

**DÉCLARATION  
PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE**  
2023



**CONDAT**

Groupe

# Sommaire

<b>Mot du président</b> .....	<b>3</b>	<b>Éco-produits</b> .....	<b>17</b>
<b>Infographie Groupe</b> .....	<b>4</b>	Éco-conception.....	17
<b>Modèle d'affaires</b> .....	<b>5</b>	Empreinte carbone.....	19
<b>Nos convictions</b> .....	<b>6</b>	Biodiversité.....	19
Nos valeurs.....	6	Sécurité produits, politique CMR, anticipation de la réglementation, sécurité des consommateurs.....	20
<b>Notre raison d'être</b> .....	<b>7</b>	<b>Éco-production</b> .....	<b>21</b>
<b>Une politique RSE au cœur de notre stratégie : nos 5 engagements</b> .....	<b>8</b>	Empreinte carbone des sites de production.....	21
<b>Gouvernance</b> .....	<b>10</b>	Impact environnemental.....	23
<b>Leadership et co-développement</b> .....	<b>11</b>	Prévenir la survenance d'un accident industriel majeur.....	24
Achats responsables.....	11	<b>Performance sociale</b> .....	<b>25</b>
Clients.....	13	Modèle de management responsabilisant.....	25
Parties prenantes externes.....	14	Assurer les bons recrutements et fidéliser.....	26
Parties prenantes internes.....	16	Santé et Sécurité.....	28
		<b>Éthique</b> .....	<b>32</b>
		<b>Cartographie des risques</b> .....	<b>33</b>
		<b>Méthodologie de la DPEF</b> .....	<b>36</b>

# Mot du président

Nécessairement, l'industrie va devoir reconsidérer ses modes de production, et plus largement muter vers des technologies propres. Cela revient à actionner de nombreux leviers, car transformer c'est impacter les structures, les process, les activités, les comportements. Ce mouvement est amorcé pour le Groupe Condat, en lien direct avec sa raison d'être : **«Encourager l'engagement social et environnemental, en proposant une offre produit sûre, performante et à moindre impact.»** Nous visons la décarbonation de nos sites, la réduction de nos flux d'expédition vers l'Asie, une sobriété énergétique et la sortie des énergies fossiles, une redéfinition de l'offre pour des produits éco-conçus et à faible consommation. Pour croître de façon raisonnée, et durable, nous accélérons notre développement en diversification d'activité. C'est aussi un moyen de véhiculer nos valeurs en France et à l'international, pour construire un Groupe riche de différences culturelles, socialement avancé, au service d'une transition vers un modèle contributif.

Construire un nouveau projet d'entreprise nous conduit très vite à devoir reconsidérer l'évolution du monde dans son ensemble. Les défis sont nombreux et tous interdépendants, et il y a déjà là une première interrogation : comment à notre échelle assurer notre développement sans altérer plus encore l'état de la planète, et en même temps nous inscrire dans une démarche collective et civilisationnelle. Confrontés aux limites planétaires, il s'agit donc de penser l'avenir et d'engager une forme de transition, en évitant les pensées fatalistes ou à l'inverse trop audacieuses. Notre raison d'être s'annonce comme une promesse, et cela doit nous exhorter à réconcilier le progrès technologique et le progrès humain. C'est peut-être alors une autre définition de la performance qu'il faut penser comme première réponse à l'inévitable besoin de transformation.

Beaucoup des actions que nous engageons maintenant n'auront pas d'effets visibles avant plusieurs années, alors il faut faire de notre cohésion sociale le premier rouage de notre projet, l'élément fort de notre modèle, pour progresser, certes pas à pas, mais avec détermination.



Notre plus grand enjeu est sur la décarbonation de notre offre, mais réinventer notre avenir ne passera pas par des transitions de ruptures à court terme, nous pourrions le déplorer, mais il faut rester lucide sur notre capacité à influencer sur nos fournisseurs, nos clients et sur les technologies alternatives à disposition. Cependant nous voulons affirmer une culture du co-développement avec nos parties prenantes, nos partenaires, pour dépasser nos rôles respectifs en faveur d'un engagement ou d'un objectif commun.

Exprimé autrement, il s'agit de mettre l'entreprise en mouvement avec proactivité, pour être en mesure de répondre aux attentes de nos salariés, de nos marchés, pour être en capacité d'accompagner durablement la transformation de l'économie, et à notre échelle, participer au changement de système dont le monde a besoin.

**Claude Bercq**  
Président du directoire

# CONDAT

## 170 ans d'expertise

Groupe

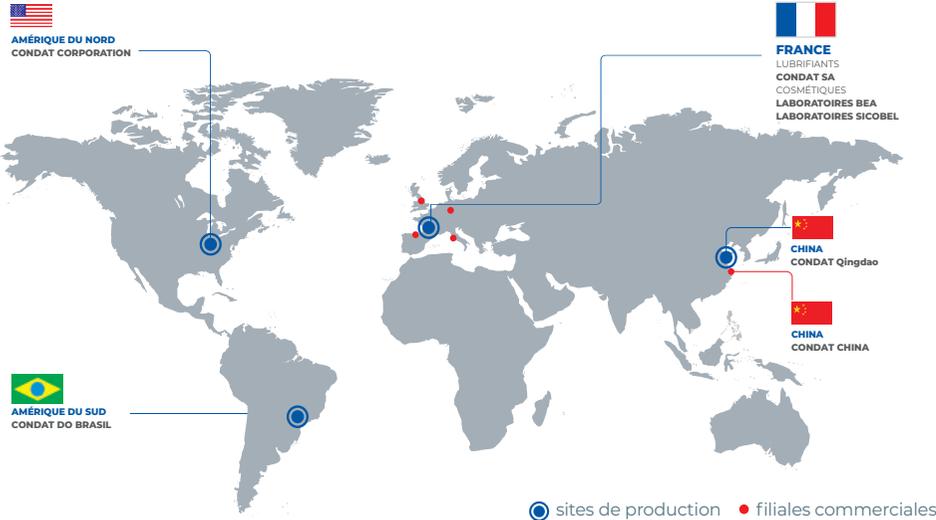
**245 M€**  
de Chiffre  
d'Affaires pour  
le Groupe



