
RAPPORT ESG 2022



Sommaire



PRÉAMBULE

Interview croisée Président et Directeur Général Délégué

Présentation d'Unimer Group

Le dialogue avec les parties prenantes

L'étude de matérialité et les engagements stratégiques

La contribution d'Unimer Group aux ODD

Raison d'être des marques



OEUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

01

Aller plus loin dans nos structures de gouvernance

Consolider nos principes éthiques et déontologiques

Favoriser des pratiques d'achats durables



CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR

02

Le capital Humain : principale richesse du Groupe Unimer

Développer l'employabilité et les compétences

Prévenir les risques liés à la santé et sécurité au travail

Offrir un environnement de travail motivant

Soutenir les communautés locales



RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

03

Faire progresser les pratiques de pêche

Stimuler l'innovation des produits et procédés

Optimiser les consommations énergétiques



ANNEXES

Tables d'indicateurs sociaux

Tables d'indicateurs environnementaux

Contribution aux ODD et cibles

Méthodologie de reporting et contacts

Index AMMC



PRÉAMBULE

Interview croisée Président et Directeur Général Délégué

Présentation d'Unimer Group

Le dialogue avec les parties prenantes

L'étude de matérialité et les engagements stratégiques

La contribution d'Unimer Group aux ODD

Raison d'être des marques



Mehdi Alj
Président Directeur
Général



Jalil Ben Wahhoud
Directeur Général
Délégué

Quel regard portez-vous sur l'année 2022 ? En quoi a-t-elle été particulière pour Unimer Group ?

Mehdi Alj :

L'année 2022 a été singulière, avec d'importants défis mais aussi des opportunités de renouveau, marquant ainsi le retour de la croissance. Malgré les perturbations majeures liées à la pandémie sanitaire que nous pensions avoir surmontées, nous avons dû faire face à des pénuries considérables de matières premières et d'emballages, résultant de l'instabilité géopolitique. Cependant, le Groupe Unimer a su faire face à ces

difficultés grâce à sa réputation, sa mobilisation exceptionnelle ainsi qu'à la force et à l'agilité de ses équipes. Nous avons ainsi réussi à atteindre nos objectifs de croissance.

Jalil Ben Wahhoud :

L'année 2022 a été caractérisée par un retour de la croissance et de la performance porté par les énergies collectives du Groupe ainsi que par une campagne de pêche abondante.

En effet, en sortant d'une crise sanitaire et en affrontant un environnement géopolitique complexe induisant un contexte inflationniste sans précédent, le Groupe Unimer a démontré une fois de plus sa grande résilience grâce à la force de ses femmes et de ses hommes ainsi que par le rayonnement de ses marques. La gouvernance a également connu une

évolution dans son fonctionnement, suite à l'impulsion donnée par l'arrivée de notre nouveau Président Directeur Général. Cette année a été marquée également par un tournant et pas des moindres, l'adoption de la RSE comme stratégie du Groupe et pilier de sa nouvelle communication institutionnelle et commerciale.

Quelle attention portez-vous à la responsabilité sociale de l'entreprise ? En quoi influe-t-elle sur la performance d'Unimer Group ?

Jalil Ben Wahhoud :

La RSE insuffle le « supplément d'âme » qui contribue à une meilleure performance collective de l'entreprise. En tant qu'employeur de milliers de salariés, la responsabilité sociale première d'Unimer Group est d'abord envers ces derniers.

Pour cela, le Groupe œuvre en permanence pour leur assurer la continuité de l'emploi et les meilleures conditions de travail, quels que soient les enjeux et les difficultés. Nous nous engageons également à élargir notre empreinte territoriale à l'avenir en menant des actions sociétales qui feront rayonner l'image de notre Groupe et consolideront notre marque employeur.

Notre stratégie RSE est donc autant un engagement moral qu'un investissement matériel dont les performances opérationnelles et financières se mesureront dans le temps par l'étendue de l'impact de toutes les actions engagées sur l'image de l'entreprise, ses marques et ses produits.

