



2021-2022

RAPPORT

RSE

Cultiver le bon

pour
tous



Cultiver le bon *pour tous*

la responsabilité sociale dans notre ADN

Parce que notre vision de l'agriculture a toujours été dans le sens du respect de la nature et des hommes et femmes qui travaillent la terre et en vivent, nos engagements environnementaux, sociaux et sociétaux sont authentiques et sincères. Ce rapport démontre avec transparence et honnêteté tout ce que nous mettons en place, le chemin parcouru et ce qu'il reste à faire pour partager le plus longtemps possible la culture du bon avec nos partenaires, collaborateurs, communautés, et bien sûr, nos consommateurs répartis dans toute l'Europe.

Depuis 30 ans nous avons intégré l'ensemble de nos activités pour devenir leader dans la production de tomates. Un leader positif, moteur, qui inspire et pousse en avant les conduites au changement. L'état de notre planète et les enjeux économiques que nous subissons sur tous les continents depuis quelques années ne doivent pas nous faire baisser les bras mais au contraire, nous entraîner à trouver des solutions, innover, améliorer, progresser toujours dans le respect de notre environnement et de notre écosystème.

Cultiver le Bon pour la planète, pour les consommateurs, pour la société et pour les collaborateurs : telle est notre raison d'être, ce qui a construit notre entreprise depuis 1988, nous définit aujourd'hui et forge notre ambition pour les générations futures.

Nous sommes convaincus que conduire notre stratégie de développement en écho à notre politique RSE et en association avec nos parties prenantes nous permettra de relever les défis sociaux, environnementaux et sociétaux.



Hicham Harakat,
Directeur Général du Groupe Azura

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| LE GROUPE AZURA | 4 |
| Qui est Azura ?..... | 6 |
| Les dates clés..... | 7 |
| Les chiffres clés..... | 8 |
| Cultiver le bon pour tous, notre raison d'être..... | 9 |
| Une nouvelle gouvernance, orientée RSE..... | 10 |
| Un climat de confiance avec nos parties prenantes..... | 11 |
| La RSE, cœur battant de l'entreprise..... | 12 |
| Interview croisée..... | 14 |
| CULTIVER LE BON POUR LA PLANÈTE | 16 |
| Déployer une stratégie climat ambitieuse..... | 18 |
| La méthodologie Science-Based Target Initiative (SBTI)..... | 20 |
| Améliorer l'efficacité énergétique..... | 22 |
| Investir sur les énergies renouvelables..... | 23 |
| Optimiser le transport : un train nommé Azura..... | 23 |
| 100% carbone neutre : nos projets de compensation..... | 24 |
| Valoriser les déchets et développer l'économie circulaire..... | 25 |
| Préserver l'eau, un bien précieux..... | 26 |
| Encourager le progrès, la recherche et développement et l'innovation..... | 28 |
| Favoriser et préserver la biodiversité..... | 30 |
| CULTIVER LE BON POUR LES COLLABORATEURS | 32 |
| Développer les talents de nos collaborateurs..... | 34 |
| Encourager la diversité et l'égalité..... | 35 |
| Garantir des conditions de travail décentes..... | 36 |
| Optimiser la qualité de vie au travail..... | 37 |
| S'approprier un cadre de travail HQE™..... | 38 |
| CULTIVER LE BON POUR LES CONSOMMATEURS | 40 |
| Garantir la sécurité alimentaire..... | 42 |
| Objectif tomates zéro résidu de pesticides : une démarche contrôlée..... | 43 |
| La qualité produit, engagement prioritaire..... | 44 |
| Maintenir l'accès à des produits accessibles..... | 46 |
| Consommer durable, l'affaire de tous..... | 47 |
| CULTIVER LE BON POUR LA SOCIÉTÉ | 48 |
| La Fondation Azura aide les communautés locales..... | 50 |
| Un impact significatif depuis 2014..... | 51 |
| Depuis 2022, la femme au cœur des actions de la Fondation..... | 52 |
| Des bénéfiques sociaux et sociétaux attendus pour tous les acteurs clés sur le long terme..... | 54 |
| Focus sur les projets menés par la Fondation Azura..... | 56 |
| Notre impact socio-économique en France et au Maroc..... | 62 |
| INDICATEURS RSE | 64 |

Le Groupe





LE GROUPE AZURA

Azura est un groupe familial privé franco-marocain créé en 1988, spécialisé dans la production de produits frais et sains de grande qualité (tomates, herbes aromatiques, fleurs comestibles et palourdes), à destination des grands distributeurs et chefs européens.

En plus de 30 ans, Azura est devenu l'un des leaders mondiaux de la production de tomates cerises comptant plus de 1.000 hectares de culture de tomates au Maroc. Chaque année nous exportons plus de 120 000 tonnes de tomates et testons plus de 300 variétés de tomates pour répondre aux nouvelles tendances du marché.



TOMATES

« Des variétés de tomates goûteuses et croquantes pour le plus grand plaisir des consommateurs »



HERBES AROMATIQUES

« Une brassée de senteurs et de saveurs aromatiques pour séduire tous les gourmands »



FLEURS COMESTIBLES

« Un festival de couleurs s'invite à table »



PALOURDES

« Une variété premium destinée aux plus belles tables et poissonneries d'Europe »

Azura c'est aussi plus de 16 000 collaborateurs et 55 sites de production réunissant différents corps de métiers – R&D, Qualité, Production, Conditionnement, Logistique et Commercialisation. Azura s'est construit en intégrant l'ensemble des métiers et compétences pour cultiver et proposer un produit de qualité à ses clients distributeurs. De la ferme à la fourchette, Azura s'inscrit dans une politique d'amélioration continue pour répondre aux besoins et attentes des consommateurs.

BU Biobest Maroc

production d'insectes auxiliaires pour la pollinisation et la lutte intégrée contre les nuisibles (Joint-Venture à 50% avec Biobest Group)

BU IN - Pépinière

production de plants de tomates, framboises....

BU Maraîchage

production et conditionnement de tomates, herbes et fleurs comestibles

BU Azura Aquaculture

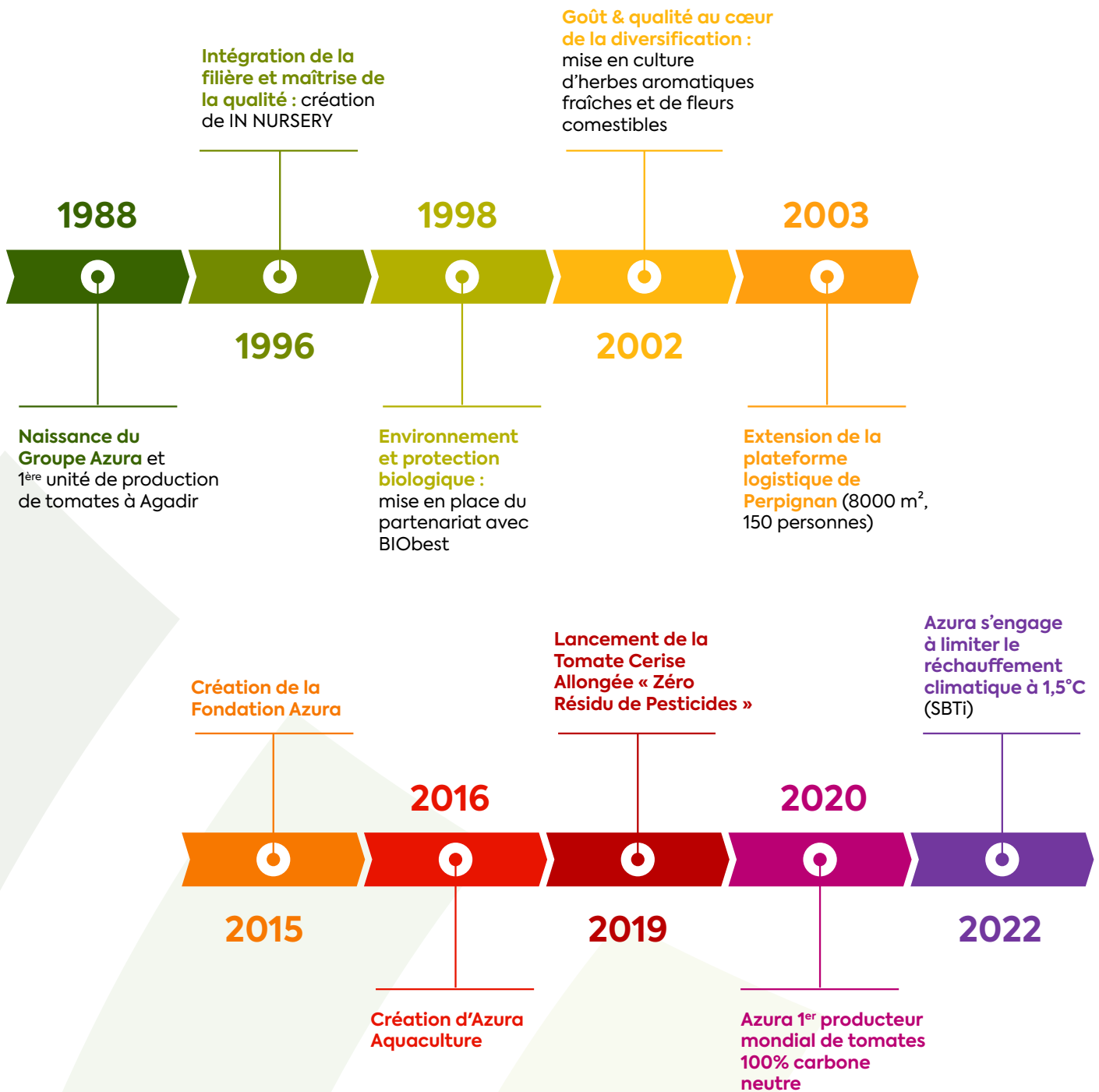
production de palourdes (*Ruditapes Decussatus*) reposant sur une éclosion de 2 hectares sur les côtes atlantiques



Groupe 100% intégré, Azura répartit ses activités entre le Maroc et la France.

Les produits, une fois conditionnés sur le site de Maraïssa à Agadir, sont acheminés vers le site de Perpignan, en France, pour leur commercialisation vers les différents marchés européens.

LES DATES CLÉS



LES CHIFFRES CLÉS

1 *groupe familial Franco-marocain*
créé il y a un peu plus de 30 ans

1 *station de conditionnement*
située dans la région d'Agadir, au Maroc

14.000 *ouvriers*
et **2.000** *mensuels*
répartis entre la France et le Maroc

50 *fermes*
de production de tomates cerises

1 *plateforme logistique*
située à Perpignan, en France d'une capacité de
11.000 *m²*

475
millions d'euros de CA consolidé
Forecast 22-23

Plus de
1.000 *Ha*
de culture de tomates sous serres, tout au long de l'année

Près de
200 *employés en France :*
équipes commerce, logistique, etc.

2 *produits best sellers :*
la tomate cerise allongée et les tomates cerises mélangées

Plus de
150.000
tonnes de tomates cerises
vendues en Europe par an



CULTIVER LE BON, NOTRE RAISON D'ÊTRE

Depuis nos origines et dans toutes nos entreprises, nous nous sommes mis en quête de développer de bons produits, sains et savoureux, pour la planète et les générations futures, en rendant nos produits accessibles pour les consommateurs tout en accompagnant l'épanouissement de nos collaborateurs et des communautés auprès desquelles nous agissons.

Nous nous engageons sur le long terme à :

- Tenir un rôle dans la société
- Être garant d'engagements vertueux
- Avoir un impact réel et concret sur tout l'écosystème

Notre raison d'être est le moteur qui conduit une dynamique de changement sur toute la chaîne de valeurs. Nous voulons ainsi engager toutes nos parties prenantes dans la bonne voie, celle de *Cultiver le bon pour tous*.



NOTRE RAISON D'ÊTRE



CULTIVER LE BON
POUR TOUS



NOTRE MISSION

ŒUVRER AU DÉVELOPPEMENT
D'UNE ALIMENTATION SAVOUREUSE,
SAINE ET DURABLE EN LA RENDANT
ACCESSIBLE À TOUS.

NOS VALEURS

Bienveillance

Nous prenons soin et nous nous respectons les uns les autres ; nous sommes solidaires ; nous aspirons à créer un environnement de travail respectueux et agréable

Humilité

Nous restons modestes même dans le succès ; nous cherchons en permanence à nous améliorer

Intégrité

Nous nous efforçons d'être irréprochables dans nos comportements et nos actions, authentiques, transparents et ouverts d'esprit

Engagement

Nous avançons ensemble avec détermination et ambition ; nous visons l'excellence dans toutes nos actions ; nous cherchons à avoir un impact positif sur la société au-delà du profit

Méritocratie

Nous faisons tout pour reconnaître la contribution des personnes les plus méritantes et les valoriser de manière juste

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE ORIENTÉE RSE

OBJECTIF : Mettre en œuvre une gouvernance éthique et transparente pour gérer au quotidien les enjeux du développement durable et le dialogue avec les parties prenantes.

Conscient que la qualité de la gouvernance contribue à la performance de l'entreprise, nous avons revu la structure de notre direction en 2022. Nous avons créé des instances exécutives capables de prendre des décisions et d'engager des actions répondant aux intérêts de chacune des parties prenantes. Cette gouvernance définit, décide, pilote et informe tout en prenant en compte les défis environnementaux, sociaux et sociétaux.

Le comité exécutif a pour rôle de contrôler la performance financière et opérationnelle, d'arbitrer la feuille de route, de valider et suivre la mise en œuvre des standards du groupe, de suivre les enjeux centraux et les risques potentiels qui ont trait notamment au développement durable, et enfin, de contrôler les KPIs.

Chaque BU bénéficie ensuite d'un *Performance Review Committee* (Comité de Suivi de la Performance) dans le but de tenir informés l'ensemble des directeurs des filiales des résultats du groupe et de l'avancement de la feuille de route, ainsi que des opportunités de croissance et autres informations clés.

Par ailleurs, un *Business Review Committee* (Comité de Suivi d'activités) présent dans chaque BU se réunit mensuellement pour maintenir la cohésion, suivre l'avancement des projets et la performance financière.

Cette structure de gouvernance horizontale facilite le processus décisionnel, le rendant rapide et efficace. Elle permet à ce que les décisions soient prises par les personnes concernées, par ceux qui les vivent et les assument.

Le décloisonnement des processus a permis d'établir un nouveau procédé d'idéation interne permettant de renforcer l'esprit entrepreneurial. Cette nouvelle organisation implique l'ensemble des collaborateurs dans la dynamique du groupe.



UN CLIMAT DE CONFIANCE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Azura veille à maintenir un dialogue continu avec l'ensemble de ses parties prenantes permettant au groupe de grandir et se développer de manière durable. Grâce à cela elle s'assure de l'implication de tous dans les différentes problématiques et projets.

COLLABORATEURS

OBJECTIFS :

Maintenir de bonnes conditions de travail, assurer la sécurité, le bien-être et l'accompagnement au développement professionnel des collaborateurs.