**Siège social**  
en France



**10 filiales**



**Certification ISO 9001 sur 6 sites de production**

## NOS COLLABORATEURS :



**683**  
Collaborateurs dans le monde  
**dont 522** en France

**3,9%**  
de la masse salariale  
dédiée à la formation  
en France



Effectifs des sociétés couvertes par la DPEF

## 2 PÔLES D'ACTIVITÉS :

**15%**  
Santé et  
Beauté



**85%**  
Lubrifiants  
industriels et  
Produits  
Spéciaux

CONDAT

## LUBRIFIANTS ET PRODUITS SPÉCIAUX

**30**  
technologies et savoir-faire  
en formulation

**5 200**  
références produits

**42**  
marchés et domaines d'application

**78%**  
du chiffre d'affaires à l'international

## SANTÉ & BEAUTÉ

LABORATOIRES  
SICOBEL

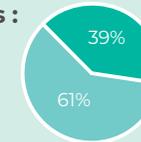
### DISTRIBUTION

**3 850** points de vente

**41 marques :**

marques  
propres

marques  
distribuées



**820** produits



**67%** de produits  
certifiés BIO<sup>(1)</sup> 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

<sup>(1)</sup> Hors circuit instituts de beauté

LABORATOIRES  
BEA

### PRIVATE LABEL

**161 clients**

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



**542 références**  
certifiées Cosmos /  
Ecocert / NOP / RSPO

Site certifié  
**ISO 22716 (BPF)**

**100%** des produits  
fabriqués en France

**66%**  
du chiffre d'affaires à l'export

# Modèle d'affaires



GROUPE

## NOS RESSOURCES

**Engagement des collaborateurs :**  
 Nombre de collaborateurs : 683 personnes  
 Valeurs partagées  
 Enquête de satisfaction

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

## VALEUR CRÉÉE

**Employabilité :** 62% des collaborateurs formés

**Engagement du personnel :**  
 moyenne de 8,2/10 sur la note d'engagement  
 (pour les sociétés ayant fait l'objet d'une enquête  
 auprès des salariés)

**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 81 pays

**Innovation :** 16% du chiffre d'affaires réalisés avec  
 des produits de moins de 3 ans

**Stratégie d'approvisionnement durable :**  
 28% de carbone renouvelable dans le portefeuille  
 de matières premières

## VALEUR CRÉÉE

**Offre technique globale :** 1800 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 (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique), offre de produits sans matières premières controversées (DCHA, borax, HAP...)

**Offre durable :** produits biodégradables, contenant des matières premières renouvelables avec un impact minimisé ; évaluation de l'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 :** 45 collaborateurs pour animer les différents points de vente : pharmacies, instituts de beauté

**Portefeuille de marques diversifié :**  
 63% de marques bio ou naturelles

**Présence internationale :** 30 pays à l'export

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

**Fabrication :** cosmétiques de marques propres fabriqués en France

**Innovation :** 16% du chiffre d'affaires liés à l'innovation

**Stratégie d'approvisionnement :** en moyenne, 99% de matières premières d'origine naturelle dans les 56 produits cosmétiques bio (marques propres)

## VALEUR CRÉÉE

**Offre Complète :** Santé et Beauté : 41 marques

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

**Qualité de service :** plateforme intégrée

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



SANTÉ ET BEAUTÉ

## NOS RESSOURCES

**Équipes projet dédiées**

**Présence internationale :** 66% 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

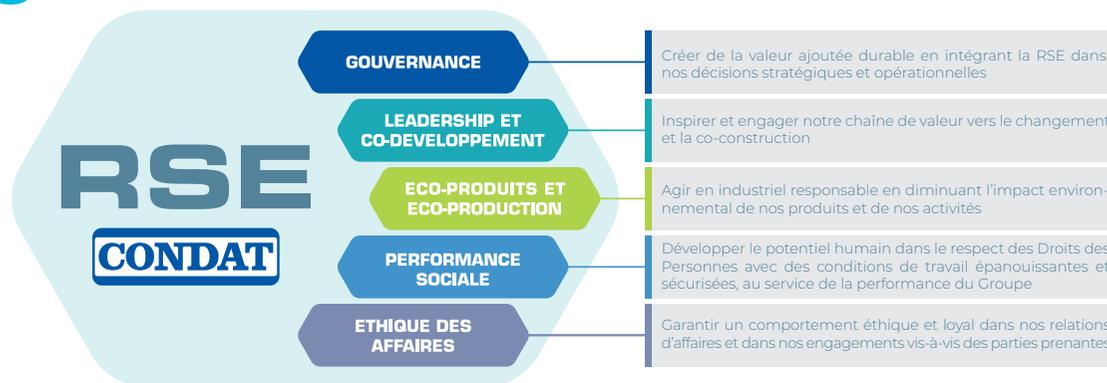
Guidés par nos valeurs et déjà mobilisés sur de nombreuses initiatives à dimension responsable, nous plaçons l'engagement RSE au cœur de nos activités. Notre objectif : diminuer notre empreinte écologique et orienter notre organisation vers une création de valeur durable qui prend en compte les enjeux 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, développé de 2021 à 2023 sur 3 axes (la performance économique, la performance sociale et la performance durable). Un nouveau projet d'entreprise pour l'exercice 2024-2026, nommé ACTIV 26 a été défini. Le nouveau tableau de bord RSE pour 2026 s'inscrit bien évidemment dans ce cadre et est porté par les 6 piliers suivants : Décarbonation de nos sites, Diminution des consommations -Sobriété, Eco-conception, Biodiversité, Eco-système et Modèle social.