Mehdi Alj :

Chez Unimer Group, nous considérons que la préservation de la ressource naturelle est aussi importante que la valorisation de l'humain

car sans cette ressource vitale, nos produits ne pourraient exister. Sa disponibilité nous est essentielle et c'est pourquoi nous nous engageons à l'utiliser de manière responsable et durable.

Bien que notre stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) soit encore récente, nous sommes convaincus qu'elle contribuera positivement à améliorer notre réputation auprès des acheteurs finaux et à renforcer notre positionnement sur le marché à moyen terme. Même si les prix continuent d'être la principale préoccupation des acheteurs finaux en raison de l'inflation, nous sommes confiants que la mise en œuvre de notre stratégie RSE leur montrera notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques et responsables, consolidant ainsi notre relation de confiance avec nos clients.

Nous sommes également conscients que notre stratégie RSE doit être perçue comme une véritable démarche à long terme qui nécessite une implication continue afin d'obtenir des résultats positifs et bénéfiques. Nous travaillons ainsi, régulièrement, à minimiser les impacts environnementaux et sociaux de nos activités afin de renforcer notre réputation et garantir un avenir durable pour tous.

« La RSE occupe une place prépondérante dans nos choix et décisions, que ce soit dans notre quotidien ou dans notre vision stratégique »

Quelle place occupe-t-elle au sein de votre développement stratégique ?

Mehdi Alj :

La RSE occupe une place essentielle dans tous nos projets, de la pêche responsable à l'identité visuelle de nos marques, en passant par l'investissement industriel et la dématérialisation de nos documents. Nous cherchons à la mettre en pratique à tous les niveaux de notre organisation afin d'assurer son succès à court comme à long terme. Nous sommes convaincus que la mise en place de cette approche renforcera notre engagement en matière de durabilité et contribuera positivement à l'impact de nos marques. En effet, nous sommes fiers d'annoncer que deux de nos marques, Titus et La Monégasque, ont récemment redéfini leur raison d'être afin de mieux incarner ces valeurs de responsabilité et de durabilité.

Jalil Ben Wahhoud :

Notre politique RSE est présente dans toutes nos réflexions et se matérialise dans tous nos projets actuels et futurs. À titre d'exemple, pour l'énergie solaire, nous avons été précurseurs dans notre secteur en lançant des études de faisabilité pour convertir les énergies d'origine fossiles par des énergies propres, notamment par l'installation de solutions photovoltaïques pour nos usines, l'intégration des systèmes de traitement des eaux usées pour nos rejets et la mise en place de mesures pour le recyclage des eaux pluviales...etc. Nous ne cesserons de poursuivre nos recherches afin d'opter à terme pour les solutions optimales permettant de réduire notre impact environnemental et renforcer notre engagement en faveur du développement durable.

À quel point la RSE est-elle présente dans le quotidien de l'entreprise et la relation avec ses parties prenantes ?

Mehdi Alj :

Comme évoqué précédemment, les deux éléments qui font notre métier et la force de notre Groupe sont l'humain et la ressource, sans lesquels nous ne pourrions pas exister. Notre ressource est naturelle et notre travail est similaire à celui de l'artisanat car en grande partie manuel. La RSE est donc inéluctablement présente dans notre quotidien et nous nous devons de l'aborder avec sérieux.

Nous sommes engagés envers nos milliers de salariés pour assurer l'équité en respectant les droits de l'homme et pour veiller à la protection des ressources en respectant les périodes de repos biologique et en prêtant une attention particulière à nos techniques de pêche afin d'éviter la capture de poissons juvéniles.