Nous veillons au bien-être et au développement des compétences de nos collaborateurs tout en inculquant des valeurs qui reposent sur la durabilité environnementale, sociale et sociétale afin de les sensibiliser et accroître leur engagement au sein du groupe.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

OBJECTIFS :

Construire des relations fondées sur l'éthique et sensibiliser nos partenaires à la responsabilité sociale et environnementale.

Nous partageons avec nos fournisseurs et sous-traitants nos bonnes pratiques et les encourageons à s'engager dans notre politique environnementale et sociale pour accroître ensemble les effets positifs que nous engendrons sur la planète et la société.

COMMUNAUTÉS

OBJECTIFS :

Développer durablement les territoires sur lesquels nous sommes présents par le biais d'actions soutenant l'éducation et participant à la construction de nouvelles infrastructures.

Nous soutenons les communautés locales auprès desquelles nous opérons afin d'atténuer l'impact environnemental et leur permettre de vivre dans un environnement qui prospère. Nous agissons en collaboration permanente avec les acteurs locaux et à travers le financement de différents programmes et actions menés via la Fondation Azura pour la promotion d'un développement durable à l'échelle territoriale.

CLIENTS ET CONSOMMATEURS

OBJECTIFS :

Délivrer des produits sains et de qualité tout en assurant une politique de développement durable sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous nous engageons sur un dialogue continu, transparent et réciproque pour répondre au plus près aux besoins de nos clients et consommateurs.

LA RSE, LE CŒUR BATTANT DE L'ENTREPRISE

Azura est au cœur d'un monde qui fait face à des turbulences économiques, sociales, environnementales, et à de profonds changements de nos modes de vie. Depuis sa création le Groupe déploie une démarche de responsabilité sociale et environnementale et la fait évoluer au fil de son développement. La RSE fait partie intégrante de la stratégie globale de développement du Groupe.

Notre approche RSE implique une compréhension assidue des besoins et attentes de nos clients, nos consommateurs, nos collaborateurs et des communautés locales. La RSE revêt des aspects à la fois stratégiques et opérationnels. Aussi, nous veillons à diffuser une stratégie RSE cohérente et multidimensionnelle, intégrée à la fois dans nos projets et dans notre approche opérationnelle.



Cultiver le bon *pour tous*

4 PILIERS STRATÉGIQUES RSE EN LIEN AVEC LA RAISON D'ÊTRE



Cultiver le bon
pour la Planète

- Climat
- Eau et déchets
- Biodiversité



Cultiver le bon
pour nos Collaborateurs

- Bien-être collaborateurs
- Égalité Homme Femme
- Condition ouvrière



Cultiver le bon
pour les Consommateurs

- Santé et sécurité
- Accessibilité
- Pédagogie



Cultiver le bon
pour la Société

- Communautés
- Fondation

*Nous aspirons à devenir chef de file
pour que tout notre écosystème
cultive avec nous le Bon pour Tous*

Par ses activités, Azura veille à exercer sa mission en accord avec sa démarche continue de responsabilité sociétale, en vue de contribuer à l'élaboration de solutions pour faire face à des enjeux tels que la lutte contre le réchauffement climatique, la réduction des émissions de gaz à effets de serre, l'optimisation de la consommation en eau et en énergie, le développement des femmes sur les régions où elle opère...

Le groupe œuvre quotidiennement en faveur de la protection de l'environnement, de la performance économique et du progrès social. C'est pour réussir à construire des solutions durables et innovantes, créatrices de valeur partagée et locale, qu'Azura accorde une attention très particulière à sa direction RSE.

Participative et étroitement connectée aux différentes étapes de la chaîne de valeur, de l'approvisionnement en matières premières à l'arrivée de nos produits dans l'assiette des consommateurs, la gouvernance RSE du groupe est en constante interaction avec les entités opérationnelles et fonctionnelles mais aussi avec le plus haut niveau de la direction générale, afin de diffuser la RSE à tous les niveaux de l'entreprise et de mettre en avant les intérêts communs du groupe.



INTERVIEW

INTERVIEW CROISÉE

CÉLINE MONTAURIOL, Directrice RSE
& CYRILLE MOUADDINE, Directeur Administratif et Financier



Longtemps, responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et finance ont été deux mondes très opposés. D'un côté, la finance et ses objectifs de performance, de l'autre, la RSE, qui gère ce que l'on qualifie parfois « d'extra-financier » : l'environnement, l'impact social, la gouvernance... Aujourd'hui, les acteurs du monde de la finance qui sont au contact de l'activité (actionnaires directs, équipe finance interne, bailleurs de fond) comprennent bien que les deux univers se recoupent sur bien des points : une vision long-terme, une gestion avisée des ressources, une gouvernance forte.

Si Azura annonce que la RSE donne le cap de la stratégie de développement : qu'est-ce que cela signifie et implique réellement ? Réponses en duo.

EST-CE QUE BONS RÉSULTATS FINANCIERS ET HAUTE PERFORMANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE PEUVENT ALLER DE PAIR ?

Cyrille Mouaddine (Cy. M.) : Il convient de rappeler l'objectif de la recherche de bons résultats financiers. C'est le gage de la pérennité de l'entreprise, d'un rôle actif dans l'écosystème, d'une capacité à investir sur le long terme et à honorer la confiance qui a été placée dans l'entreprise par toutes ses parties prenantes. L'idée selon laquelle Finance et RSE pourraient poursuivre en partie des objectifs contradictoires, puise à mon sens ses racines dans une représentation erronée de l'entreprise, héritée quelque part de notre culture taylorienne des choses. Chacun à sa place, spécialisé dans son domaine, concentré uniquement sur l'atteinte de ses propres objectifs. Or, les systèmes sont complexes et les enjeux communs. C'est cette unité qui refait surface aujourd'hui à l'échelle de l'entreprise comme à l'échelle Monde. **Une entreprise financière robuste mais déconnectée de son environnement naturel, de ses salariés, de ses parties prenantes a un avenir limité.** Une entreprise qui ne soucierait pas de sa santé financière aurait également de grandes

difficultés à entreprendre et à s'engager sur des objectifs RSE de long-terme. Donc en conclusion, **non seulement ils peuvent mais ils doivent aller de pair et être intégrés, à tous les échelons de la prise de décision.**

Céline Montauriol (Cé M.) : Face à l'urgence écologique, au dérèglement climatique, il est du devoir de chaque dirigeant, actionnaire et administrateur de prendre en compte ces éléments dans l'analyse et les perspectives financières de l'entreprise. **Nous ne pouvons pas imaginer une stratégie long-terme sans prise en compte et intégration d'éléments extra-financiers.** La RSE a pour rôle d'aider la finance à comprendre l'exposition de l'entreprise et de l'ensemble de sa chaîne de valeur aux risques sociaux et environnementaux (des matières premières nécessaires à la fin de vie des produits). Ensemble ils ont un rôle de définition, de planification d'un plan de transition écologique (OPEX/CAPEX) à porter en interne et en externe.

QUELLE EST VOTRE POSITION AUTOUR DE CETTE NOTION DE FINANCE DURABLE OU FINANCE VERTE ?

Cé M. : Je préfère le terme de finance

durable à finance verte. La durabilité ne se résume pas à la prise en compte des enjeux environnementaux ; les questions sociales d'inégalité et d'inclusion doivent également être prises en compte par la finance durable. **La finance durable** regroupe l'ensemble des procédés permettant de favoriser des projets ou activités ayant un impact positif pour la société. Elle **est donc un catalyseur essentiel et majeur pour identifier et soutenir les actions contribuant à la transition écologique.** Cependant, cette finance doit passer d'une logique de bonification des fonds (via examens des indicateurs ESG), à une véritable logique plus radicale d'exclusion d'activités ne contribuant pas à la transition écologique, ce qui est défendu en partie via la taxonomie verte européenne.

Cy. M. : Je me méfie beaucoup de ces adjectifs. Ils sont utilisés dans un souci de simplification et d'impact immédiat auprès des investisseurs non avertis et du grand public. Dans la réalité c'est plus complexe que cela. Il suffit pour s'en convaincre de regarder depuis quand l'on parle de finance verte ou durable et l'impact que cela a eu sur toutes les variables qui nous préoccupent aujourd'hui : émissions de GES, biodiversité, inégalités sociales... Je pense pour ma part qu'il faut sortir

INTERVIEW

d'une vision binaire des acteurs (durable/ pas durable ; vert/ pas vert) et mettre en place des outils permettant de différencier, catégoriser et évaluer dans la durée les actions entreprises. Certains secteurs dont l'activité n'est pas durable aujourd'hui ont vocation à se transformer. Et collectivement nous avons intérêt à ce qu'ils réussissent car ce qu'ils produisent est généralement utilisé par le plus grand nombre.

Comme le souligne Céline, on a vu apparaître en Europe la mise en place d'une taxonomie ce qui est une bonne démarche si elle n'est pas dévoyée. Il en résultera un nouveau référentiel qui ne pourra pas être le seul. Nous devons nous doter de nouveaux indicateurs pour appréhender l'activité de l'entreprise et sa performance, notamment RSE. Tout doit être certifiable, par des organismes indépendants, mesurables dans l'instant et à terme. Même si les premiers pas sont mesurés. Nous ne devons pas avoir peur d'affronter la réalité, d'avoir un langage de vérité interne, externe. Les bilans carbone qui sont maintenant documentés, fiabilisés, audités ont vocation à être aussi nécessaires que la publication des comptes.

EST-CE QU'IL Y A UN LIEN ENTRE RSE ET PERFORMANCE FINANCIÈRE DE LONG TERME ?

Cy. M. : Pour ma part je crois profondément à ce lien. La réflexion autour de la ressource en eau, autour de l'utilisation des intrants, de nos emballages, conduisent invariablement à se demander comment, dans un monde de ressources finies, réduire la consommation par unité d'œuvre ; voire réutiliser la même ressource, de manière

d'action pour l'accompagner. Chez Azura, nous sommes par exemple dépendants de chaînes d'approvisionnement longues sur certains de nos intrants, énergivores dans les process de production ou de transport. Nous avons partagé ce constat et sommes déjà en recherche de solutions innovantes.

COMMENT TRAVAILLEZ-VOUS CONCRÈTEMENT SUR CES ENJEUX AU QUOTIDIEN ENTRE VOS SERVICES FINANCIERS ET RSE ?

Cé M. : Nous sommes en discussion constante et permanente de façon informelle sur les sujets d'actualités RSE mais également de manière formelle dans le cadre de projets internes. **Nous nous challengeons en permanence**, autant Cyrille sur ma façon de porter les sujets et conduire le changement auprès des équipes, que moi sur les allocations budgétaires dédiées à la transition par exemple. Cyrille est membre du comité Climat d'Azura au sein duquel nous portons des actions communes. Nous avons par exemple piloté ensemble l'étude d'exposition au risque climatique, menée par Carbone 4 et nous travaillons en ce moment même main dans la main pour porter et soumettre à nos collègues le plan de transition de l'entreprise.

Cy. M. : Les échanges sont nourris et réguliers, les réflexions sont partagées, les projets sont analysés conjointement, une gouvernance interne et assez novatrice s'est mise en place. Nous avons par exemple travaillé de concert à la prise en compte du calcul des émissions carbone pour l'évaluation de tout nouvel investissement, prémisses d'une comptabilité carbone

sont mobilisées, invitées à participer aux réflexions voire à prendre le lead de certains sujets. Ce qui implique également de former, vite et efficacement, aux enjeux RSE le plus grand nombre d'acteurs internes.

AVEZ-VOUS BÂTI UN SOCLE COMMUN D'INFORMATIONS (POUR VOUS, VOS COLLABORATEURS VOS PARTIES PRENANTES INTERNE ET EXTERNE ?)

Cé M. : Oui, **tous les services et métiers sont aujourd'hui engagés et ont connaissance des objectifs à atteindre pour améliorer notre impact voire contribuer à trouver des solutions pour notre secteur d'activité.** Chaque métier connaît ce que comprennent les différents scopes d'un bilan carbone mais également ce que cela veut dire d'être engagés SBTi. Quatre groupes de travail thématiques (production, technique, packaging et logistique) ont été créés pour partager en détail les résultats et entamer la transition au travers le chiffrage et la mise en place de solutions existantes mais aussi la mise en place de partenariat pour de la R&D. La direction achats tient un rôle majeur dans toutes ses solutions notamment pour trouver des fournisseurs qui partagent le même intérêt que nous sur ce type de démarche et comprennent nos enjeux croisés. Un cinquième groupe de travail est relatif à une réflexion sur la mise en place de la comptabilité Carbone.

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE EXISTENT DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES EN TERMES D'IMPLICATION SOCIALES AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS LOCALES MAIS AUSSI EN TERMES D'ENVIRONNEMENT. QUELLE EST LA DIFFÉRENCE AUJOURD'HUI DANS VOTRE IMPLICATION ?

Cé M. : La clef de la réussite d'une démarche RSE efficace réside dans sa réelle infusion au sein de chaque métier de l'entreprise. Si chacun a conscience du risque à continuer le «Business as usual» mais surtout a compris l'intérêt compétitif de l'anticipation, toute la société en bénéficie. Et individuellement, la mise en application de solutions rend fiers les collaborateurs.

QUELLE PROJECTION À 5/10 ANS POUR LE GROUPE ?

Cé M. : Notre ambition est qu'Azura devienne le leader de la transition écologique de son secteur d'activités. Ainsi, nous identifions des entreprises innovantes ou des partenaires avec lesquels nous expérimentons des solutions de production plus durables : engrais plus durables, re-circularisation de la matière organiques, recyclage de l'eau...

La finance durable regroupe l'ensemble des procédés permettant de favoriser des projets ou activités ayant un impact positif pour la société.

circulaire et le plus localement possible. Les deux vont donc de pair.

Mais **s'il y a un lien, la performance financière de long terme ne se réduit à cette corrélation. La vision stratégique et la capacité à emmener avec nous nos principales parties prenantes, sont des facteurs clés de performance à long-terme.** Tout l'enjeu pour le management est d'articuler l'ensemble et d'intégrer toutes ces variables.

Cé M. : La RSE permet de contribuer à une performance financière long-terme, en anticipant les risques, en proposant des plans

interne. Nous regardons s'il nous permettra de réduire nos émissions de CO2 ou s'il prend le chemin inverse.

Nous valorisons cet impact dans l'évaluation globale du projet. Nous évaluons maintenant l'ensemble de nos externalités positives et négatives pour chaque projet. Par exemple, nous avançons ensemble dans la mise en place d'une plateforme de compostage interne tenant compte de l'ensemble des variables et objectifs.

Cette collaboration est primordiale pour transformer l'entreprise mais cela va bien au-delà. Cette transition engage toute l'entreprise et l'ensemble des directions

Cultiver

le bon

pour la

Planète





13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



DÉPLOYER UNE **STRATÉGIE** CLIMAT AMBITIEUSE

7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



OBJECTIF : réduire de 34% nos émissions dans les 5 prochaines années et ne compenser, à terme, que les émissions incompressibles.