Pour étayer le fondement de notre démarche, 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.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
COUVERNANCE	<b>Gouvernance</b>																		✓
	<b>Achats responsables</b>								✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
LEADERSHIP ET CO-DÉVELOPPEMENT	<b>Co-développements Clients</b>									✓									✓
	<b>Sensibilisation en interne</b>	✓			✓							✓			✓	✓			
ECO-PRODUITS ET ECO-PRODUCTION	<b>Eco-produits</b>			✓						✓			✓	✓	✓	✓			
	<b>Eco-production</b>						✓	✓		✓				✓	✓	✓			
PERFORMANCE SOCIALE	<b>Performance sociale</b>	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓								
ETHIQUE	<b>Ethique</b>																		✓



# 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 et réoriente les trajectoires selon le contexte et l'évolution des données.
- 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 internes 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<sup>(1)</sup> 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 en 2023 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'avoir intégré **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 à dépasser l'ambition d'une entreprise responsable en s'orientant vers un modèle d'entreprise contributif à l'environnement et à la société. A l'issue d'un programme de formation et de co-construction de 11 mois, les dirigeants d'entreprises ont produit des feuilles de route engageantes pour sortir du « business as usual » et tendre vers une économie à impact positif sur l'environnement. La feuille de route de CONDAT déposée fin 2023 a été publiée en mars 2024 sur le site de la CEC.



<sup>(1)</sup> 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 en 2022 (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 en 2023 par 80,6% de l'ensemble des fournisseurs de CONDAT SA et 71% des fournisseurs de matières et d'emballages de CONDAT China 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. Les laboratoires BEA conduisent aussi des audits ciblés sur le sujet et 4 audits ont été effectués en 2023.

Concernant les transporteurs, le niveau d'exigence est similaire et, par exemple pour CONDAT SA, 31% des transporteurs ont une labellisation RSE.

- Les notations de la plateforme ECOVADIS. Sur 2023, 66% des fournisseurs sollicités dans ce cadre se soumettent à cette évaluation, représentant plus de 85% du chiffre d'affaires critique, alors qu'ils n'étaient que 57% lors de la dernière enquête en 2022 représentant 66% du chiffre d'affaires. Avec un score moyen de 68/100 en progression de 4 points par rapport à la dernière enquête, leur performance est supérieure au score moyen de 49/100 constaté au niveau global ECOVADIS (vs 43 en 2020).

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

En cohérence avec la politique SSE (Santé, Sécurité, Environnement) 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 perception de notre politique RSE chez nos fournisseurs

En 2023, pour CONDAT SA, nous avons interrogé nos principaux fournisseurs de matières premières et d'emballages pour connaître la perception qu'ils peuvent avoir de notre politique RSE. Leurs réponses étaient anonymes pour s'assurer de la plus grande sincérité.

77% des fournisseurs répondants déclarent être informés de l'engagement RSE de CONDAT. 56% d'entre eux sont informés par les acheteurs directement. Nos fournisseurs citent l'évaluation ECOVADIS de CONDAT et nos recherches de solutions pour réduire notre empreinte Carbone comme les 2 actions les plus connues.

## 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 2023, nous avons ainsi multiplié les occasions d'échange sur ce thème, que ce soit lors de sensibilisations auprès de nos clients et partenaires mais, également en les interrogeant sur leur perception de notre engagement.

C'est en partageant une conception commune de la RSE où les enjeux sont forts et nombreux que nous parviendrons à atteindre les objectifs ambitieux de notre feuille de route.

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, verrerie, 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) ou en local (développement d'une espèce végétale endémique utilisée comme matière première) 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 ;
- Développer du sourcing local et préserver des savoir-faire traditionnels ;
- Avoir un fournisseur engagé dans une démarche de Responsabilité Sociétale en faveur d'un développement durable (qualifié ECOVADIS Platinum pour la seconde fois en 2023, 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 ;
- Cours sur les lubrifiants et introduction à la RSE à l'ITECH, école d'ingénieurs, à l'Université de Savoie Mont-Blanc.

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.



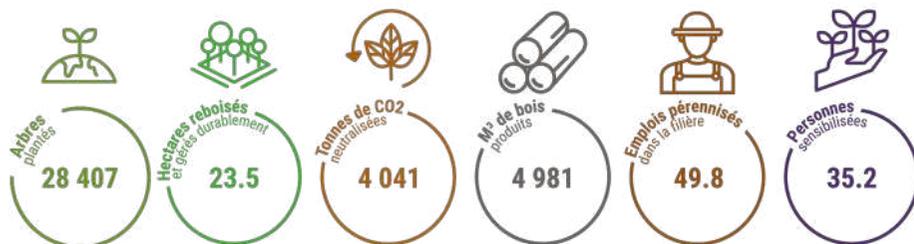
Par ailleurs, le Groupe CONDAT promeut des actions en faveur de la biodiversité grâce à 3 mécénats.

Depuis 2014, Le Groupe soutient 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.

### LES CO-BÉNÉFICES DU DON

Des engagements concrets pour des actions mesurables

Les dons effectués par CONDAT depuis 2014, via l'action Plantons pour l'avenir, contribuent à :



Egalement préoccupé par la santé des milieux marins et conscient de son importance dans les équilibres naturels de la Terre, le Groupe CONDAT soutient la protection des océans, aux côtés de Project Rescue OCEAN depuis 2021 et de Longitude 181 depuis 2023.



Par de la sensibilisation et des actions collectives de ramassages de déchets sauvages, Project Rescue OCEAN a pour objectif de lutter contre la pollution des océans et des mers. Cette année, grâce au soutien du Groupe CONDAT, l'association a pu acquérir une CleanUp Box installée à Valras-Plage. Son objectif est de mettre gracieusement à disposition un container avec tout le matériel nécessaire aux collectes pour les organisations, collectivités ou entreprises souhaitant mener des actions écocitoyennes de collecte des déchets.



