responsable. Dans le cas où les produits achetés pourraient contenir des « minerais de conflit » tels que définis par la réglementation, CONDAT demande à ses fournisseurs de l'informer sur l'origine de ces minerais.

Pour appuyer son respect de ces différentes réglementations et principes, le Groupe met en œuvre différents dispositifs, à disposition de ses parties prenantes :

- Son code éthique, destiné à ses salariés ;
- La charte du droit des personnes ;
- Le code de conduite des fournisseurs ;
- Sa plateforme d'alerte ;
- Sa charte informatique.

Ces différents dispositifs sont communiqués à tous les collaborateurs dans leur langue et leur sont présentés lors de leur embauche. Ils sont également présents sur des espaces dédiés (intranet, bases documentaires...).

Le Code Ethique, tout en rappelant les différents visages de la corruption met également l'accent sur l'équité dans les relations commerciales ainsi que sur la conduite à tenir par nos collaborateurs dans différents domaines tels que les cadeaux et divertissements (offerts ou reçus), les conflits d'intérêts ou encore les actions de sponsoring.

Le niveau d'exigence appliqué à nos fournisseurs, et traduit dans le Code de Conduite des Fournisseurs développé sur 2022, est le même que celui attendu de nos collaborateurs (**se reporter p 11**).

Ce même niveau d'exigence a conduit le Groupe à choisir un organisme indépendant pour héberger sa plateforme d'alerte⁽¹⁾. Toutes les alertes sont traitées au niveau de la direction du Groupe.

Accessible à toutes nos parties prenantes, le lien vers notre plateforme est disponible tant via notre communication institutionnelle (site web, CGV) que sur les différents documents échangés avec les tiers.

Il est laissé au choix des lanceurs d'alerte de procéder de manière anonyme ou non.

La mise en place de ces différents dispositifs découle d'une analyse des risques menée par le service d'audit interne à l'échelle du Groupe, approuvée par la Direction.

⁽¹⁾L'objet de celle-ci est de permettre, aux salariés comme aux tiers, le signalement de tout comportement délictueux ou situations et comportements contraires à la charte du respect des droits des personnes, au code d'éthique du groupe ou aux lois et règlements applicables.



Cartographie des risques

Méthodologie de réalisation de la cartographie des risques

En 2020, l'entreprise a réalisé une matrice de matérialité, outil clé dans l'élaboration de la stratégie RSE de l'entreprise. Il permet de définir des priorités dans les enjeux en fonction de leur importance pour les parties prenantes internes et externes et selon leur impact sur la réussite économique du Groupe.

Cette démarche s'est effectuée en 3 temps, avec l'aide d'un expert externe :

1. Etat des lieux : entretiens individuels internes à l'entreprise et externe avec l'ensemble de nos parties prenantes, études documentaires et sectorielles, lien avec la vision stratégique à identification d'une cinquantaine d'enjeux potentiels ;

2. Analyse, hiérarchisation, reformulation et sélection des enjeux clés, en lien avec une analyse risques / opportunités à 14 enjeux clés retenus ;

3. Etude de matérialité : les 14 enjeux clés ont été soumis à toutes nos parties prenantes internes et externes à travers une évaluation croisée « importance » vs « performance ».

Cette méthode a permis de poser les bases d'une politique RSE et d'une feuille de route à 3 ans.

En sus de l'analyse de matérialité, une cartographie des risques du Groupe a été réalisée conjointement par le service d'audit interne et le service Qualité et Performance, sur la base d'interviews des pilotes de processus, et a été validée par la direction.

La combinaison de ces deux analyses a permis de réaliser la cartographie des risques liée aux enjeux RSE telle que présentée ci-dessous.

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
Social (les enjeux autour des hommes et des femmes)	Atteinte à la santé et à la sécurité des salariés (accidents du travail et maladies professionnelles)	Salariés	Respect des obligations réglementaires Actions de prévention Parcours de formation Interdiction d'utilisation de nouvelles références CMR ou substitution d'utilisation des références classées existantes.		Nombre d'accidents du travail Nombre d'heures de formation	Pages 25 et 26
	Pénurie de compétences stratégiques, manque d'attractivité et baisse de la fidélisation	Salariés	Parcours de formation Polyvalence des salariés (grille d'aptitudes) Transmission des compétences (tutorat, cartographie des savoir-faire) Outils numériques de capitalisation des données (CRM, COPTIS, SAP EHS, plateforme LMS...)		Nombre d'heures de formation Nombre de personnes formées Part de la formation sur la masse salariale	Pages 24 et 26
	Baisse de motivation des collaborateurs / dégradation du climat social	Salariés	Promotion des valeurs du groupe Assurer un climat constructif et veiller au bien-être au travail Enquête satisfaction du personnel		Niveau d'engagement des salariés Nombre actions QVT	Page 23
	Existence d'inégalités professionnelles et discriminations	Salariés	Lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient, maintien au travail des salariés en situation de handicap. Partenariat avec des ESAT. Mise en place d'un canal de dénonciation des faits délictueux ou non conformes à la politique du groupe. Mise en place d'une Charte du Droit des Personnes Assurance d'un salaire minimum de subsistance, au delà des obligations légales.		Index égalité hommes/ femmes ou part de managers femmes Part d'effectif féminin au sein du Groupe	Page 27