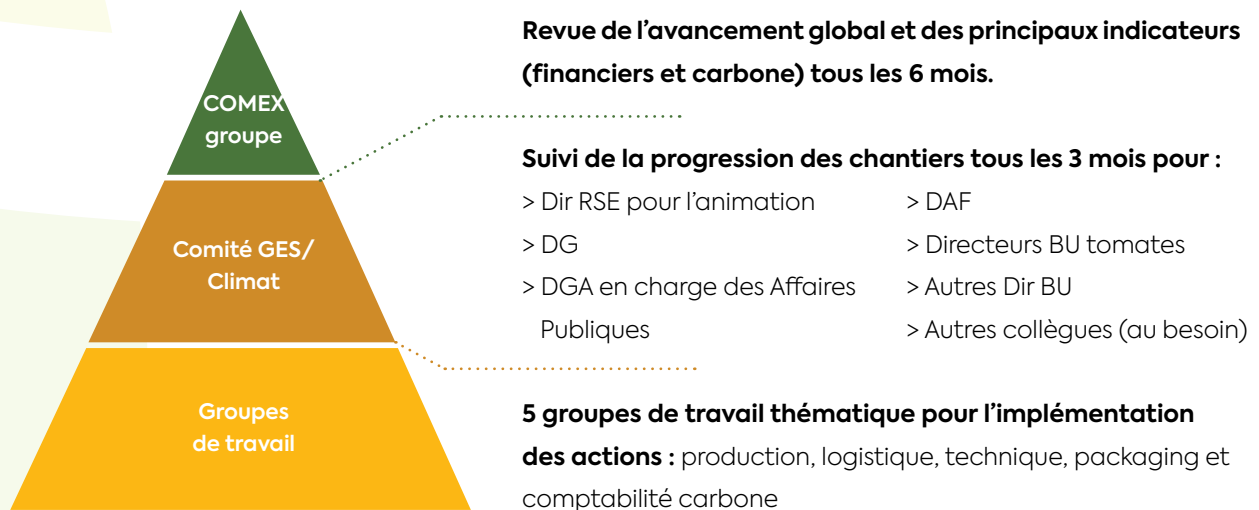
Azura s'est donné pour mission de protéger l'environnement et de lutter contre le réchauffement climatique. Chaque jour, nous faisons en sorte que notre impact environnemental soit minime.

Le monde –et plus particulièrement le secteur agricole– est de plus en plus exposé aux risques liés aux changements climatiques. Azura fait face aujourd'hui à la hausse des températures, au manque d'eau, à l'augmentation des épisodes de ravageurs, etc.

Dans ce contexte de bouleversement mondial, Azura œuvre à :

- Connaître son exposition au risque de changement climatique, par la réalisation d'étude par Carbone 4
- Limiter son empreinte climat par la limitation des émissions de GES

Un comité Climat a été mis en place au sein du groupe pour suivre l'ensemble du plan de transition écologique.



À QUOI SERT LE COMITÉ CLIMAT ?

Suivre l'état d'avancement et ré-orienter sur 2 sujets

> **ATTÉNUER notre impact** sur le changement climatique

> **S'ADAPTER au changement climatique**

1. Connaître son exposition au risque de changement climatique
2. Anticiper, expérimenter et développer des solutions

LA MÉTHODOLOGIE SCIENCE-BASED TARGET INITIATIVE (SBTI)

ANALYSE CYCLE DE VIE ET BILAN CARBONE

Afin d'avoir une vision globale de l'impact environnemental de notre groupe, nous avons eu recours à la réalisation d'un bilan carbone et d'une analyse du cycle de vie (ACV).

L'analyse du cycle de vie a été menée conformément aux normes ISO 14040, ISO 14044 et au PAS 2050. La particularité de cette démarche est d'établir une synthèse des flux de matières et d'énergies entrants (consommation d'eau, consommation d'énergie...) et des flux sortants (émissions de gaz à effet de serre, production de déchets...) durant chaque étape du cycle de vie d'un produit et de pouvoir arriver à déterminer des objectifs de réduction de CO2 concrets et réalistes.

Ces bilans prennent en considération les activités de toute la chaîne : de la production de semences (pépinière), à la croissance des tomates/herbes aromatiques et fleurs, en passant par les fonctions supports et au conditionnement, au transport vers nos clients européens (livraison directe ou via des plates-formes de distribution aux commerces de détails ou restaurateurs), jusqu'aux consommateurs finaux et la fin de vie des produits (déchets alimentaires et d'emballages).



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Conscient de son rôle et impact vital dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et dans la construction d'une économie résiliente et zéro émission, le Groupe Azura fait, en 2022, un pas de plus pour le bien de la planète en s'engageant auprès de la SBTi (« Science Based Targets Initiative »).

Azura s'est lancé dans la démarche d'atteindre les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat qui consiste à maintenir le réchauffement climatique à 1,5°C, seuil

scientifiquement reconnu pour éviter les conséquences les plus graves du changement climatique.

Notre engagement de réduction des émissions de GES à horizon 5 ans émane d'une conviction forte de l'ensemble du groupe. Il s'engage désormais à réduire à la fois son empreinte carbone pour les activités liées directement à la production et au conditionnement des produits (scopes 1 et 2), mais également sur ses activités nécessaires à la production et à la livraison des biens et services achetés (scope 3).

REPRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE CLIMAT D'AZURA



7^e ÉTAPE

Plan climatique ambitieux :
S'engager pour limiter
le réchauffement climatique à 1,5 °C



6^e ÉTAPE

Un logo spécifique,
apposé sur

100%
des produits
à la marque Azura
dès mars 2021



5^e ÉTAPE

100%
carbone neutre

dès novembre 2020 pour l'ensemble
de la production (tomates, fleurs comestibles,
herbes aromatiques), avec compensation de
100% des émissions de CO₂e d'Azura
à travers différents projets

4^e ÉTAPE

Depuis 2010,

**réduction de
20%**

de ses émissions de CO₂e
et poursuite du plan de réduction
des émissions de GES

3^e ÉTAPE

En 2010, Azura lance son analyse d'impact
environnemental grâce à la méthode

Analyse du Cycle de Vie

pour mesurer les effets quantifiables
de l'activité sur l'environnement
(notamment les émissions de CO₂e),
en couvrant toute la vie de ses produits,
des matières premières nécessaires
au stockage du produit fini en magasin.

2^e ÉTAPE

Les émissions totales de gaz
à effet de serre d'une tomate Azura
(*cradle to grave*, de la ferme à l'assiette
du consommateur) sont de

1,65 CO₂e
/kg tomate

1^{ère} ÉTAPE

Une production de saison,
qui bénéficie de la lumière
et de la chaleur naturelle du soleil.

*Neutre en carbone - Azura réduit son empreinte environnementale et compense 100% des émissions de CO₂e, de la culture des tomates jusqu'aux consommateurs.

LES PROJETS PRIORITAIRES AZURA

Afin d'atteindre son engagement SBTi, le Groupe Azura a identifié 8 projets prioritaires :

1. Optimiser la consommation d'engrais via du recyclage d'eau et de la R&D sur les quantités à utiliser
2. Trouver des engrais ayant un facteur d'émissions moins important ainsi que des alternatives aux engrais actuels
3. Accélérer l'usage de panneaux solaires et l'arrêt des pompes à fuel/propane
4. Optimiser le transport (personnel et marchandise)
5. Rapprocher le sourcing
6. Valoriser les déchets
7. Optimiser la recyclabilité et la part issue de matière recyclées des emballages primaires et secondaires
8. Passer à 100% en irrigation d'eau de dessalement et recycler l'eau de drainage

Pour définir ces objectifs cibles, Azura a suivi l'approche sectorielle FLAG (Forest, Land and Agriculture) du SBTi, une méthodologie spécifique développée par le WWF et créée pour les entreprises du secteur agricole pour prendre en compte les émissions et absorption liées à l'utilisation des terres, ainsi que l'approche non-FLAG pour les émissions non liées à l'exploitation des fermes (dont la station de conditionnement et les bureaux).

Ces 8 projets prioritaires représentent un défi de transformation de l'activité pour la réduction des émissions de GES tout en maintenant la performance opérationnelle du Groupe.

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

OBJECTIF : Améliorer notre consommation énergétique pour une utilisation durable des ressources

La demande mondiale d'énergie devrait doubler d'ici 2050, ce qui devrait encore plus mettre à mal la disponibilité d'énergies fossiles. Pour préserver notre planète, il va donc falloir utiliser moins mais mieux les énergies.

NOTRE AMBITION ? FAIRE AUSSI BIEN AVEC MOINS.

Azura déploie de nombreux moyens pour réduire sa consommation d'énergie tout en maintenant un niveau de performance équivalent. Des audits sont effectués afin d'identifier les postes énergivores et de proposer des solutions pratiques.

Les stations de conditionnement sont par exemple munies d'outils de supervision énergétique aidant à comprendre et à analyser leur consommation. Une démarche de rationalisation de l'utilisation électrique a été mise en place suite aux diagnostics de 2021 à travers des changements d'ordre technique, notamment par le passage d'un éclairage à lumière incandescente à une énergie LED. Le suivi des consommations ainsi qu'une maintenance préventive de la machinerie sont indispensables pour parvenir à mettre en place des bonnes pratiques en phase avec l'environnement. Dans le même sens, des consignes de refroidissement sont définies en fonction de la température requise au moment du stockage des produits de sorte qu'il n'y ait pas de surconsommation. De plus, en changeant nos critères matériels dans la machinerie pour privilégier des équipements à basse énergie quand cela est possible, et en introduisant un éclairage vert par le biais de panneaux solaires autonomes, nous réussissons à optimiser notre consommation d'énergies. Même volonté côté bureaux, où l'éclairage naturel est favorisé.

Dans les fermes, des bilans de puissance électrique sont réalisés afin de définir les mesures à prendre pour optimiser la consommation électrique des équipements. L'énergie verte s'y implante ainsi d'année en année au moyen de panneaux solaires utilisés pour alimenter les pompes d'irrigation. Notre objectif est de limiter l'alimentation électrique à partir du réseau, une source générant un fort impact carbone. Les critères techniques des équipements des fermes sont également optimisés, en tenant compte du facteur de consommation énergétique et particulièrement ceux des groupes électrogènes installés dans certaines fermes ne disposant pas de raccordement au réseau électrique.



INVESTIR SUR LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

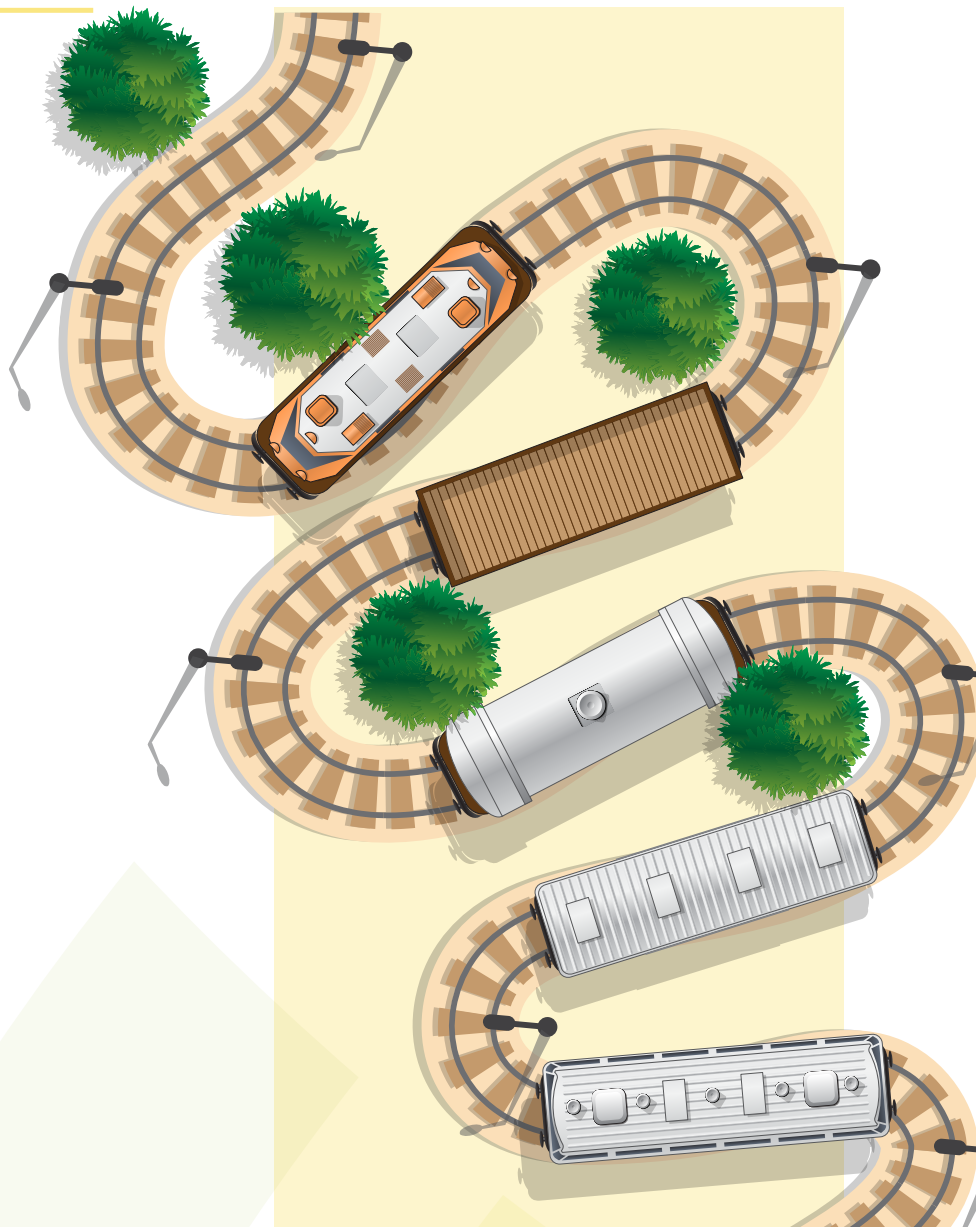
Azura a choisi de réinvestir une part substantielle de ses bénéfices dans la transition énergétique par le développement de nouveaux projets d'énergies renouvelables. Actuellement, une partie des fermes d'Azura est équipée de panneaux solaires photovoltaïques pour le fonctionnement de ses puits. Le Groupe a pour objectif d'élargir l'étendue des panneaux solaires sur ses sites de production et de conditionnement afin de diminuer sa consommation d'énergie fossile et ses émissions de CO₂.

OPTIMISER LE TRANSPORT : UN TRAIN NOMMÉ AZURA

Depuis 2019, le Groupe Azura optimise son transport de marchandises via l'utilisation d'un train au départ du Boulou, proche de sa plate-forme logistique en plein cœur des Pyrénées-Orientales et jusqu'à Düsseldorf en Allemagne.

Sur un trajet de total de 3 288 km depuis la station de conditionnement jusqu'au point de livraison en Allemagne, **950 km** sont désormais effectués par voies ferroviaires (de Perpignan à Düsseldorf) et non plus par camions.

Le choix de remplacer les camions par un train permet **d'économiser 26%** d'émissions carbone par an, pour le même volume de tomates transportées.