Enfin le Groupe CONDAT soutient l'association Longitude 181 qui actionne plusieurs leviers pour préserver les fonds marins :

- Partager la richesse de l'Océan, sa biodiversité, ses merveilles et ses mystères avec des photos, des reportages ;
- Alerter sur les menaces qui pèsent sur ces écosystèmes et agir contre les activités destructrices ;
- Participer à des activités de recherche, de sensibilisation pour promouvoir des activités écoresponsables.

Longitude 181 est venu présenter ses actions auprès des salariés de CONDAT SA ainsi que des travaux de recherches effectuées sur les cachalots.



Ces mécénats, animés par le Groupe CONDAT Groupe CARES (cf. ci-contre) contribuent à préserver la planète et constitue un moyen de mobiliser en interne sur des enjeux environnementaux contemporains.

## CONDAT Groupe Cares



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

Avec les objectifs

- 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.

Le groupe « 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.

CONDAT Groupe cares organise aussi des rencontres avec nos mécènes pour aider à faire connaître leur cause et pour leur apporter une assistance physique quand cela est nécessaire.

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 des salariés du Groupe CONDAT et d'avoir un impact positif sur la société.



## Parties prenantes internes

L'appropriation des enjeux RSE passe par l'éducation des acteurs internes du groupe. Différentes actions ont été organisées pour favoriser la prise de conscience des salariés et en faire de véritables contributeurs aux changements :

- Actions caritatives en faveur des plus démunis pour CONDAT Corp, CONDAT DO Brazil, CONDAT China, CONDAT SA, les Laboratoires SICOBEL, les Laboratoires BEA ;
- Collectes d'articles scolaires par CONDAT Corp ;
- Création d'un potager chez CONDAT CORP ;
- Plantation de 290 arbres sur le site de CONDAT DO Brazil avec l'association Simbiose.

L'ensemble de ces initiatives soutenues par le Groupe rejoint nos valeurs : elles contribuent à la préservation de la biodiversité, au soutien de la collectivité et participent à sensibiliser différents acteurs (notre valeur Responsable), avec une vision long terme (nos valeurs Construire pour durer et Entreprise en mouvement).



## Une mobilité douce encouragée

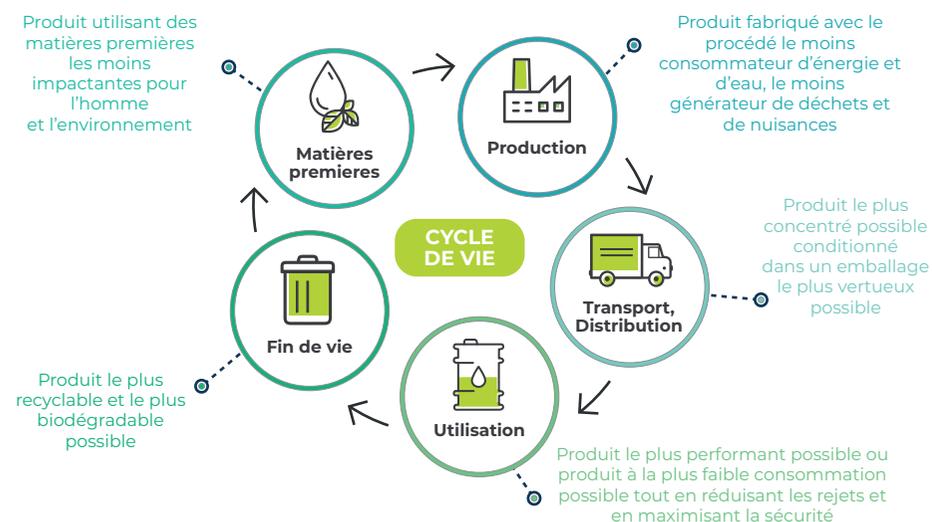
La sensibilisation et l'implication du personnel au respect de l'environnement se font aussi autour de la thématique de transports plus responsables. Sur le site de Chasse sur Rhône, un groupe de salariés est en charge de promouvoir des actions sur la mobilité douce afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à des trajets domicile-travail moins impactants pour l'environnement. La plateforme de co-voiturage Klaxit est promue depuis deux ans, 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 1er prix pour le Pays Viennois dans la catégorie des entreprises de plus de 100 salariés). En 2023, un service gratuit de révision de vélos a été mis en place lors de cet évènement.

# 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 2023, 12 produits éco-conçus ont été développés pour un objectif de 10 qui a donc été dépassé.

Pour le Groupe CONDAT, l'objectif du projet d'entreprise « Perform 2023 » était de faire plus de 50% du chiffre d'affaires avec des produits éco-conçus à fin 2023. Le résultat est atteint avec plus de 52% du chiffre d'affaires réalisé avec des produits éco-conçus.

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 en 2023, à l'échelle du groupe, se situe toujours à un niveau très significatif de 28% sur la majorité de notre portefeuille d'achats (80% du total), avec un maximum de 43% sur Condat Corp.

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

L'objectif pour les laboratoires BEA était d'avoir au moins 30% des nouvelles formules validées par les clients en 2023 qui respectent les critères d'éco-conception. Le résultat est de 45% en 2023.

En 2023, 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 2023 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 704 références<sup>(2)</sup> dont 475 sont certifiées BIO (soit 66%).

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 24 nouveautés lancées en 2023, 15 sont certifiées BIO ou Naturelles (selon ISO 16128) et 37% du chiffre d'affaires de nos innovations sont faits avec des produits BIO ou Naturels (selon ISO 16128).

Nous poussons l'engagement plus loin en proposant une gamme de cosmétiques GREEN TRIBU certifiés BIO et fabriqués en France, qui propose également une sélection d'ingrédients upcyclés (valorisation de déchets de fruits) et d'origine Française.