Nos pratiques commerciales sont également éthiques, tant à l'achat qu'à la vente, et nous

nous engageons à bannir tout comportement qui pourrait porter atteinte à l'intégrité, tel que la corruption ou le commerce informel. Ces standards élevés font partie intégrante de notre culture d'entreprise et sont soutenus par une politique de transparence et de responsabilité qui respecte les principes de notre cotation en bourse.

Jalil Ben Wahhoud :

Nous construisons « le stratégique » par l'expérience du quotidien. Nous inscrivons la RSE au cœur de tout nouveau développement, qu'il soit stratégique ou opérationnel.

Les deux questions se rejoignent : la RSE occupe une place prépondérante dans nos choix et décisions, que ce soit dans notre quotidien ou dans notre vision stratégique.

« Nous travaillons ainsi, régulièrement, à minimiser les impacts environnementaux et sociaux de nos activités afin de renforcer notre réputation et garantir un avenir durable pour tous »

Quelles sont les perspectives pour 2023 ?

Mehdi Alj :

En 2022, nous étions sur le front de la résilience face à la nouvelle crise des ruptures et des prix. La succession d'imprévus depuis 2020, nous donne l'espoir d'une année 2023 plus clémente. Nous aspirons à un retour à la mise en place de projets structurants pour relever les défis tels que la pénurie de talents. Le challenge sera donc de fidéliser ces derniers et de continuer à rester agile face à la conjoncture. J'aspire personnellement à pouvoir prendre du recul sur les aspects opérationnels pour pouvoir continuer d'affiner la nouvelle vision stratégique.

Jalil Ben Wahhoud :

Nous devons consolider les bons résultats de l'année 2022, qui ne doivent pas demeurer une exception mais marquer le début d'un nouveau cycle de prospérité. Gardons le cap de notre ambition de toujours mieux faire pour améliorer continuellement nos performances. Il faudra, pour cela, aligner l'organisation et la gestion opérationnelle avec la vision stratégique. En matière de responsabilité sociale d'entreprise, nous aspirons à incarner pleinement la "raison d'être" de nos deux marques phares et de mettre en œuvre le déploiement de notre plan d'actions 2023-2025.

C'est votre 3^{ème} publication de rapport ESG, que vous a apporté cet exercice ?

Jalil Ben Wahhoud :

Ce fut un processus lent au démarrage en raison du volume des informations, des détails requis et de la charge de travail conséquente. C'est avec le temps et grâce à la prise en main du projet par une nouvelle équipe que nous avons pu renforcer notre reporting extra-financier pour lui insuffler une nouvelle dynamique. La consolidation des indicateurs clés nous a apporté un éclairage avisé sur certains enjeux. En fin de compte, il s'agit d'un véritable exercice de transparence qui constitue également un levier pour améliorer notre performance.

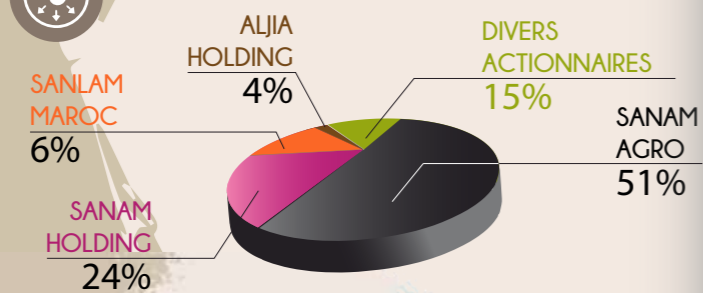
Mehdi Alj :

Cette publication de rapport ESG a été l'occasion de renforcer notre engagement en faveur de la transparence envers nos parties prenantes, notamment nos donneurs d'ordre internationaux. Je rajouterais que cette publication a également été l'occasion de mesurer nos impacts sociaux et environnementaux et d'identifier les défis futurs auxquels nous devons faire face. Nous sommes déterminés à continuer à travailler sur ces enjeux et à améliorer encore davantage notre performance globale en matière d'ESG.