100% NEUTRE EN CARBONE

100% CARBONE NEUTRE : NOS PROJETS DE COMPENSATION

Depuis sa création en 1988, le Groupe Azura se différencie par des méthodes de production respectueuses des saisons et peu énergivores.

Les tomates Azura s'épanouissent en effet sous la chaleur et la lumière naturelle du soleil en serres non chauffées. Ces process permettent d'obtenir une qualité incomparable mais surtout une empreinte environnementale faible.

Du champ à l'assiette, les émissions totales de gaz à effet de serre d'une tomate Azura sont seulement de 1,65 kg CO₂e par kg tomate (ACV 2020-2021).

L'empreinte carbone de nos tomates est 3 à 4 fois inférieure à celle des tomates européennes

En décembre 2020, le Groupe Azura devient 100% neutre en carbone grâce à sa démarche de compensation. Depuis mars 2021 l'ensemble des emballages de tomates Azura sont dotés de la mention « 100% carbon neutral », accompagnée d'un QR code permettant aux consommateurs d'accéder à la quantité d'émissions de CO₂e compensées ou encore à l'ensemble des actions et projets soutenus par Azura pour réduire son empreinte environnementale depuis plus de 10 ans.

De la production de tomates, herbes aromatiques et fleurs comestibles aux fonctions supports, ce sont près de 231 000 t CO₂e qui ont été compensées pour la campagne 22-23 à travers le soutien de projets cohérents avec les valeurs et les objectifs d'Azura :

1. Projets solaires Photovoltaïque à l'île Maurice
2. Parc éolien de Oualidia au Maroc
3. Projet de réserve biodiversité de Tambopata-Bahuaja au Pérou
4. Projet Biomasse Énergie au Chili
5. Projet Hydraulique en Inde
6. Projet de valorisation énergétique des déchets en Turquie





VALORISER LES DÉCHETS ET DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

OBJECTIF : Recycler 100% de nos déchets d'ici 2025

La politique environnementale d'Azura s'inscrit pleinement dans une logique d'économie circulaire. En effet, l'entreprise adopte une stratégie de recyclage et de valorisation des déchets.

Engagé en tant qu'acteur éco-responsable, Azura a déployé un plan d'actions précis pour valoriser son système de gestion des déchets : du tri au stockage, en passant par le traitement des déchets industriels dangereux, la mise en décharge, la valorisation et le recyclage des déchets industriels et organiques.

Ainsi, depuis 2019, Azura a pris des mesures importantes pour réduire, recycler et valoriser ses déchets :

- **Un recyclage de 100% de ses déchets industriels valorisables**, dont le plastique, permettant ainsi de donner une deuxième vie à ces sous-produits.
- Le lancement d'un **projet pilote de compostage** au printemps 2022, ayant pour objectif **le recyclage de 100% de ses déchets organiques** composés de pains de coco, feuillages, bourgeons et tiges de plants de tomates, avec SUEZ Maroc. Ensemble, ils créent du compost qui sera destiné à la fertilisation des sols. Cette démarche vertueuse pour l'environnement permettra de réduire la mise en décharge des déchets et, par conséquent, de réduire nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) mais également de recirculariser le carbone utilisé comme amendement organique. Azura repense régulièrement sa gestion des déchets avec ses partenaires pour apporter des solutions innovantes et durables.

INTERVIEW



BENJAMIN VAUTHIER,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE SUEZ NORTH AFRICA

Le Groupe AZURA est une fierté marocaine de par son engagement sociétal et environnemental qui lui ont permis d'être une référence internationale dans la production agricole et le leader de la production de la tomate.

La vision éclairée des dirigeants du groupe Azura et le fort attachement aux valeurs d'innovation tout en respectant la nature s'aligne parfaitement avec l'ambition de Suez.

Pour un pays comme le Maroc où l'agriculture est une composante essentielle de son économie, les enjeux climatiques, démographiques et environnementaux ne font que renforcer la place d'une gestion durable de l'agriculture. Un partenariat comme celui qui nous lie avec Azura ouvre le chemin à une véritable synergie et complémentarité entre différents acteurs du secteur, vers une agriculture qui consomme moins d'énergie, moins d'eau, préserve plus efficacement la qualité des sols et valorise davantage ses déchets.

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



PRÉSERVER L'EAU UN BIEN PRÉCIEUX



OBJECTIFS :

- Atteindre le zéro prélèvement dans les nappes phréatiques
- Obtenir la certification AWS – Alliance for Water Stewardship

ÉCONOMISER NOTRE CONSOMMATION ET AMÉLIORER NOTRE IMPACT SUR LA QUALITÉ DE L'EAU

La gestion durable de l'eau fait partie des engagements majeurs d'Azura. En effet, dans la région où la production est implantée, la rareté de l'eau et la sécheresse se font de plus en plus ressentir, et le secteur agricole repose considérablement sur les ressources hydriques.

Il est fondamental pour Azura d'innover pour une gestion efficiente et responsable de l'eau. Nous sommes convaincus que l'eau est un bien commun et doit être partagé par l'ensemble des usagers : habitants, agriculture, industrie.

C'est fort de cette conviction que nous menons des actions autour du risque lié à l'eau sur la culture de la tomate et des herbes, de la production à la consommation. Nous entreprenons des actions au niveau du bassin versant et y élaborons un plan de gestion durable de l'eau. Pour assurer le bon fonctionnement et la gestion des projets liés à l'eau, un « comité eau » est formé, accompagné d'un « comité technique eau » qui a pour mission de proposer les meilleures technologies appropriées aux projets.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE NOS REJETS

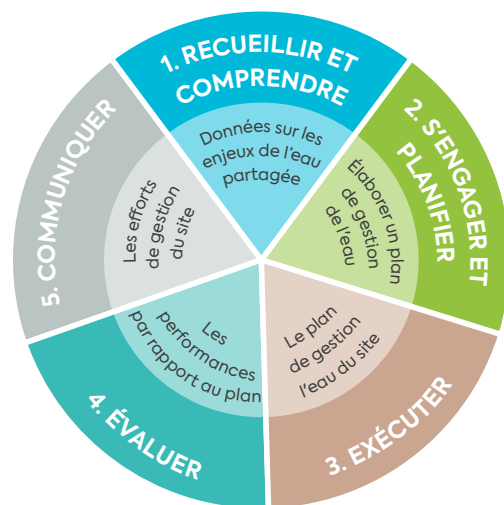
Sur notre zone de production la plus au Sud (Dakhla), nous avons mis en place 3 stations d'épuration traitant les eaux usées des secteurs d'habitations des ouvriers, dont le procédé de traitement est adéquat au milieu rural grâce à l'intégration de roseaux et de briques dans le processus d'épuration.

Ce système permet une bonne qualité de rejet d'eau sans faire appel à une grande consommation d'énergie. Des analyses sont effectuées périodiquement afin de surveiller la conformité des rejets par rapport à la réglementation.

OPTIMISER L'EAU UTILISÉE

Un projet d'économie d'eau a été instauré au niveau du site de conditionnement sur les points nécessitant beaucoup d'eau, à savoir la buanderie, les calibreuses et les laveuses caisses. Ce projet vient apporter des solutions de réduction de plus de 50% de notre consommation en eau en fin de cycle des opérations et sera très prochainement mis en service. En outre, des outils d'analyse, de gestion et de monitoring de notre consommation d'eau ont été mis en place pour une supervision des répartitions de l'eau dans les circuits d'eau et une meilleure détection de toutes fuites ou anomalies au niveau des fermes et la station de conditionnement

MÉTHODE AWS (ALLIANCE FOR WATER STEWARDSHIP)



CERTIFICATION ALLIANCE FOR WATER STEWARDSHIP

Azura a choisi de développer une approche globale appelée « Water Stewardship » sur son activité de maraichage et de conditionnement mais aussi sur l'ensemble du bassin versant pour que ses actions soient les plus pertinentes et impactantes.

Cette certification promeut une utilisation responsable de l'eau qui bénéficie d'un point de vue économique et social aux communautés locales et qui permet de préserver la durabilité des eaux souterraines, deux priorités pour Azura.

COUVRIR 100% DES BESOINS EN EAU GRÂCE À LA STATION DE DESSALEMENT

Pour répondre aux besoins en eau de nos activités, dans une région exposée au stress-hydrique, Azura a contractualisé l'approvisionnement de 100% de ses besoins sur la région d'Agadir en eau dessalée.

Cette solution permettra de réduire en quasi-totalité les prélèvements dans les nappes phréatiques. Étant acteur du territoire du Souss-Massa, il est de notre responsabilité de développer des approches qui permettent d'augmenter la résilience des bassins versants face au changement climatique et de garantir des réserves d'eau souterraines.

ENCOURAGER LE PROGRÈS, LA RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

Notre modèle de Recherche et d'Innovation s'appuie sur des expertises transversales, s'intéressant aux tests de nouvelles variétés de tomates, comme à l'élaboration de solutions innovantes visant à réduire l'impact carbone et optimiser la ferti-irrigation ainsi que les processus opérationnels. La direction R&D et Innovation travaille sur un projet de digitalisation de l'acquisition des données d'irrigation, et de programmation digitalisée des ouvertures et fermetures des vannes d'irrigation.

Par ailleurs, Azura élabore un nouveau plan d'actions sur de **nouveaux itinéraires de culture Bas Carbone** d'ici 2030 qui repose sur les choix des intrants et la manière de les utiliser afin de diminuer nos effets négatifs sur l'environnement.



*Azura, vers de nouveaux itinéraires
de culture Bas Carbone d'ici 2030*



INTERVIEW

OLIVIER MULLER,
ASSOCIÉ DÉVELOPPEMENT DURABLE
PRICEWATERHOUSECOOPERS ADVISORY

Notre entité travaille avec Azura depuis 3 ans sur l'impact environnemental des produits, de la production à la livraison. Nous sommes intervenus sur la définition d'un cadre d'évaluation, d'abord sur le calcul du bilan carbone de la BU tomates puis sur celui de la production des herbes, etc. Aujourd'hui, nous accompagnons les équipes sur les autres BU (sur le packaging des palourdes Azura Atlantic par exemple), l'objectif étant d'évaluer l'impact global de l'entreprise. L'équipe RSE Azura menée par Céline Montauriol est à même de faire les analyses mais nous avons développé ensemble un cadre méthodologique et défini une grille pour mesurer les impacts, prioriser au mieux les actions et réduire à la fois les GES mais aussi les incidences sur l'air, l'eau, la consommation de matières premières, les déchets... c'est toute l'Analyse du Cycle de vie qui nous a permis de définir la

ligne de conduite environnementale. Nous avons mené également un travail d'analyse sur les impacts sociaux d'Azura et de son écosystème (prenant en considération les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, les relations avec les collectivités locales...).

Le travail de mesure des impacts mené par Azura est très sérieux et anticipe concrètement ce qui s'inscrit dans une tendance : celle de la transparence sur toute la chaîne de valeur des produits.

L'entreprise prend de l'avance sur la volonté des régulateurs en Europe d'aller vers plus de transparence sur les produits, les modes de production et leurs impacts. La vision globale du cycle de vie va permettre de se comparer année après année. Ce travail de fond aide Azura à répondre aux questions de ses parties prenantes sur ses impacts. Note rôle consiste aujourd'hui à accompagner et former les équipes Azura pour qu'elles aient les bons outils en main pour établir ces analyses comparatives et les guider vers l'amélioration continue des pratiques pour réduire l'impact global de l'entreprise.

Le travail de mesure des impacts menés par Azura est très sérieux et anticipe concrètement ce qui s'inscrit dans une tendance : celle de la transparence



pwc





FAVORISER ET PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

FONDATION AZURA : PLANTATION DE 6800 ARBRES

La Fondation Azura a lancé en Avril 2021 une initiative baptisée « Des Arbres pour la Planète » dans le but de valoriser la biodiversité dans la province de Chtouka Ait Baha, région marocaine de Souss-Massa, en partenariat avec l'ONG High Atlas Foundation.

« Des Arbres pour la Planète » a permis de planter plus de 6.800 arbres fruitiers (oliviers, arganiers, caroubiers, grenadiers et figuiers) dont 5.192 plants qui ont été mis à la

disposition de bénéficiaires dans la commune rurale Ait Milk. L'opération a également permis de planter 1.400 arbres dans les fermes Azura et 225 au sein de 8 écoles primaires de la province. En préservant et en plantant des arbres on peut s'adapter et lutter durablement contre le changement climatique car ils permettent de purifier l'air, d'absorber le CO₂, de réduire les émissions de gaz à effet de serre et bien entendu de favoriser la biodiversité.

BON À SAVOIR !

« High Atlas Foundation » (HAF) est une association marocaine et ONG américaine fondée en 2000 par d'anciens volontaires du Corps de la Paix engagés dans la promotion du développement durable. Depuis 2011, l'ONG a le statut de consultant au Conseil économique et social des Nations Unies.



ZOOM SUR...

PROJET COMPOST - ENRICHIR LA BIOSPHÈRE DE L'ARGANERAIE

Au Maroc, les sols subissent une dégradation de la qualité organique car ils ne bénéficient pas de nutriments suffisants. Pour y remédier, il est nécessaire d'y apporter de la matière organique suivant un processus de décomposition et de minéralisation permettant aux nutriments de retourner au sol et d'être à nouveau disponibles. Il s'agit ici d'un processus cyclique de recyclage des nutriments.

Notre activité génère chaque année une quantité importante de déchets organiques, dont des tiges, feuilles de tomates ainsi que du pain de coco, qui peuvent être transformés via un processus de compostage et valorisés de différentes manières, notamment en engrais organique.

Cette initiative n'est pas seulement avantageuse pour la biodiversité, elle limite également les émissions de GES car la dégradation des déchets organiques entraîne une production de méthane importante, et améliore également la captation dans le sol et dans les arbres.

Cette année, nous lançons le projet pilote de compostage à Agadir, afin de procéder à une analyse complète de la solution technique avant de construire la plate-forme finale de compostage.



Cultiver

le bon

*pour nos
collaborateurs*





DÉVELOPPER LES TALENTS DE NOS COLLABORATEURS

Nouvelles technologies, nouveaux modèles de management, évolution du monde du travail... dans un contexte mondial où les métiers sont en perpétuelles mutations, Azura sait que le capital humain est la principale force de sa croissance.


Convaincus de l'importance d'accompagner la montée en compétence de nos salariés, nous adoptons une stratégie d'amélioration continue auprès de nos 16 000 salariés basés en France comme au Maroc. Avec le soutien de partenaires qualifiés, nous analysons les besoins métiers et mettons en place des actions de conduite au changement.

Azura offre à ses collaborateurs un panel de formations varié et ciblé, garantissant une gestion efficiente des carrières, telles que des formations métiers, en management, en communication, en développement personnel, en programmation neurolinguistique, etc...



CERTIFICATIONS RESSOURCES HUMAINES

 **BSCI** : La Business Social Compliance Initiative (BSCI), ou « initiative de conformité sociale en entreprise », est une initiative menée par des entreprises qui se sont engagées à améliorer les conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement internationales. La BSCI propose aux entreprises un code de conduite commun et un plan d'action s'appliquant à tous les secteurs et à tous les pays de production.