Les emballages sont recyclables et sourcés en France. Les flacons sont issus de matériaux biosourcés et les étuis sont issus de forêts éco-gérées et imprimés avec des encres végétales.

Il en est de même pour la gamme de gel douche OSMAE, naturelle et BIO, fabriquée en France avec des flacons recyclables et sourcés en France.

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

Naturalité des formules*				
	2020	2021	2022	2023
% de références certifiées BIO	14%	16%	26%	33%
% de références ISO 16128	37%	32%	36%	37%
% de références BIO ou ISO 16128	51%	48%	62%	70%

\* produits cosmétiques en marques propres, hors Thalac

<sup>(2)</sup>Hors produits Thalac (distribués exclusivement en instituts de beauté)

## 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 impact. Depuis déjà plusieurs années, l'activité Lubrifiants et Produits Spéciaux compte plus 28% de matières biosourcées qui permettent d'abaisser directement les émissions de gaz à effet de serre. Nous favorisons aussi 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 le sourcing de 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 de démoulage en verrerie permettent de diviser la consommation de produits lubrifiants par quatre et de diminuer le nombre de rebuts. 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'up-cycling (exemple des noyaux de pruneaux, des fruits « moches, qui ne sont pas le standard esthétique pour l'alimentaire) entrent dans les compositions des cosmétiques et diminuent ainsi leur empreinte environnementale. La promotion de nouveaux types de cosmétique 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 le packaging 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'essences spécifiques au Lubéron, le maintien d'un savoir-faire local et l'utilisation de ces plantes dans leurs cosmétiques (cf. ci-dessous).

Les Laboratoires BEA et IES Labo conduisent un projet de préservation et de développement d'une plante provençale : l'inule des montagnes.

Les objectifs de cette collaboration sont multiples : régénérer la biodiversité, préserver des essences provençales, promouvoir le savoir-faire régional, développer des matières premières locales. L'inule des montagnes est reconnue pour ses propriétés apaisantes après les efforts sportifs et va prochainement intégrer la gamme Dolpic des laboratoires Sicobel. Sa culture sera certifiée BIO.



## Sécurité produits, politique de substitution, 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 spécifique 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 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 la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, de la consommation de ressources ( ex: énergie, eau) ou de 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<sup>(3)</sup> ou scopes 1 et 2<sup>(4)</sup>).

En premier lieu, 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.



<sup>(3)</sup>Pôle Lubrifiants et Produits Spéciaux

<sup>(4)</sup>Pôle Santé Beauté

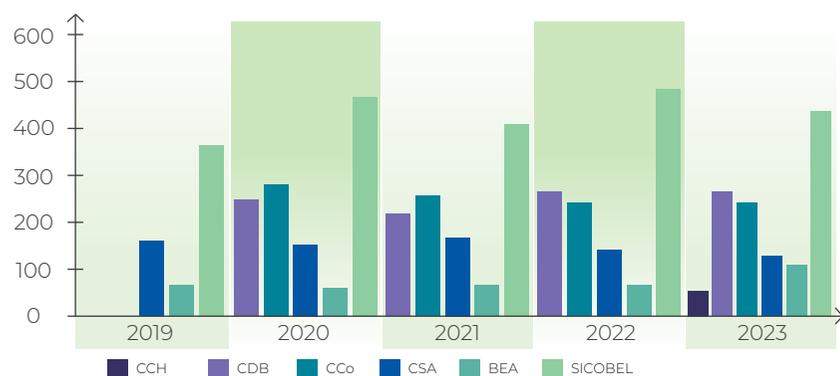
# Éco-production

Pour la partie Lubrifiants et Produits Spéciaux, l'optimisation des process de fabrication comme la diminution de la température, la maximisation des tailles de lot ou la modernisation de l'équipement sont étudiées dans un but d'efficacité énergétique. Au global, pour CONDAT SA, on observe une diminution des gaz à effet de serre de 3% entre 2015 et 2023 sur le poste énergie alors que sur la même période le tonnage a augmenté significativement. Aussi, les modifications de la chaudière chez CONDAT SA, avec la récupération de la chaleur fatale, vont permettre d'économiser 30% de la consommation de gaz en 2024 par rapport à 2023.

CONDAT Corp, 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. L'objectif de réduction de consommation de l'énergie est atteint avec une diminution de -2,5% en 2023 par rapport à 2022 en ratio.

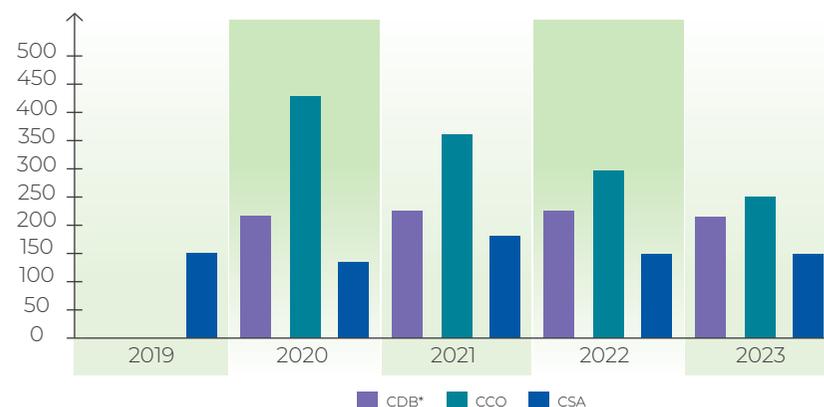
Les Laboratoires SICOBEL affichent à fin 2023 une réduction de 11% de leur consommation électrique par rapport à 2019 grâce à de nouveaux paramétrages des systèmes de filtration d'air. Dans les Laboratoires BEA, des essais sont aussi conduits pour réduire la température de fabrication des produits et développer de nouveaux corps de formule avec un process à froid.