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
Lutte contre la corruption (Enjeux autour de l'éthique et de la corruption)	Risque réputationnel	Société civile Actionnaires Salariés	Gérer les relations d'affaires de manière transparente et responsable : - Mise en place d'un code éthique - Mise en place d'une plateforme d'alerte - Sensibilisation des personnels et des tiers - Mise en place du code de bonne conduite des fournisseurs - Evaluation des fournisseurs - Clauses contractuelles		% de fournisseurs ayant signé le code de bonne conduite	Pages 11 et 29
	Risque financier (pénalités et amendes) Risque pénal (société ou dirigeant ou salariés)	Société civile				
	Perte de marchés	Actionnaires Salariés Fournisseurs				

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
Environnement (les enjeux autour de l'impact de nos activités)	Accroître le réchauffement climatique (gaspillage énergétique, transport)	Société civile	Optimisation du processus de production (y compris gestion des déchets) Sensibilisation du personnel et de nos parties prenantes Adhésion à la démarche Fret 21 Réalisation d'un bilan carbone et bilan des gaz à effet de serre (dont bilan mobilité) et plan d'actions		Consommation électricité, gaz Bilan carbone Tonnes de CO ₂ économisées par le transport de nos produits finis	Pages 19 à 21
	Dégradation qualité de l'eau, air, sol	Société civile	Investissement dans un outil de production plus performant, maintenance des installations		Mesure des Valeurs Limites d'Emission sur site	Pages 19 à 22
	Raréfaction des ressources (gaspillage de l'eau, des matières premières)	Société civile	Optimisation du processus de production Recherche de matières premières renouvelables ou recyclées Eco-conception		Consommation eau % de MP renouvelables Nombre de produits éco-conçus, % de CA réalisé à travers les produits éco-conçus	Pages 17, 18 et 21
	Détérioration de la biodiversité	Société civile	Sélection de sources d'approvisionnement responsables Maîtrise du nombre de matières les plus dangereuses pour l'environnement			Page 20
	Accident industriel	Salariés Société civile	Politique de prévention et de sensibilisation Plan d'action en cas de sinistre		Nombre d'accidents industriels Nombre d'exercices réalisés Formations spécifiques sécurité	Pages 21 et 26

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
Sociétal (les enjeux autour de la qualité et la sécurité de nos produits)	Atteinte à la santé et à la sécurité des utilisateurs (risque de générer un danger lié à l'usage des produits finis pour la sécurité, la santé humaine et l'environnement)	Clients	Conformité des produits à la loi Application du standard européen (REACH, règlement cosmétique), en l'absence de réglementations locales		Nombre de produits éco-conçus	Page 18
			Eco-conception (dont interdiction d'utilisation de nouvelles références CMR ou substitution des références classées existantes, meilleure condition de mise en oeuvre)			Pages 16 et 17
			Mise en place d'une politique de collaboration avec les parties prenantes pour développer des solutions à impact moindre (sécurité, environnement...).			Page 13
	Achats de matières premières non conformes (impact environnemental, lois et règlements) ou auprès de fournisseurs non respectueux des réglementations	Communauté Fournisseurs	Politique d'achats responsables Contrôle sur nos fournisseurs Politique homologation des matières premières par les services Affaires Règlementaires Produits Bilan carbone		Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE (note sup à 47 dans ECOVADIS) 100% des MP homologuées (d'un point de vue sécurité)	Pages 12, 17, 18

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
Droits des personnes	Achats de fournitures et prestations auprès de fournisseurs ne respectant pas les droits des personnes	Société civile Fournisseurs	S'assurer du respect des droits humains et des conventions internationales (OIT) dans l'ensemble des prises de décisions et dans les relations avec les partenaires, notamment : - Pas de travail des enfants - Politique d'achats responsables; - Mise en place d'une plateforme d'alerte		Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE (note supérieure à 47 dans ECOVADIS)	Pages 11, 12 et 29
	Travail des enfants	Salariés	- Clauses spécifiques dans les contrats - Evaluation éthique des tiers - Code de bonne conduite fournisseurs			

Méthodologie de la DPEF

Périmètre

L'activité du Groupe CONDAT se répartit en deux pôles d'activité :

- **Pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux :** les filiales commerciales (car non significatives) et les filiales chinoises (en l'attente de la mise en production de la nouvelle usine) sont exclues du périmètre. Sont donc incluses CONDAT SA (CSA, France), CONDAT Corp (CCO, USA) et CONDAT Do Brasil (CDB, Brésil).
- **Pôle Santé & Beauté :** les deux filiales du pôle sont incluses dans le présent document, à savoir les Laboratoires SICOBEL (SI, France) et les Laboratoires BEA (BEA, France).



Méthodologie de rédaction / réalisation de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe CONDAT.

La réalisation de la Déclaration de Performance Extra-Financière est coordonnée par la responsable RSE du Groupe. Elle implique les directions des filiales, les correspondants RSE de chacune d'entre elles ainsi que les processus support du Groupe.

La structure du document ainsi que les indicateurs présentés sont revus annuellement au regard des obligations réglementaires mais aussi et surtout des évolutions des enjeux du Groupe et des réponses apportées à ceux-ci.

Les indicateurs sont définis par le Groupe, renseignés par les services opérationnels des filiales et revus par le service d'audit interne.

La vérification externe (article R225-105-2 du code de Commerce)

est réalisée au niveau de la société mère (CONDAT SA) et des filiales (par échantillonnage d'indicateurs et/ou enjeux). L'indépendance des vérificateurs est définie par la réglementation.

La plupart de ces indicateurs sont d'ores et déjà suivis périodiquement dans le cadre de l'animation de la politique RSE du Groupe.

Les définitions et modes de calcul sont connus et explicités pour tous, les données monétaires converties selon les taux de change appliqués dans la consolidation statutaire des comptes et les unités retenues sont celles du système métrique.

Les différents indicateurs sont consolidés à 100%, répartis entre le pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux et le pôle Santé & Beauté.



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