 **SMETA SEDEX** : SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) est l'audit social le plus utilisé dans le monde. il permet aux entreprises d'évaluer leurs sites et leurs fournisseurs pour comprendre les conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement.





ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ

L'ouverture, au cœur de nos principes éthiques, guide nos politiques RH et nos actions en faveur de la diversité inclusive et de l'égalité des chances. Notre objectif est d'apporter un environnement de travail sain et bienveillant, favorisant l'évolution personnelle tout en assurant le respect des différences. A ce titre, l'égalité hommes-femmes est un enjeu pour le Groupe.

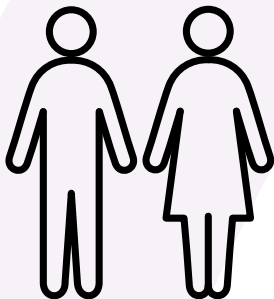
Le multiculturalisme des effectifs constitue un véritable moteur. Nous sommes convaincus que la diversité des talents forge les valeurs d'innovation, de collaboration et de compétitivité qui font la force du Groupe.

L'égalité des chances est ancrée dans nos pratiques managériales et nous nous dévouons à accroître la diversité au sein de nos équipes au travers de notre processus de recrutement. Au sein d'Azura, nous favorisons des profils divers et une coopération intergénérationnelle pour garantir le «bien travailler ensemble» et un apprentissage mutuel par la transmission des connaissances et le partage des savoirs.

DISMA INTERNATIONAL

Index égalité homme-femme

Points obtenus en 2022



Écart de rémunération



25/40

Écart d'augmentations individuelles

35/35



% de salariées augmentées au retour de congé maternité



15/15

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

5/10



TOTAL indicateur sur 100 points



80/100

En France, le groupe s'appuie sur l'indice de l'égalité femmes-hommes pour orienter et améliorer ses activités. Sa filiale DISMA Internationale est ainsi fière d'avoir obtenu le score de 84/100 au titre de l'année 2021 pour l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit une augmentation de 9 points comparé à l'année 2018. Cette évolution a été possible grâce à des actions spécifiques mises en place sur le contrôle de cohérence des rémunérations.



GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

Les familles ouvrières de la région du Souss-Massa au Maroc, sont souvent confrontées à des choix difficiles en raison de salaires qualifiées comme bas. La garantie d'un salaire décent est un outil de lutte contre la pauvreté et fait partie des engagements d'Azura. Assurer à un salarié un revenu lui permettant de satisfaire ses besoins et ceux de sa famille est un impératif de la politique du Groupe.

Nous avons récemment mis en place une évaluation du niveau de salaire de nos ouvriers afin d'identifier le salaire minimal adéquat à la région où nous sommes implantés au Maroc (région du Souss-Massa). Pour ce faire, nous nous appuyons sur la « méthodologie Anker », mais aussi sur les outils d'autoévaluation fournis par l'Indice du Développement Humain (IDH).

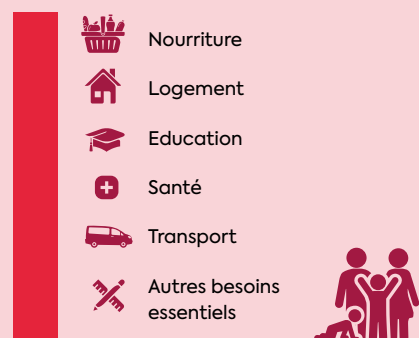
La matrice de salaires développée par l'IDH prend notamment en considération les salaires, les primes, les avantages en espèces et en nature (nourriture, hébergement, transport, soins de santé).

Voici nos résultats pour les ouvriers de la zone d'Agadir : *tous les ouvriers ont un salaire mensuel supérieur à la valeur de référence de Living Wage défini par Anker en 2022 pour la population rurale du Maroc.*

C'est quoi un « Living Wage » ?

Coût de vie pour une famille

Spécifique à un moment et à un lieu



**3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE**



OPTIMISER LA **QUALITÉ** DE VIE AU TRAVAIL

**8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE**



PRÉVENIR ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

Assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs fait partie des principaux objectifs de la politique sociale du groupe Azura. Nous nous engageons à offrir de bonnes conditions de travail en intégrant les meilleures pratiques et une culture de prévention.

MAÎTRISE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Azura évalue tous les risques professionnels auxquels les collaborateurs pourraient être confrontés afin de préserver la sécurité de ces derniers, en se basant sur 4 principes : détecter, évaluer, anticiper et agir. Pour ce fait, une analyse des risques relatifs à la sécurité du personnel et la sûreté des biens est mise en application pour chaque type d'activité et concerne l'ensemble des filiales et tous les sites d'Azura. Chez Azura, toutes les mesures sont prises en considération pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles, c'est pour cette raison que des enquêtes sont menées afin de déterminer les causes et agir pour réduire les risques de récurrences. Un rapport d'accidentologie est publié annuellement, contribuant au suivi des indicateurs d'accidentologie, permettant d'évaluer les moyens mis en œuvre et d'établir des plans d'action visant à réduire les risques d'accidents du travail.

GARANTIR UNE FORMATION 360 SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, Azura ne manque pas à délivrer des formations de sécurité : sauvetage et secourisme, utilisation des produits phytosanitaires, utilisation des engins (tracteuriste et cariste), prévention incendie, etc.

Azura repense sa démarche de formations externalisées pour parvenir à traiter des indisponibilités des formateurs externes sur l'ensemble de ses sites et se prépare à adopter une nouvelle approche : former des formateurs internes sur la pédagogie et sur les risques liés à chaque activité, qui seront chargés de fournir les mécanismes nécessaires aux collaborateurs.

Les agents de sécurité sont formés pour assurer la sécurité des employés et préserver les biens du groupe ; ces formations reposent sur le respect des droits de l'Homme ; la communication est la seule mesure d'action pour faire face à des situations délicates préservant ainsi l'intégrité physique des collaborateurs quel que soit la difficulté du contexte.

PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

Afin de réduire de manière continue les accidents du travail et maladies professionnelles, le groupe Azura conduit des opérations de prévention, de sensibilisation ciblée, et des consignes de sécurité, tels que les risques d'accidents de trajets, d'utilisation des produits phyto sanitaire, d'électricité, etc... Ces mesures sont accompagnées d'un système de gestion qui permet le suivi vis-à-vis de l'efficacité de ces opérations au travers d'indicateurs de performance.

9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE

S'APPROPRIER UN CADRE DE TRAVAIL HQE™

Azura a inauguré en Novembre 2022 ses nouveaux bureaux marocains, d'une surface totale de 5 530 m². Construits selon la norme HQE™ (Haute Qualité Environnementale), ces locaux allient fonctionnalité des espaces, confort pour les usagers et respect de l'environnement.

L'aménagement et l'agencement des bureaux ont été pensé de sorte à offrir aux collaborateurs un cadre de travail agréable où se concentrent technologie de pointe et savoir-faire de l'ensemble des départements. Afin d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, des abris pour voitures seront équipés de capteurs solaires photovoltaïques qui injecteront directement l'énergie générée dans la consommation électrique du bâtiment et couvriront plus de 10% des besoins énergétiques du bâtiment.

La qualité du nouveau bâtiment administratif est son aptitude à satisfaire trois exigences complémentaires :

- Maîtriser les impacts du bâtiment sur l'environnement extérieur.
- Créer un environnement confortable et sain pour les utilisateurs.
- Préserver les ressources naturelles en optimisant leur usage.

L'approche HQE™ de notre bâtiment assure une construction qui soit durable et adaptable à des évolutions futures, avec des matériaux éco-responsables pour limiter l'impact environnemental : sélection des matériaux reposant sur des études d'empreinte carbone, 100% de

bois FSC, matériaux issus de ressources renouvelables, etc.

En vue de notre engagement vers une sobriété énergétique au long terme, le bâtiment est équipé d'installations adaptées à cet effet : isolation thermique, lampes LED, éclairage à détection de mouvement et de présence, des compteurs à chaque postes de consommation, robinets automatiques infrarouges...

Procurer un environnement de travail sain pour nos collaborateurs s'inscrit dans le cadre politique d'Azura. De part sa construction et son aménagement, le bâtiment garanti un confort visuel, hygrothermique et acoustique, des ondes électro magnétiques maîtrisées (bornes Wifi installées dans les passages de circulation) et une qualité de l'air saine grâce à son système d'injection d'air filtré et de choix de matériaux d'intérieur certifiés Indoor Confort A+ (peinture, revêtement sols...).

En outre les locaux sont conçus et agréés pour pouvoir accueillir les personnes en situation de handicap.

Sa conception repose sur une architecture favorisant un éclairage naturel pour bénéficier au maximum de la lumière du jour au quotidien.





INTERVIEW

**KARIM JERATE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE BIOBEST MAROC
ET ABDELMOGHIT SIJILMASSI, RESPONSABLE RH**

En 2018, nous avons initié un travail de consultation auprès de nos collaborateurs, pour connaître leurs aspirations en termes de conditions et de bien-être au travail. Nous avons déjà lancé des actions sociétales avec le concours des salariés et au bénéfice des communautés locales mais nous voulions aussi travailler sur les conditions internes à l'entreprise. **L'une des initiatives mise en place pour améliorer le cadre de travail a été de mettre à disposition une cantine rassemblant toutes les catégories professionnelles dans un même lieu et proposant le même menu.** Nous demandons une participation symbolique à chaque salarié et le reste est pris en charge par l'entreprise. C'est quelque chose de nouveau au Maroc et qui a été très apprécié (nous servons 300 personnes chaque jour !).

Nous avons également travaillé sur l'attachement à l'entreprise et sur la marque employeur afin de fidéliser nos salariés. Convaincus que la force de l'entreprise vient du personnel, nous avons développé un programme qui nous a permis de passer le taux d'absentéisme de 9% en 2018 à 0,3% en 2022 ainsi que de compter plus de 80% de salariés en CDI aujourd'hui (contre 23% en 2018). **Notre politique RH encourage l'innovation et repose sur le respect et l'entraide.** Donner plus de valeurs aux collaborateurs nous a permis ces transformations (nous avons ainsi remplacé le terme « ouvriers » par celui d'« opérateurs », plus valorisant ; nous avons également investi en équipement pour protéger et soulager les équipes, etc.). Nous avons mis en place un programme de formation destiné aux middle managers sur l'accompagnement des équipes, autour de la notion de responsabilité et de communication non violente encourageant les soft skills de chacun. Grâce à l'accompagnement des responsables et des collaborateurs dans la conduite du changement, nous avons remporté l'adhésion des salariés, une certaine culture d'entreprise s'est installée et la performance d'entreprise est devenu un objectif commun. **Mobiliser les salariés, les écouter et les protéger a permis de donner une image positive de l'entreprise en interne comme en externe.** Aujourd'hui, l'entreprise est plus attractive qu'en 2018. Notre objectif est de poursuivre en ce sens et de mettre en place un plan de formation de 3 à 4 ans pour continuer sur l'accompagnement du personnel et des talents.

Nous avons développé un programme qui nous a permis de compter plus de 80% de salariés en CDI aujourd'hui.



Cultiver

le bon

pour les
consommateurs



3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



GARANTIR LA **SÉCURITÉ** ALIMENTAIRE

**DES CONSOMMATEURS
ET MAITRISER LA
QUALITÉ PRODUIT
COMME PRIORITÉS**

L'expertise d'Azura est également attestée par ses certifications Qualité et les agréments de ses clients. Engagée dans une démarche de certification qualité, Azura est conforme à tous les standards de ses clients, français ou européens. Les équipes d'audit interne d'Azura, formées et entraînées, réalisent plus de 90 audits chaque année sur les différents sites du Groupe.

- **GLOBAL G.A.P.**
- **BRC**
- **QS**
- **IFS FOOD & LOGISTIQUE**
- **GSPP**
- **CoC Chain of Custody**

De la pépinière à la livraison client, Azura s'impose des points de contrôle, toujours dans le souci de viser l'excellence. La qualité et la traçabilité sont ainsi garanties du champ à l'assiette.

- Des contrôles quotidiens lors de la récolte ; celle-ci a lieu le plus tôt possible pour éviter la chaleur. Les tomates récoltées, triées par lot, sont ensuite acheminées rapidement à la station de conditionnement pour être emballées.
- L'agréage : le contrôle des fruits s'effectue sur la base du cahier des charges de chaque client. Ainsi, sur chaque lot, les équipes vont évaluer plusieurs critères comme le calibre, la couleur, etc.
- Azura fait appel à des laboratoires externes certifiés ISO 170025 pour veiller à la conformité des produits. 100% des analyses menées sur les produits sont en accord avec la réglementation européenne.





BON À SAVOIR !

Un « résidu de pesticides » est la teneur résiduelle d'une substance (matière active ou de métabolites) que l'on peut retrouver sur ou dans la tomates après son traitement par des produits phytosanitaires de synthèse ou dérivés de substances naturelles.

Pour parler de « résidu », il faut être en mesure d'identifier, par analyse, au moins une quantité de M.A résiduelle supérieure à la limite de quantification.

À l'inverse on parle « d'Absence de résidu de pesticide » lorsque les analyses présentent des taux inférieurs à la limite de quantification.

Cette limite de quantification est la concentration la plus faible qui soit techniquement identifiable avec fiabilité, elle est généralement de l'ordre de 0,01 mg/kg.

OBJECTIF TOMATES ZÉRO RÉSIDU DE PESTICIDES : UNE DÉMARCHE CONTRÔLÉE

Après 3 ans de recherche par nos équipes Qualité et Production, nous proposons depuis 2019 une offre de Tomate Cerise Allongée garantie « Zéro Résidu de Pesticides ».

Cette démarche Zéro Résidu de Pesticides mise en œuvre sur l'un de nos produits phare vient conforter les bonnes pratiques mises en place dans nos fermes de production. Pour parvenir à ce produit « ZRP », nous faisons le choix de variétés de tomates plus résistantes aux ravageurs, garantissons l'usage de pesticides naturels chaque fois que cela est possible ainsi que la mise en place de la lutte intégrée, qui consiste à introduire des insectes ennemis des ravageurs dans nos serres de façon à favoriser une défense naturelle.

La mise en production des Tomates Cerises Allongées Azura « Zéro Résidu de Pesticides » requiert un niveau d'exigence supérieur au simple respect des Limites Maximales de Résidus (LMR*) dans chacune des fermes de production où nos tomates sont cultivées.

Nous contrôlons et testons nos produits tout au long du processus de production afin de garantir à nos clients des tomates conformes à notre démarche ZRP avec une teneur de résidus inférieure à 0,01 mg/kg. La conformité de cette allégation sur les Tomates Cerises Allongées Azura est attestée par des analyses régulières confirmant l'absence de résidus de pesticides sur nos produits, réalisées par des laboratoires accrédités et certifiés ISO 170025.

Cette initiative est une étape fondamentale pour Azura qui défend le bien-manger pour tous et agit activement dans la transformation des méthodes agricoles à travers des progrès constants et des investissements en R&D.