Ratio de consommation d'électricité (KwH/unité<sup>(5)</sup>)



Les données énergétiques de Condat Qingdao ne sont pas prises en compte cette année l'usine étant en phase de démarrage (et de poursuite de travaux). Par ailleurs, les ratios concernant Sicobel ont été recalculés sur la totalité des périodes et excluent désormais les consommations d'un établissement de taille restreinte à usage uniquement tertiaire.

Ratio de consommation de gaz (KwH/unité<sup>(5)</sup>)



\* 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 2020, CONDAT Do Brasil s'approvisionne auprès d'un fournisseur d'électricité renouvelable, de même que CONDAT Corp depuis 2021.

<sup>(5)</sup> 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 2019 en 2020.

Une révision des modes de transports de nos expéditions est enclenchée 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 2023, on observe une diminution de 17% d'émission de gaz à effet de serre sur le site de CONDAT SA.

L'accord de télétravail chez CONDAT SA permet aussi de diminuer de 6.7% les trajets en voiture de nos collaborateurs et de 4,3% globalement sur les sites français.

La création et la destruction de matière sont génératrices de gaz à effets de serre. Il est 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. Un investissement important chez CONDAT SA permet de racler les canalisations, ce qui optimise la vidange des installations et limite ainsi les pertes de produits liées aux rinçages inter-campagnes. Aussi, entre 2019 et 2023, CONDAT SA a diminué de 9% son volume total de déchets. En parallèle, la réutilisation des co-produits ou soldes de fabrication sont étudiées et CONDAT Corp a ainsi pu revaloriser 46 tonnes de lubrifiants à la vente entre 2021 et 2023.

La diminution des emballages plastiques en production est une thématique traitée dans les secteurs « Lubrifiants et Produits Spéciaux » et « Santé & Beauté ».

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.

## 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

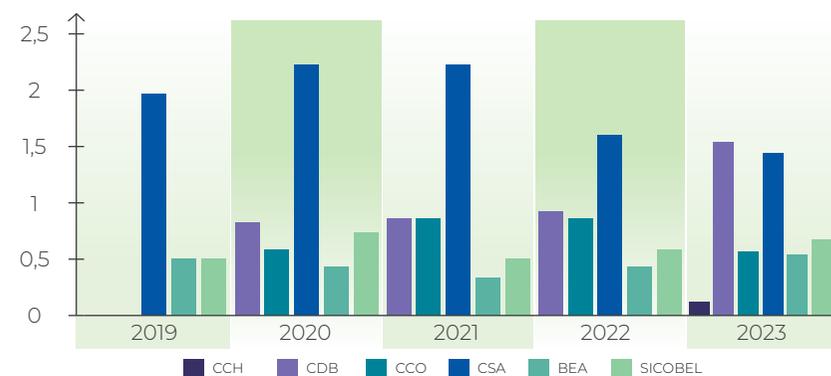
CONDAT SA, nous avons pu ainsi la réduire de plus de 29% entre 2019 et 2023 grâce à une palette très large d'actions allant de l'amélioration de l'efficacité des outils de production, à l'automatisation de process de fabrication ou à la mesure en temps réel des consommations pour gagner en réactivité 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.

Dans l'usine chinoise de Qingdao, un procédé innovant permet ainsi de recondenser l'eau évaporée de façon à pouvoir la réutiliser dans les prochaines fabrications. Par rapport à un procédé traditionnel, 85 litres d'eau sont économisés par batch de 500kg.

Pour Santé & Beauté, la consommation d'eau est liée à l'évolution du mix produits 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 (m<sup>3</sup>/unité<sup>(5)</sup>)



Les données de consommation d'eau de Condat Qingdao ne sont pas prises en compte cette année l'usine étant en phase de démarrage (et de poursuite de travaux).

Le second axe est de 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 :

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Respect des VLE*</b>	96	97	98	95	98

% 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'équippers de seconde intervention formés à agir dans des situations telles 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, aptes 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. C'est en le rendant acteur que le salarié donne lui-même sens à son travail.

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 dès 2021 et poursuivi encore en 2023, notamment à l'étranger, 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 une centaine de salariés à des actions de résolution de problèmes ou de co-développement.

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.

Nombre de recrutement annuels



## S'appuyer sur les attentes des salariés pour renforcer la fidélisation

Depuis des années déjà, nous conduisons des enquêtes de satisfaction afin de comprendre les perceptions de nos collaborateurs sur les sujets clés de leurs expériences salariées. Les lignes de force des résultats de l'enquête portent déjà sur le niveau d'engagement élevé et la participation soutenue à cette démarche. Des groupes de travail sont engagés à l'issue des enquêtes pour inscrire nos actions dans une dynamique de progrès.

Taux d'engagement des salariés

	Lubrifiants et Produits Spéciaux					Santé & Beauté		Moyenne
	CSA	CCO	CDB	CCH	CQD	BEA	Sicobel	
2023	7,9	8,9	9,1	8,7	8,7	non réalisé	non réalisé	8,7

Absentéisme (ratio sur effectif total, uniquement arrêts maladie)

	Lubrifiants et Produits Spéciaux					Santé & Beauté	
	CSA	CCO	CDB	CCH	CQD	BEA	Sicobel
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%
2023	4,93%	2,19%	3,14%	0,42%	0,25%	2,51%	6,12%

Les résultats encourageants constatés résultent des plans d'actions définis antérieurement et dont la mise en œuvre va se poursuivre sur l'année à venir.

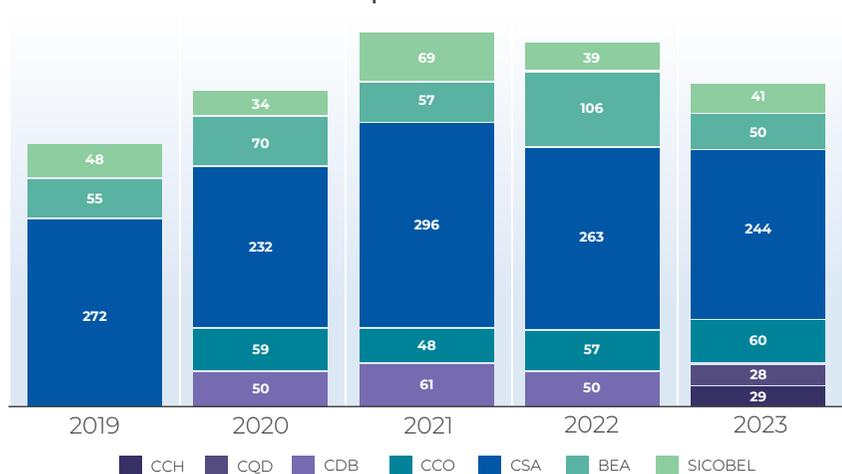
## Le levier de la gestion des compétences

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 en France nous permet de coordonner de façon globale nos actions de formation.

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 2022 et 2023 pour CSA et ses filiales) entraînent un maintien à un niveau élevé du nombre de personnes formées sur ces deux dernières années.



Nombre de personnes formées<sup>(6)</sup>



<sup>(6)</sup>Sur l'exercice, que les personnes soient encore présentes dans les effectifs au 31 décembre ou non



## Santé et sécurité

Le Groupe CONDAT place la Sécurité, la Santé physique et mentale des collaborateurs et partenaires travaillant sur ses sites au cœur de ses préoccupations et veille à leur proposer un environnement de travail sain et sûr, prévenant les dangers, réduisant les risques d'accidents du travail, blessures, maladies professionnelles, limitant la pénibilité et les atteintes de la santé.

La santé et la sécurité font partie intégrante du management du Groupe. Le Groupe Condat en assure ainsi le déploiement avec un principe d'amélioration continue pour que la santé sécurité de ses collaborateurs soit un sujet permanent, avec une dynamique de progrès et une culture pérenne.

Outre le respect de la loi et le déploiement d'équipements appropriés, la mise en œuvre de la politique sécurité de CONDAT repose sur des engagements humains qui sont le véritable terreau de ses progrès :

- Une responsabilité collective où chacun participe à la sécurité de l'ensemble du collectif, notamment en signalant et en participant à la sécurisation des situations à risques ou ayant un impact sur la santé.
- Une responsabilité individuelle où chacun intègre la sécurité dans son métier
- La qualité de la relation à tous les niveaux de l'entreprise : nous considérons que la transparence, le partage de l'information, la consultation et la participation des parties prenantes, des salariés et de leurs représentants sont indispensables pour garantir l'amélioration de nos résultats et leur pérennité.

Chaque année, une part de nos investissements est dédiée à la sécurisation de nos installations et à l'amélioration des conditions de travail. En 2023, des investissements majeurs ont eu lieu pour diminuer les risques d'incendie, la manutention et l'exposition à la poussière sur différents sites.



Lubrifiants et Produits Spéciaux											
Salariés		2019	2020	2021	2022	CCO	CDB	CSA	CCH	CQD	2023
Taux de fréquence	Nombre d'accidents <sup>(7)</sup>	2	4	6	4	2	2	6	0	0	10
	Nombre d'heures travaillées <sup>(8)</sup>	463 315	553 958	673 913	676 518	97 328	99 156	492 850	54 097	46 181	789 611
	Taux de fréquence	4,3	7,2	8,9	5,9	20,5	20,2	12,2	0,0	0,0	12,7
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt	188	299	426	373	0	10	278	0	0	288
	Nombre d'heures travaillées <sup>(8)</sup>	463 315	553 958	673 913	676 518	97 328	99 156	492 850	54 097	46 181	789 611
	Taux de gravité	0,4	0,5	0,6	0,6	0,0	0,1	0,6	0,0	0,0	0,4

Santé & Beauté							
2019	2020*	2021	2022	BEA	Sicobel	2023	
13	5	1	3	7	1	8	
313 082	300 870	326 009	312 933	188 751	131 879	320 630	
41,5	16,6	3,1	9,6	37,1	7,6	25,0	
271	179	210	182	110	4	114	
313 082	300 870	326 009	312 933	188 751	131 879	320 630	
0,9	0,6	0,6	0,6	0,6	0,0	0,4	

Lubrifiants et Produits Spéciaux											
Salariés et intérimaires		2019	2020	2021	2022	CCO	CDB	CSA	CCH	CQD	2023
Taux de fréquence	Nombre d'accidents <sup>(7)</sup>	3	5	7	4	2	2	6	0	0	10
	Nombre d'heures travaillées <sup>(8)</sup>	481 214	568 997	708 486	706 088	102 496	99 156	506 412	56 393	46 181	810 637
	Taux de fréquence	6,2	8,8	9,9	5,7	19,5	20,2	11,8	0,0	0,0	12,3
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt	200	307	434	389	0	10	278	0	0	288
	Nombre d'heures travaillées <sup>(8)</sup>	481 214	568 997	708 486	706 088	102 496	99 156	506 412	56 393	46 181	810 637
	Taux de gravité	0,4	0,5	0,6	0,6	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0	0,4

Santé & Beauté							
2019	2020*	2021	2022	BEA	Sicobel	2023	
15	5	2	3	7	1	8	
341 436	327 601	374 594	345 819	200 880	132 437	333 317	
43,9	15,3	5,3	8,7	34,8	7,6	24,0	
276	179	213	182	110	4	114	
341 436	327 601	374 594	345 819	200 880	132 437	333 317	
0,8	0,5	0,6	0,5	0,5	0,0	0,3	

<sup>(7)</sup> 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.

<sup>(8)</sup> 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.

\* Les données 2020 ont été ajustées pour prendre en compte un changement méthodologique.