*La Limite Maximale de Résidus (LMR) est un seuil réglementaire de concentration de résidus de produits pesticide

LA QUALITÉ PRODUIT, ENGAGEMENT PRIORITAIRE

Afin de maintenir sa promesse de délivrer des tomates délicieuses répondant aux envies de nos consommateurs, tant pour leur goût, leur texture, leurs saveurs... Azura effectue des analyses sensorielles selon un protocole défini, en interne et en externe.

Un panel sensoriel en interne, composé d'une quinzaine de collaborateurs d'Azura entraînés spécifiquement pour cette action, déguste les différentes variétés de tomates produites et les évalue en toute objectivité sur plusieurs critères : sucré, acide, croquant, etc. Dans un second temps, nous invitons l'ensemble de nos collaborateurs, volontaires, à tester les variétés de tomates sur lesquelles nous travaillons avant leur lancement sur le marché, pour y apporter une appréciation sur leurs préférences sous la forme d'un score allant de 1 (immangeable) à 9 (excellent). Nous engageons en moyenne chaque année 500 dégustations en interne, nous permettant d'établir un suivi sur la qualité gustative des différentes variétés commercialisées et de sélectionner les variétés de demain. Nous disposons d'une salle dédiée au panel sensoriel réservée à l'organisation des dégustations et d'un logiciel développé en interne pour permettre une autonomisation de la collecte, de la consolidation et du traitement des tests.

Par ailleurs, pour mieux comprendre et répondre aux attentes de nos consommateurs de différents pays, nous avons recours à des tests en laboratoire, actuellement en France, Angleterre, Allemagne et Hollande, afin de permettre aux consommateurs locaux de déguster et évaluer nos produits (calcul d'un indicateur de performance de 0 à 2).

En parallèle des tests, notre équipe R&D effectue des mesures instrumentales pour évaluer les taux de sucre, jus et acidité.





INTERVIEW

YOUCEF AICHOUNE,
DIRECTEUR BU PALOURDES AZURA ATLANTIC



“ Nous sommes soumis à des contrôles indépendants mais menons aussi les nôtres en interne, en nous imposant des points de contrôle stricts. Nous savons que la réputation et la pérennité de toute notre entreprise repose sur la qualité des produits qui sont mis sur le marché. Nous accordons une attention particulière au fait de proposer un produit à la fois naturel et de très haute qualité à nos clients, qu'ils soient chefs étoilés, professionnels des métiers de bouche, distributeurs ou consommateurs particuliers. Notre mission : satisfaire les palais les plus exigeants pour que l'acte de consommer les produits Azura soit un vrai choix coup de cœur ! ”

Pour chacun de nos produits, nous mettons un point d'honneur à atteindre l'excellence aussi bien en termes gustatif que qualitatif.



MAINTENIR DES PRODUITS ACCESSIBLES ET DURABLES

Azura a su développer une gamme de tomate allongée vendue aux clients finaux à 0,99€ la barquette de 250g, pour permettre à toute personne d'avoir accès à des produits sains, tant pour le corps que pour l'environnement.

Nous garantissons tout au long de l'année, des tomates de qualité et à prix accessibles, répondant aux attentes des consommateurs également en terme d'environnement (neutralité carbone, serres sans apport de chaleur ou d'éclairage, engagements sur les bonnes conditions de travail et le soutien aux communautés locales, etc.).

La particularité des tomates Azura est qu'elles génèrent des impacts sociaux et environnementaux positifs sans que nos consommateurs aient à payer un prix excessif. Nous considérons qu'il est de notre responsabilité en tant qu'acteur économique, producteur dans l'agro-industrie, d'assumer à notre échelle toutes les actions établies propices à la protection de l'environnement et au développement social et sociétal. Prenons comme exemple la neutralité carbone, une initiative environnementale que nous avons pu concrétiser par le biais de la compensation carbone et par la mise en place d'actions visant à réduire nos émissions de CO2.

ADIL BOUATEL , DIRECTEUR BU TOMATES MAROC



“ Nous sommes fiers de la qualité des produits vendus, acquise au fur et à mesure des années. Nous développons maintenant des modes de production de plus en plus durables, dont certains ne sont qu'en phase d'innovation. ”

Nous générons ainsi moins de pollution, consommons moins d'énergie et cela sans répercussions sur le prix pour le consommateur.

La maîtrise de nos prix est rendue possible grâce à notre business model fondé sur l'intégration de notre chaîne de valeurs, allant de l'achat des graines à la culture des plants de tomates, en passant par la production d'insectes auxiliaires servant à la pollinisation et à la lutte biologique, jusqu'à la production de nos tomates et leur conditionnement à leur transport vers notre plateforme de commercialisation à Perpignan ou directement chez nos clients.

Notre excellence opérationnelle reposant sur une approche éthique et durable, est confirmée par de grands organismes tels que SEDEX SMETA, GLOBAL GAP, GSPP, QS, BSCI, etc... et mesurée à chaque étape du processus de production et de distribution. Ceci, grâce à un système de traçabilité sur l'ensemble du procédé permettant de quantifier par exemple la quantité d'irrigation ou d'engrais que l'on apporte à chaque pied de tomates, et par conséquent d'assurer un contrôle sur nos coûts afin d'apporter au marché des prix compétitifs auprès de nos distributeurs.

12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



CONSOMMER DURABLE

L'AFFAIRE DE TOUS

OBJECTIF : Réduire notre consommation en plastique

- 100% de plastiques issus de matières recyclées
- 100% de nos emballages recyclables ou biodégradables d'ici 2025

Dans une optique de préservation de l'environnement et de la biodiversité, nos équipes R&D et packaging étudient continuellement de nouvelles méthodes d'emballages afin d'accroître les effets positifs de notre processus de conditionnement.

Le déploiement de plan d'amélioration continue est en cours : changement de procédé, en passant pour certains de nos produits d'un emballage flow pack à un emballage operculé pour réduire le poids de certains emballages en plastique, et en remplaçant des emballages seaux en plastique par des emballages en carton Kraft, pour certains certifiés FSC, à la demande de nos clients. L'un des atouts d'Azura est sa capacité d'adaptation aux besoins de ses clients. À la demande de son marché français, les équipes d'Azura travaillent sur un nouvel emballage Zéro Plastique pour répondre aux réglementations en vigueur d'ici 2023.

Parmi ses objectifs environnementaux, Azura s'est engagée à intégrer dans son processus de conditionnement 100% de plastiques issus de matières recyclées.

Actuellement, 80% de nos emballages primaires en plastique PET sont fabriqués à partir de matière recyclée et nous aspirons à utiliser cette matière sur la totalité de nos emballages plastiques dans le but d'offrir à nos consommateurs des emballages issus de matériaux recyclés.

Nous nous efforçons d'accroître les effets positifs engendrés par notre activité sur l'environnement. Ainsi, nous prenons les mesures nécessaires pour parvenir à mettre à disposition de nos clients des emballages recyclables et/ou biodégradables.

100% du carton ondulé utilisé en emballage primaire est certifié FSC.

TRANSPARENCE

La transparence est l'une des valeurs phares du groupe sur l'ensemble de ses démarches et actions.

*De la fourche à la fourchette,
nous sommes capables
d'informer nos clients sur les
produits qu'ils achètent.*

Nous utilisons aujourd'hui tous les canaux de communication pour informer nos clients et consommateurs de toutes nos initiatives environnementales ou sociales.

Que ce soit via les réseaux sociaux, un QR code sur les packagings ou nos sites internet, nous engageons le dialogue et sommes en mesure de rassurer sur notre savoir-faire et notre volonté à produire dans le respect des hommes et de la planète.

BON À SAVOIR !

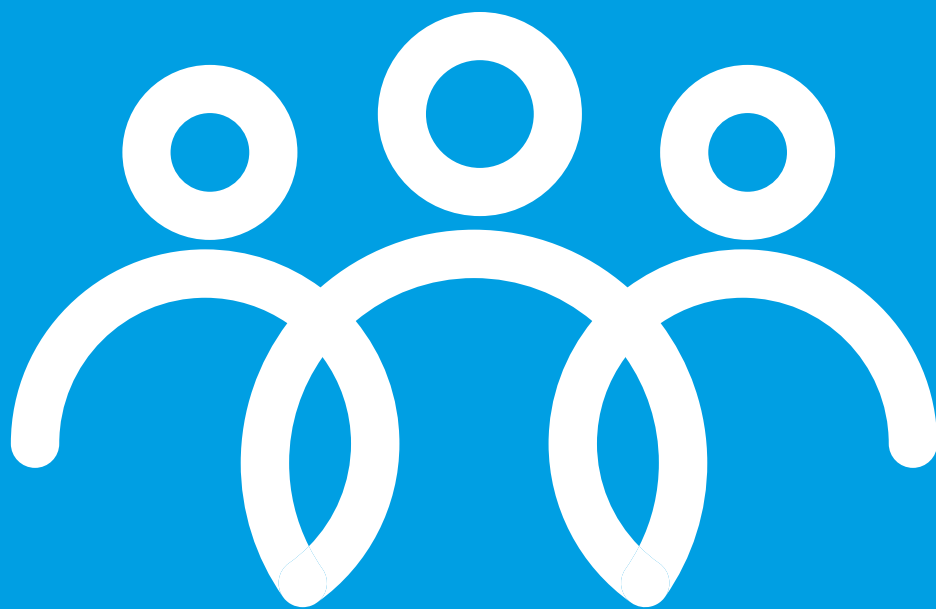
Un produit certifié FSC est un produit à base de fibres de bois issues d'une gestion forestière écologiquement appropriée, socialement bénéfique et économiquement viable.



Cultiver

le bon

pour la
Société





LA FONDATION AZURA AIDE LES COMMUNAUTÉS LOCALES

En plaçant le progrès dans une dynamique partagée, le groupe Azura prend à cœur son intégration et son interaction avec les territoires et les communautés au sein desquels elle opère. A travers ses engagements sociétaux impactant des familles des salariés du groupe, Azura est un acteur solidaire des communautés, un partenaire de la vie locale et enfin un acteur dynamique de l'emploi et du tissu économique local.

VALEURS ANCRÉES DANS L'ADN D'AZURA : SOLIDARITÉ, PARTAGE, DÉVELOPPEMENT, BIEN-ÊTRE

En tant qu'entreprise responsable et attachée au développement de son territoire, le Groupe Azura a créé en 2014 la Fondation Azura pour assurer les conditions d'une trajectoire sans cesse meilleure à sa communauté. Elle a pour objet d'améliorer les perspectives socio-économiques et pédagogiques des communautés vivant dans la région d'Agadir et de Dakhla, à travers des projets liés à l'éducation, l'autonomisation des populations vulnérables, la santé et la protection de l'environnement. Ces quatre sujets reflètent les besoins exprimés par les employés et correspondent à nos valeurs. Les projets sont gérés en partenariat avec des ONG locales et des autorités locales, et sont financés à 85% par le Groupe Azura et à 15% via des partenariats avec certains de nos clients.



UN IMPACT SIGNIFICATIF DEPUIS 2014

Depuis sa création, la Fondation Azura a investi plus de 4 millions d'euros sur des projets favorisant l'éducation, l'accès à l'eau potable ou encore le développement communautaire, à travers différents modes d'intervention :

- **Le financement d'infrastructures** : 1 crèche et 3 Dar Taliba construites (Pensionnats de jeunes filles pour lutter contre la déscolarisation des enfants du rural), 7 écoles rénovées, un centre pour les personnes aux besoins spécifiques et plusieurs forages de bassins d'eau potable financés.
- **Le financement de projets externes** : dons aux associations locales, achats de fournitures scolaires, aides sur le fonctionnement des centres pour personnes en situation de handicap, initiatives environnementales.
- **Le financement de projets internes** : dons pour les associations choisies par les salariés du groupe, attributions de bourses scolaires à leurs enfants, cercles de parole de femmes.

Au total, **3 400 ENFANTS**
sont concernés par les projets menés
par la Fondation Azura et environ
680 ENFANTS PAR AN ont
bénéficié des programmes d'aides
depuis 2014.

En 2021, la Fondation Azura a conclu le co-financement à hauteur de 50% de trois projets d'accès à l'eau potable, avec certains de ses clients.

Les associations des douars (villages) ont également participé à financer ces projets.

- Creusement de 3 forages
- Construction d'un réservoir semi enterré de 600 tonnes
- Équipement hydraulique et solaire
- Construction d'un château d'eau de 100 tonnes



En phase avec l'Initiative Nationale de Développement Humain, un programme royal pensé pour soutenir le développement socio-éducatif au Maroc, la Fondation Azura maximise ses actions via un nouveau cadre complémentaire de l'action publique, lancé en 2022, plaçant la femme au cœur de son dispositif.

Les femmes rurales de nos régions souffrent de différentes contraintes qui entravent leur développement :

- **Manque d'infrastructures de base dans la zone rurale** : le manque de structures de base telles que les écoles, les installations sanitaires et les transports empêche les jeunes filles de poursuivre leurs études causant un taux d'abandon scolaire au collège faramineux. Par ailleurs, l'absence de garde d'enfants empêche les femmes de travailler et d'être indépendantes.

- **Le manque d'information en termes de droit des femmes** : Les femmes de la région ne sont pas éclairées sur leurs droits notamment en termes de violence ou de développement personnel les mettant de ce fait dans une position très vulnérable.
- **Leadership et autonomisation des femmes** : Des fonds sont dédiés aux femmes rurales pour financer des projets générateurs de revenus, mais le problème se pose dans le manque de formation en compétences générales pour mener et maintenir leurs activités.





Les actions de la Fondation Azura s'articulent autour de 3 axes prioritaires :

- **SEMER en favorisant l'égalité des chances** : constructions de crèches et d'écoles, constructions de Dar Taliba, littéralement « Maison de l'Etudiante », pensionnats pour jeunes filles.
- **NOURRIR en garantissant l'accès à l'information** :
 - développement académique : cours de soutien scolaire, cours de langue, bourse...
 - développement personnel : coaching, sensibilisation autour de la santé de la femme rurale (nutrition, contraception, allaitement...)
 - développement professionnel : formation en entrepreneuriat féminin, soutien des coopératives et projets générateurs de revenus.
- **GRANDIR en formant les citoyens de demain** : sensibilisation des élèves des écoles Azura à la protection de l'environnement, organisation d'actions culturelles, sportives et de divertissement, orchestre musical formé par les enfants.

INTERVIEW



KHADIJA BENMOKHTAR
en charge des opérations
de la Fondation Azura

En phase avec l'Initiative Nationale de Développement Humain, notre objectif à travers la Fondation Azura est d'offrir un accompagnement tout au long de la vie de la femme, de son éducation en passant par sa scolarité, ses études, son entrée dans le monde du travail, le développement de sa carrière et le soutien dans la gestion de sa vie de famille.

*La Femme est au cœur
de la Fondation Azura*

Nous avons acté des engagements forts de sens dans le but de garantir l'égalité des chances. Une nouvelle génération, un nouvel équilibre, un nouvel avenir !