## Santé et sécurité

### Formation à la sécurité

#### Lubrifiants et Produits Spéciaux

	2019	2020	2021	2022	2023
Budget formation dédié à la sécurité (€)	47 127	48 110	62 644	59 125	70 454
Budget formation total (€)	254 283	183 899	162 457	181 505	324 573
<b>Ratio</b>	<b>19%</b>	<b>26%</b>	<b>39%</b>	<b>33%</b>	<b>22%</b>
Nombre d'heures de formation dédié à la sécurité	1 377	1 966	2 368	2 455	3 307
Nombre d'heures de formation total	6 400	6 264	6 637	5 387	9 644
<b>Ratio</b>	<b>22%</b>	<b>31%</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>	<b>34%</b>

#### Santé & Beauté

	2019	2020	2021	2022	2023
Budget formation dédié à la sécurité (€)	13 543	15 828	11 819	25 358	12 744
Budget formation total (€)	67 127	55 526	42 608	176 477	44 232
<b>Ratio</b>	<b>20%</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>
Nombre d'heures de formation dédié à la sécurité	485	607	464	970	358
Nombre d'heures de formation total	1 763	1 265	1 513	2 875	492
<b>Ratio</b>	<b>27%</b>	<b>48%</b>	<b>31%</b>	<b>34%</b>	<b>73%</b>



Le Groupe Condat porte une attention particulière à son effort de formation dans le domaine de la sécurité. La variation de périmètre ainsi que les renouvellements de formation obligatoire expliquent le haut niveau atteint sur l'exercice côté lubrifiants (à l'inverse, le renouvellement de formations sécurité obligatoires a été moindre sur le pôle Santé & Beauté).

Par ailleurs, l'effort de formation illustre également le développement des soft skills ou l'accompagnement du développement personnel des salariés (cours de langues, connaissance des cultures d'autres pays, montée en compétences...)

## 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.
- **Formation et qualification** : garantir à toutes et à tous un accès égal à la formation professionnelle.
- **Promotion interne** : lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes, des jeunes, des peu ou pas diplômés.
- **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.

### Parité Hommes / Femmes

	Parité Hommes / Femmes (Index)			Parité Hommes / Femmes <sup>(9)</sup>			
	CSA	BEA	Sicobel	CCH	CQD	CCO	CDB
<b>2018</b>	81	-	-	-	-	-	-
<b>2019</b>	81	96	75	-	-	-	-
<b>2020</b>	81	96	66	-	-	-	-
<b>2021</b>	83	93	82	-	-	23%	60%
<b>2022</b>	79	89	79	-	-	17%	50%
<b>2023</b>	84	87	73	30%	33%	18%	33%

<sup>(9)</sup> % de managers féminins au sein des managers de la filiale



## Favoriser l'éducation en interne et en externe

Convaincu que l'éducation est une clé de développement partagé, le Groupe CONDAT investit 3.9% 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.

• **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.



## 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<sup>(10)</sup>.

Le lancement d'un partenariat avec AKTISEA, cabinet expert sur l'accompagnement du handicap en entreprise, vise à élargir le champ de nos actions en cherchant déjà à sensibiliser davantage nos salariés à ses actions de solidarité et de lien indispensable au sein d'une entreprise.



<sup>(10)</sup>Etablissement et Service d'Aide par le Travail

# 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 ;
- Le code de conduite externe ;
- 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'exigences 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.

Le code de conduite a également été décliné en 2023 en Code de conduite groupe, applicable aux relations commerciales.

Ce même niveau d'exigence a conduit le Groupe à choisir un organisme indépendant pour héberger sa plateforme d'alerte<sup>(1)</sup>. 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.

<sup>(1)</sup>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 externes 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
<b>Social</b> (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	<b>Pages 29 et 30</b>
	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 de personnes formées Nombre d'heures de formation Part de la formation sur la masse salariale	<b>Pages 27 et 29</b>
	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	<b>Page 26</b>
	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	<b>Page 31</b>

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
<b>Lutte contre la corruption</b> (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	<b>Page 11</b>
	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
<b>Environnement</b> (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 <sub>2</sub> économisées par le transport de nos produits finis	<b>Pages 22 et 23</b>
	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	<b>Page 24</b>
	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		% de MP renouvelables Nombre de produits écoconçus, % de CA réalisé à travers les produits écoconçus Consommation eau	<b>Pages 17 et 23</b>
	Détérioration de la biodiversité	Société civile	Sélection de sources d'approvisionnement responsables Maîtrise du nombre de matières les plus dangereuses pour l'environnement			<b>Page 19</b>
	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	<b>Pages 24 et 28</b>

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
<b>Sociétal</b> (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 préjudices santé en lien avec une non-conformité	<a href="#">Page 20</a>
			Eco-conception (dont interdiction d'utilisation de nouvelles références CMR ou substitution des références classées existantes, meilleure condition de mise en oeuvre)		Nombre de produits éco-conçus	<a href="#">Pages 17 et 18</a>
			Mise en place d'une politique de collaboration avec les parties prenantes pour développer des solutions à impact moindre (sécurité, environnement...).		Co-développements en lien avec la RSE	<a href="#">Page 13</a>
	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)	<a href="#">Page 12</a>

Catégorie d'information extra-financière	Risques associés	Partie prenante	Politique	Risque	Indicateurs	Renvoi
<b>Droits des personnes</b>	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)	<a href="#">Page 12</a>
	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) sont exclues du périmètre. Sont donc incluses CONDAT SA (CSA, France), CONDAT Corp (CCO, USA), CONDAT Do Brasil (CDB, Brésil), CONDAT CHINA (CCH, Chine) et CONDAT Qingdao (CQD, Chine).
- **Pôle Santé & Beauté** : deux des trois filiales du pôle sont incluses dans le présent document, à savoir les Laboratoires SICOBEL (SI, France) et les Laboratoires BEA (BEA, France). La société GALA acquise en fin d'année 2023 n'est pas incluse dans le périmètre d'analyse de la DPEF.



## 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) réalisée par un organisme tiers indépendant est déployée 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