DES BÉNÉFICES SOCIAUX ET SOCIÉTAUX ATTENDUS POUR TOUS LES ACTEURS CLÉS SUR LE LONG TERME



GÉNÉRATION 1

**Amélioration
de l'éducation de la famille,**
dont les filles et les femmes rurales



GÉNÉRATION 2

**Amélioration
de l'éducation
de tous les enfants**



Augmentation du niveau d'employabilité
de la population ciblée

**Augmentation du niveau de
responsabilité et d'autonomie**

**Meilleure santé, nutrition
et bien-être**

**Augmentation du revenu
par habitant**



Visite du centre des handicapés Belfaa avec les équipes de IN pour la présentation des projets réalisés par la Fondation Azura

PARCOURS D'UNE FEMME BÉNÉFICIAIRE DE LA FONDATION AZURA

Enfant, Zaina était très studieuse et obtenait de très bonnes notes à l'école, arrivant très souvent première de sa classe. Au décès de sa maman, elle avait dû arrêter ses études pour s'occuper de ses frères et sœurs et de son papa.

Une fois mariée, elle a emménagé avec son mari dans un petit village où le système éducatif était assez limité et où il était difficile pour une femme d'accéder à la culture. Passionnée de lecture et détenant une soif d'apprendre infinie, soutenue et encouragée par son mari, Zaina décida alors de créer un cercle de femmes pour échanger sur leurs connaissances et leur enseigner l'écriture et la lecture. Son initiative lui permit d'être embauchée en tant qu'enseignante dans une école durant 14 ans. En plus de son emploi, elle crée une association pour continuer à venir en aide aux femmes de son village à travers l'enseignement de l'écriture, de la lecture, des mathématiques, de l'apprentissage de la couture et de l'éducation à la santé. À l'aide de dons, elle réussit à équiper son association de matériel informatique, de machines à coudre, etc.

Son revenu et celui de son mari ne suffisant pas pour subvenir aux besoins de sa famille, Zaina décida de reprendre ses études dans le but d'obtenir son baccalauréat et de retourner

en ville. Employée en tant que cantinière dans la Dar Taliba de Biougra construite par la Fondation Azura, elle continua alors à inspirer ses collègues féminines en partageant ses connaissances. Elle reprit ses études (3^{ème} année collège) à distance, en organisant son temps entre son travail, sa vie de famille et ses études. Elle étudiait sur le chemin du travail, durant ses moments de pauses au travail, chez elle... Une fois sa 3^{ème} année de collège réussie, Zaina s'inscrit en BAC libre et étudiera durant 3 années avant d'obtenir son baccalauréat.

Zaina a bénéficié de cours de soutien en français offert par l'Institut Français - un projet de la Fondation Azura permettant aux jeunes filles bachelières de préparer l'épreuve de français en s'appuyant sur l'expression écrite et orale. En parallèle, la jeune diplômée obtient son permis de conduire, preuve de sa volonté d'autonomie et d'indépendance !

Aujourd'hui Zaina est fière de son parcours et d'avoir obtenu son baccalauréat. Inarrêtable, elle envisage de continuer ses études à la faculté, elle hésite encore sur le choix de la filière entre la sociologie ou le droit.

Zaina
46 ans, mariée, 3 enfants



FOCUS SUR LES PROJETS MENÉS PAR LA FONDATION AZURA

SEMER L'ÉGALITÉ DES CHANCES, EN GARANTISSANT DES INFRASTRUCTURES DE QUALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

La Fondation a décidé de piloter chaque projet d'infrastructures au travers d'un comité éthique, composé de l'ensemble des partenaires locaux (autorités locales, associations des douars,...). Il a pour objectif d'organiser et suivre toute la mise en place opérationnelle du projet, du choix des prestataires à la réception des travaux. Ce comité réalise une convention signée par chacune des parties au démarrage de chaque projet afin de clarifier les rôles et les responsabilités de chaque partenaire et d'engager toutes les parties prenantes du projet dans son suivi..

MAISON D'ACCOUCHEMENT

Notre projet de rénovation de la maison d'accouchement de Sidi Bidi a débuté en 2021.

Ces travaux visaient tout particulièrement l'amélioration de l'ambiance générale au sein de la maternité ; ils ont été planifiés et réalisés en garantissant une tranquillité maximale pour les patientes. Les fonds ont également servi à équiper la maison d'accouchement en matériels électromédicaux et d'installer des lits d'accouchement.

Les femmes pourront ainsi se voir accompagner tout au long de leur grossesse (préparation à la naissance et contrôles de grossesse), de leur accouchement et de l'allaitement. La maison est dirigée et gérée administrativement par des sage-femmes qui s'occupent des femmes désirant mettre au monde leur enfant dans l'intimité et la sécurité.



CONSTRUCTION ÉCOLE AIT MOUSSA BELFAA

La Fondation Azura, dans un partenariat à 50/50 avec la Fondation Albert Heijn, finance actuellement la construction d'une école, Ait Moussa Belfaa. Le projet consiste à démolir l'école existante et à la reconstruire sur des fondements plus solides.

Nous avons décidé de soutenir cette action en raison de l'état délabré de cette école comptant 4 classes préfabriquées et un seul bloc sanitaire extrêmement détérioré.

La centaine d'élèves de l'école Aït Moussa Belfaa bénéficieront de 6 vastes classes, d'une classe préscolaire avec son espace de jeu, et d'une salle multimédia équipée d'ordinateurs, de matériel informatique, d'une connexion internet et d'un projecteur ainsi que des cours d'informatique à disposition pour les élèves en classe de 5^{ème} et 6^{ème} année primaire. L'école disposera d'un espace vert et d'un terrain de sport pour permettre aux enfants de se défouler et de s'adonner à diverses activités sportives.



NOURRIR EN GARANTISSANT L'ACCÈS À L'INFORMATION, À LA CONFIANCE EN SOI TOUT AU LONG DE LA VIE D'UNE FEMME

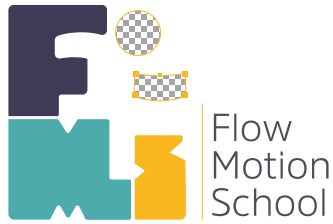
FORMATION D'ENTREPRENARIAT POUR LES FEMMES

Un programme spécialement dédié à la femme rurale a été mis en place afin d'accompagner les femmes souhaitant se lancer dans l'entrepreneuriat pour les aider à mener à bien leurs projets en leur apportant les compétences nécessaires. Cette initiative socioéconomique a permis d'encourager l'entrepreneuriat féminin, notamment dans la couture, la coiffure et la pâtisserie, auprès de 60 femmes et à améliorer les conditions socio-économiques des femmes rurales. Cette formation comprend des ateliers en pré création de projets, étude de marché, business plan, marketing et gestion. 30 femmes ont été sélectionnées et soutenues tout au long de la phase d'idéation de leur projet et de l'élaboration du business plan, et ont reçu une attestation d'auto-entrepreneur.

COURS DE NUTRITION INFANTILE, HYGIÈNE ET CONTRACEPTION POUR LES FEMMES

Une santé et une nutrition infantile dégradées perpétuent les inégalités sociales et la pauvreté. La Fondation Azura a déployé des mesures nécessaires pour contribuer à l'amélioration de la santé de la femme et des enfants. C'est dans cette optique que la Fondation Azura a mis en place un atelier santé auprès d'associations locales agissant pour aider les femmes de la région, animé par un coach expert et un médecin. Des sessions de prévention et d'information sur le développement de la petite enfance, la promotion de l'allaitement maternel, l'utilisation des services de soins et l'utilisation de moyens de contraception ont été au centre des actions menées par la Fondation Azura. Ce projet vise à améliorer la prise en charge et l'état de santé globale des femmes et à favoriser leur accès à des soins adaptés.





FLOW MOTION SCHOOL

Dans un contexte de l'évolution de la technologie et de la transformation des métiers, la Fondation Azura a lancé une formation en motion design pour 30 jeunes en partenariat avec l'INDH, l'association Rasmart et la préfecture de l'arrondissement de Hay Hassani. Il s'agit d'une formation professionnalisante d'une durée de 8 mois aux métiers de l'animation en 2D offrant 2 cursus : Graphic designer 2D et Motion designer.

La formation est entièrement gratuite et basée sur le learning by doing, c'est-à-dire un fonctionnement participatif, avec des professionnels, qui permet aux étudiantes de libérer toute leur créativité grâce à l'apprentissage par projets. Des workshops et Master Class sont organisés tout au long de la formation.

Le site FMS se situe à Casablanca, s'étend sur plus de 600 m² et offre un cadre de travail et d'apprentissage moderne et convivial par son aménagement qui favorise la collaboration et la bonne ambiance.

Par ailleurs la Fondation Azura assure un programme d'insertion professionnelle :

- 5 places aux meilleurs lauréats recrutés dans l'équipe de Rasmart pour une durée minimum de 6 mois
- Mise en place d'un programme de monitoring et de suivi par une agence d'intérim pour 10 candidats
- Transmission des curriculum vitae des étudiants aux acteurs du secteur et à des cabinets de recrutement partenaires,
- Organisation d'une journée « portes ouvertes entreprise » où les professionnels seront invités à découvrir les travaux des étudiants et à échanger.



SOUTIEN AUX DAR TALIBA

La Fondation Azura soutient deux Dar Taliba qu'elle a construites, autrement dit « Maison de l'Etudiante », pensionnats pour jeunes filles dans les communes de Biogra et Inchaden à travers un programme de distribution de fournitures scolaires en début d'année et des cours de soutiens scolaire pour les jeunes filles de niveau baccalauréat. Nous collaborons avec l'Institut Français pour permettre aux jeunes filles de bénéficier de cours de communication en français. Par ailleurs, un programme de coaching est proposé sur le développement personnel (harcèlement sexuel, confiance en soi, gestion du temps) dédié aux jeunes filles des Dar Taliba mais aussi pour l'équipe travaillant dans les Dar Taliba afin de favoriser la réflexion sur ces thématiques et permettre de trouver des solutions concrètes à des difficultés rencontrées. Le nouveau cadre de la Fondation Azura, centré sur le développement de la femme et des enfants, nous a mené à accompagner les jeunes filles dans leur orientation scolaire et à attribuer des bourses de mérite tout au long de leur cursus académique universitaire : remise d'un ordinateur portable ainsi que d'une dotation mensuelle pour couvrir leurs besoins. L'initiative met l'accent sur le coaching, le tutorat, la santé, la formation des jeunes filles durant leur puberté, les programmes de sensibilisation sur l'hygiène et le fonctionnement du corps.

DIGITALISATION DES ÉCOLE RÉNOVÉES PAR LA FONDATION AZURA

La Fondation Azura a tenu à soutenir et transformer les méthodes d'enseignement au sein des écoles qu'elle a rénové à travers la digitalisation pédagogique (support de data show et système de Visioconférence). Les écoles ont été équipées d'une salle multimédia comprenant des ordinateurs, des imprimantes, d'une installation de sonorisation et d'une connexion internet. Les élèves bénéficient de cours en informatique pour s'initier au numérique.



PROJET MAIN DANS LA MAIN

Le bien-être et l'épanouissement des salariés d'Azura sont des principes fondamentaux au groupe. C'est pour cette raison que la Fondation Azura a développé un programme collaboratif et participatif intitulé « Main dans la Main » qui vise à impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la sélection des projets sociaux pour qu'ils deviennent des relais de la Fondation dans leur douar (village). Chaque site bénéficie d'un don et est constitué d'un comité représentatif du site servant de canal de communication entre la Fondation et les collaborateurs. Les salariés émettent des propositions de projets, touchant des problématiques auxquelles sont confrontées les communes de la région, et votent par la suite les projets les plus pertinents.

PROJET BOURSE DE MÉRITE

La Fondation Azura est fière de parrainer en association avec la Jadara Fondation pendant cinq ans des jeunes femmes et hommes, tous enfants d'employés d'Azura et aux jeunes filles des Dar Taliba, tout au long de leur cursus universitaire tant dans leur orientation académique et professionnelle que dans l'attribution de bourses d'études. Ce projet soutient l'éducation et les débouchés professionnels des familles d'Azura, en vue d'améliorer le développement socioéconomique global de notre région.

Ce partenariat ambitionne d'ici 2025 de parrainer 50 bacheliers qui bénéficieront de :

- Dotation financière mensuelle ;
- Don d'ordinateurs portables ;
- Cours de français et d'anglais
- Encadrement dans le savoir-faire via l'accompagnement aux inscriptions dans des établissements d'enseignement supérieur et des ateliers de tutorat ;
- Encadrement dans le savoir être via des ateliers de coaching et développement personnel ;

- Tutorat jusqu'à l'obtention du diplôme universitaire
- Accompagnement à l'insertion professionnelle
- Offre de places gratuites dans des écoles privées pour les étudiants n'ayant pas réussi les concours

Entre 2019 et 2021, 21 enfants d'employés d'Azura ayant obtenus les meilleures notes à leurs examens de fin d'études au lycée ont bénéficié du programme de bourse de mérite :

- 1^{ère} promotion : 7 étudiants
- 2^{ème} promotion : 4 étudiants
- 3^{ème} promotion : 10 étudiants



GRANDIR EN FORMANT LES CITOYENS DE DEMAIN PAR LE PARTAGE ET L'OUVERTURE À DES ÉVÈNEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS

PROJET EL SISTEMA

En raison du manque d'activités culturelles destinées aux enfants de la région du Souss Massa, la Fondation Azura s'est engagée dans un projet à la fois culturel et artistique. El Sistema est le nom donné à ce programme d'éducation musical développé originellement au Venezuela qui offre aux enfants des ouvriers de Biobest, filiale du groupe Azura, des cours de musique et de chant pour leur apporter du divertissement et une culture musicale.



PROJET PLANTATION ET SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT

La Fondation Azura et son partenaire Surf Rider Maroc ont mis en place un atelier au sein de l'école Ouifak, située à Inchaden (rénovée par la Fondation Azura), visant à éduquer les enfants sur les sujets environnementaux à travers des activités ludiques : plantation d'arbres, ateliers d'art plastique avec du papier maché, et sensibilisation à la protection de l'environnement. L'objectif de cette initiative est de permettre aux enfants de développer une connexion et un lien affectif avec la biodiversité pour qu'ils puissent grandir avec des valeurs respectueuses de l'environnement qui les entoure.





NOTRE IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE EN FRANCE ET AU MAROC

Une étude socio-économique d'Azura a été réalisée par le biais du cabinet Utopies selon la méthode LOCAL FOOTPRINT®.

Ce modèle économétrique permet de mesurer l'impact économique et social de la filière de production de tomate au Maroc (région de Souss-Massa et Dakhla) et de la plateforme logistique et commerciale en France (Perpignan, région d'Occitanie), et par conséquent d'illustrer notre ancrage local et la valeur ajoutée de l'entreprise en quantifiant notre apport

économique brut en termes de création de richesse (salaires, taxes, achats auprès de fournisseurs) et d'emplois.

Le modèle LOCAL FOOTPRINT® apporte une compréhension sur 3 volets d'impacts de fonctionnement du groupe :

- Impacts directs : salariés et valeur ajoutée directe d'Azura
- Impacts indirects : chaîne de fournisseurs pour nos approvisionnements de fonctionnement
- Impacts induits : par la fiscalité et la consommation des ménages



26 452 emplois

soutenus en France et au Maroc
par l'activité d'Azura



1 emploi direct =

0,8 emplois supplémentaires
soutenus en France et au Maroc

LOCAL
FOOTPRINT®
MADE IN UTOPIES

BON À SAVOIR !

Le modèle LOCAL FOOTPRINT®, développé par Utopies, est construit à partir des statistiques nationales et sectorielles (Insee), de la table entrées-sorties la plus détaillée au monde sur 380 secteurs (source BEA) et des travaux en économie régionale de l'université de Bristol.

CHIFFRES CLÉS DES IMPACTS EN FRANCE ET AU MAROC EN EMPLOIS



26 452 ETP

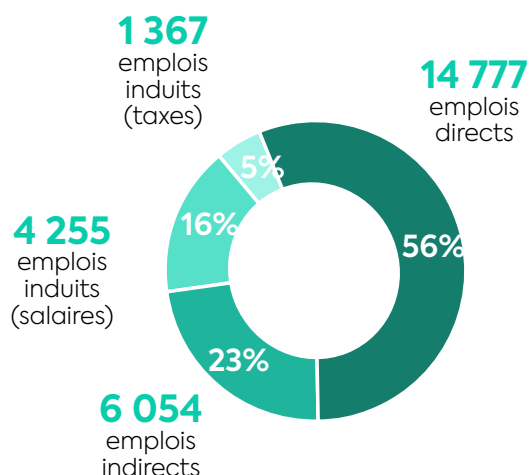
C'est l'équivalent du nombre d'emplois (ETP) soutenus par le fonctionnement d'Azura en France et au Maroc sur l'année agricole 2019/2020.

1,8 coefficient multiplicateur

Pour chaque emploi direct d'Azura, 0,8 emplois supplémentaires sont soutenus.

340 ETP

C'est le nombre d'ETP créés par chaque million d'euros injecté dans l'économie française ou marocaine sous forme d'achats, de taxes ou de salaire.



1 emploi direct au Maroc = 0,8 emplois supplémentaires soutenus au Maroc

1 emploi direct en France = 5,1 emplois supplémentaires soutenus en France

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS SOUTENUS (RÉPARTITION SECTORIELLE DES IMPACTS EN EMPLOIS)

Les trois premiers secteurs impactés par Azura sont les secteurs de l'**Agriculture et pêche** très fortement porté par les emplois directs, **Transports et Logistique** qui est le premier secteur d'achats et qui est donc porté par les emplois indirects (dans la chaîne de fournisseurs) ainsi que **Commerce et négoce**.



Indicateurs

RSE



Cultiver le bon *pour la* Planète

| Indicateur | 2020-2021 | 2021-2022 | Evolution |
|---|---------------|---------------|-----------|
| Energie électrique consommée (en Kwh) | 39.968.430,80 | 41.313.970,56 | +3,37% |
| Emissions de CO2 (teqCO2, BU tomates, herbes et fleurs & fonctions support) | 231.095 | - | - |
| Scope 1 | 41.908 | - | - |
| Scope 2 | 16.763 | - | - |
| Scope 3 | 172.423 | - | - |
| Déchets générés (en tonne, BU tomates) | 4.976 | 4.656,46 | -6,42% |
| Ménagers | 504,67 | 881,74 | +74,72% |
| DIV (Déchets industriels valorisables) | 4.401,93 | 3.656,29 | -16,94% |
| DID (Déchets industriels dangereux) | 69,40 | 118,43 | +70,63% |
| Traitement déchets générés (en tonne, BU tomates) | 4.963,63 | 5.132,87 | |
| Valorisation | 4.458,96 | 4.251,13 | |
| Mis en décharge | 504,67 | 881,74 | |

Cultiver le bon pour la Société

| Indicateur | 2021-2022 |
|--|----------------|
| Budget de la Fondation Azura (en euro) | 796.600 |
| SEMER l'égalité des chances | 430.693 |
| dont contribution clients | 159.820 |
| NOURRIR en donnant accès à l'information | 229.286 |
| GRANDIR en développant des citoyens de demain | 12.902 |
| Fondation Mohamed 5 | 90.177 |
| Annexes | 33.542 |
| Nombre de bénéficiaires de la Fondation Azura | 15.063 |
| dont Salariés Azura | 4.568 |
| dont Femmes | 1.132 |
| SEMER l'égalité des chances | 11.170 |
| dont Salariés Azura | 3.770 |
| dont Femmes | 0 |
| NOURRIR en donnant accès à l'information | 3.493 |
| dont Salariés Azura | 695 |
| dont Femmes | 965 |
| GRANDIR en développant des citoyens de demain | 400 |
| dont Salariés Azura | 103 |
| dont Femmes | 167 |

Cultiver le bon *pour nos Collaborateurs*

| Indicateur | 2020-2021 | 2021-2022 | Evolution |
|---|----------------------|--------------------------------|------------------|
| ETP (Equivalent temps plein) | 12.160 | 13.379 | +10,02% |
| Répartition des effectifs par type de contrat | | | |
| Employés en CDI | 22,23% | 20,81% | -1,42 |
| Employés en CDD | 77,44% | 79,17% | +1,73 |
| Employés en Contrat d'Apprentissage | 0,33% | 0,02% | -0,31 |
| Répartition des effectifs par sexe et statut socio-professionnel | | | |
| Cadres | 0,68% | 0,73% | +0,05 |
| dont Hommes | 70,32% | 66,53% | -3,79 |
| dont Femmes | 29,68% | 33,47% | +3,79 |
| Intermédiaires | 7,13% | 6,63% | -0,50 |
| dont Hommes | 82,47% | 82,58% | +0,11 |
| dont Femmes | 17,53% | 17,42% | -0,11 |
| Ouvriers | 92,25% | 92,67% | +0,42 |
| dont Hommes | 66,64% | 71,07% | +4,43 |
| dont Femmes | 33,36% | 28,93% | -4,43 |
| Index égalité Femme/Homme (note sur 100) (DISMA) | 84 | Période de calcul non terminée | |
| Nombre total de nouvelles embauches CDI | 213 | 245 | +15,02% |
| Part de nouvelles embauches CDI Femmes | 33,80% | 27,76% | -6,54 |
| Part de nouvelles embauches CDI Hommes | 66,20% | 72,24% | +6,04 |
| Nombre de Stagiaires | 7 | 12 | +71,43% |
| Taux de turnover moyen CDI (%) | 3,87% | 5,84% | +1,97 |
| Accidents du travail | | | |
| Taux de fréquence d'accidents professionnels (TFAP) | 8,22 | 6,05 | -26,40% |
| Indice de fréquence (IF) | 20,21 | 15,12 | -25,20% |
| Taux de gravité des accidents professionnels (TGAP) | 0,18 | 0,14 | -22,81% |
| Indice de gravité (IG) | 0,09 | 0,05 | -50,78% |
| Taux de fréquence des maladies professionnelles (TFMP) | 0 | 0 | Non significatif |
| Taux d'absentéisme pour maladies & accidents | 0,24% | 0,29% | +0,05 |
| Formation de développement des compétences | | | |
| Nombre d'heures de formation | 2.465,60 | 15.101,08 | +512,47% |
| Nombre de bénéficiaires | 256 | 886 | +246,09% |
| Heures de formations par salarié formé | 9,63 | 17,04 | +76,97% |
| Formation de sécurité | | | |
| Nombre d'heures de formation | 6.306,72 | 10.020 | +58,88% |
| Nombre de bénéficiaires | 720 | 1.090 | +51,39% |
| Heures de formations par salarié formé | 8,76 | 9,19 | +4,95% |
| Conformité pratiques sociales et engagements environnementales | | | |
| Audits | 4 | 4 | - |
| Certifications | | | |
| SMETA | Obtenu | Obtenu | - |
| GRASP | Entièrement conforme | Entièrement conforme | - |
| BSCI | A | A | - |

Cultiver le bon *pour les consommateurs*

| Indicateur | 2020-2021 | 2021-2022 | Evolution |
|--|--|--|-----------|
| Conformité qualité (bonnes pratiques agricoles) | | | |
| Audits | 4 | 4 | |
| Certifications | | | |
| GSPP | Obtenu | Obtenu | |
| Global Gap | Obtenu | Obtenu | |
| Conformité sécurité alimentaire | | | |
| Audits | 16 | 16 | |
| Certifications | | | |
| IFS FOOD | Herbe: Higher level Tomates: higher level | Herbe: Higher level Tomates: higher level | |
| BRC | Herbe: AA Tomate: AA | Herbe: AA Tomate: AA+ | |
| TFS | Blue | Blue | |
| QS Wholesaler | 1 | 1 | |
| QS Coordinateur | 1 | 1 | |
| AH | Obtenu | Obtenu | |
| TESCO Nurture | Obtenu | Obtenu | |
| IFS Logistique | Niveau supérieur 95,27% | Niveau supérieur 95,90% | +0,63 |

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette note a pour objectif d'expliquer la méthodologie de reporting appliquée par le groupe Azura en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). Le groupe Azura souhaite se conformer aux standards européens.

Un effort de sensibilisation est assuré régulièrement auprès des contributeurs et managers afin de renforcer l'appropriation du reporting et contribuer ainsi à une fiabilisation des données.

PÉRIODE ET FRÉQUENCE DE REPORTING

Les données collectées couvrent des périodes qui diffèrent selon la business unit et correspondent à son exercice fiscal. La remontée des données s'effectue à une fréquence annuelle.

| Business Unit | Année N-1 | Année N |
|---------------|-------------------------|---|
| MARAISSA | 01/07/2020 – 30/06/2021 | 01/07/2021 – 30/06/2022 |
| DISMA | 01/07/2020 – 30/06/2021 | 01/07/2021 – 30/06/2022 |
| Biobest | 01/01/2020 – 31/12/2020 | 01/01/2021 – 31/12/2021 |
| CCS | 01/01/2020 – 31/12/2020 | 01/01/2021 – 31/12/2021 |
| IN | 01/10/2020 – 30/09/2021 | 01/10/2021 – 30/09/2022 (les données de septembre 2022 sont estimées à l'image du mois d'août 2022 à l'exception des indicateurs de formations basés exclusivement sur le réel) |

LA COLLECTE DES DONNÉES

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel aux méthodes suivantes :

- Pour les données sociales la plupart des indicateurs chiffrés sont collectés par chaque entité du Groupe via l'outil de ERP « Power BI » et « Sage I7 » par des collecteurs qui saisissent les données, validées par les valideurs qui contrôlent les données.
- Les autres données sont recueillies directement auprès des correspondants RSE du Groupe Azura ou auprès des Directions concernées (Direction des Achats, Direction du Bureau des Méthodes, Direction des Ressources Humaines, Direction Technique, Infirmerie, Direction Sécurité) par la Direction de la RSE du Groupe.

PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION RSE

DONNÉES SOCIALES

Les indicateurs chiffrés liés à la ventilation de l'effectif et aux formations de développement de compétence et de sécurité couvrent l'ensemble des Business Unit, hormis les indicateurs de santé et sécurité couvrant uniquement les entités Maroc (DISMA n'est pas pris en considération dans cette partie pour cette campagne, mais sera inclus dans les prochains rapports).

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre concerne la BU tomates (Maraisa et Disma) et est relative à la campagne agricole 2020-2021 propre à chacune des BU.

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre par scope a été réalisé sur la BU tomates et se présente comme tel :

- **le Scope 1** comprend les émissions directes liées à l'activité de l'entreprise (hors électricité) – par exemple la combustion de carburant pour l'utilisation des machines, les émissions liées aux réactions chimiques des engrais...
- **le Scope 2** comprend la consommation d'électricité pour l'activité
- **le Scope 3** comprend les émissions nécessaires à la production et à la livraison des biens et services achetées par l'entreprise ainsi que les émissions liées aux participations de l'entreprise

Le périmètre de reporting des indicateurs chiffrés de déchets inclus la BU tomates pour des raisons de disponibilité d'une donnée fiable. L'enregistrement des déchets de IN et CCS ont débuté en 2022 et seront donc inclus dans le prochain reporting RSE.

La consommation d'énergie électrique et renouvelable couvre l'ensemble des entités du Groupe Azura.

LES MODALITÉS DE REPORTING INTERNE

Une communication formelle à l'attention de l'ensemble des contributeurs a été effectuée au lancement des campagnes de collecte, comportant notamment le calendrier des campagnes, une instruction Groupe et un protocole pour chaque domaine d'indicateurs. Le protocole a pour rôle de rappeler les définitions et critères d'application des indicateurs.

SPÉCIFICITÉS

1. ETP

L'ETP, équivalent temps plein, est calculé en fonction du coefficient des heures de travail attribuées et des heures de travail théoriques. Le total d'ETP égal à la somme d'ETP des salariés mensuels (26 jours théoriques) et d'ETP des ouvriers (208 heures théoriques).

2. Taux de fréquence des accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents de travail (y compris les accidents de trajet pour l'ensemble des indicateurs) est le ratio entre le nombre d'accidents de travail (au sens de la réglementation locale) porté sur l'effectif CDI et CDD, rapporté au nombre total d'heures travaillées sur la campagne propre à l'entité, multiplié par 1 000 000.

3. Indice de fréquence des accidents du travail

L'indice de fréquence représente le nombre d'accidents pour 1 000 salariés sur une campagne. L'indice de fréquence est égal au nombre d'accidents avec arrêt supérieur à 24 H, divisé par le nombre de salariés (en ETP), multiplié par 1 000. Il correspond au nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés.

4. Taux de gravité des accidents du travail

Le taux de gravité est le rapport entre le nombre de jours sur une campagne réellement perdus à la suite d'accidents du travail et le nombre d'heures d'exposition au risque (heures travaillées), multiplié par 1 000. Les taux de gravité visent principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

5. Indice de gravité des accidents du travail

Il exprime la gravité des accidents ayant donné lieu à l'attribution d'une incapacité permanente. L'indice de gravité correspond au total des taux d'incapacité permanente pour 1 000 000 d'heures travaillées.

6. Taux d'absentéisme pour cause maladie et accident de travail

Il porte exclusivement sur les effectifs en CDI et CDD. Les jours d'absences reposent uniquement sur des raisons d'absences maladie et accident de travail ; et les jours de travail théoriques travaillés sont calculés sur la base de la campagne agricole propre à l'entité.

7. Formations de développement de compétence et de sécurité

Les indicateurs chiffrés des formations de développement des compétences professionnels portent sur les formations en présentiel et en e-learning. La consolidation des données quantitatives des formations de sécurité exclue les exercices d'évacuation incendie car l'ensemble des collaborateurs y participent.

Une formation couvrant une journée entière correspond à 7h de formation. Les heures de formation sont calculées en fonction du nombre de bénéficiaires, pour une durée X de formation, celle-ci est multipliée par le nombre de bénéficiaires ayant participé à cette formation.









Cultiver le bon

pour
tous