Unimer Group, leader marocain de conserves de sardines et semi-conserves d'anchois

NOS RESSOURCES

- HUMAINES**
5317 collaborateurs dont 579 sont permanents
- NATURELLES**
48 000 tonnes de petits pélagiques traités
- INDUSTRIELLES**
20 sites de production dont 2 à l'étranger
20 MMAD de dépenses d'investissement
- INTELLECTUELLES**
8 marques réputées
Procédés modernes et savoir-faire historique
- FINANCIÈRES**
1,404 Mds de MAD de capitalisation totale dont 23 % en dettes de financement
- UN ACTIONNARIAT STABLE**



6 ACTIVITÉS GÉNÉRANT 1,368 MDS DE MAD DE CHIFFRE D'AFFAIRES

PÊCHE HAUTURIÈRE	CONSERVE SARDINES	SEMI-CONSERVE ANCHOIS	LÉGUMES MARINÉS ET FRUITS SURGELÉS	FARINE & HUILE DE POISSON	AQUACULTURE
2 bateaux chalutiers	6 sites de production	3 sites de production (Maroc)	1 site de production (Légumes marinés)	2 sites de production	1 parc dans la Baie de Dakhla
1 unité de triage		1 site salaison (Maroc)	1 site de production (fruits surgelés)		
	1 site de congélation et stockage				
	1 plateforme logistique	1 site à l'étranger (Pérou)	1 ferme agricole		
	6 sociétés commerciales à l'étranger : (Europe et USA)				
	1 plateforme logistique (France)				

1 SIÈCLE D'HISTOIRE

Cf. pages 16-17

25 FILIALES ET BUREAUX DE REPRÉSENTATION DONT 6 À L'ÉTRANGER

Cf. pages 14 - 15

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

- COLLABORATEURS**
89,1 % de femmes
269,90 MMAD de masse salariale
1384 recrutements
Près du quart ayant une ancienneté > 20 ans
- CLIENTS**
523 produits vendus à 108 clients dans 52 pays
> 95 % du chiffre d'affaires réalisé à l'export
- FOURNISSEURS**
≈ 687 MMAD d'achats de matières premières, équipements et services
- ACTIONNAIRES**
≈ 11 MMAD de dividendes versés au titre de l'exercice 2022
- AUTORITÉS PUBLIQUES**
≈ 55 MMAD de charges sociales et fiscales

NOS 6 ACTIVITÉS

Conserves de sardines et maquereaux

Il s'agit de la filière de production de conserves de sardines et de maquereaux. Dotée de six unités de production implantées au Maroc, cette activité propose une large gamme de produits commercialisés sous différentes marques (« Titus », « Princesse », « Madrigal », « Leroy ») dédiés à l'exportation (Afrique, Europe, Amérique centrale, Amérique du nord, et Moyen Orient). La qualité de ces produits est mise en avant par l'obtention de plusieurs certifications : IFS, BRC, EFSIS, Friend of the Sea, OU Kosher, Union, MSC et Halal).

Pêche hauturière

L'activité de pêche hauturière se situe au sud du Maroc et se compose de deux chalutiers RSW (Refrigerated Sea Water) ainsi que d'une unité de triage au sol permettant de couvrir en partie nos besoins d'approvisionnement en ressources (sardines et maquereaux). À travers cette filière, le Groupe a établi quatre filiales à Dakhla : « Unimer Dakhla », « Optifish Dakhla », « Sirius Pelagic » et « Pelagic Pionnière ».

Semi-conserves d'anchois

La filière des semi-conserves est en charge de la production d'anchois qui propose une large gamme de produits et des déclinaisons variées. Les produits sont commercialisés sous les marques propres du Groupe et sous celles des partenaires distributeurs : « La Monégasque », « Vanelli », « Belmonte », « Conserveries provençales », et « Famosa ». Le réseau de distribution est fortement présent à l'international. Plusieurs certifications ont été décernées à cette filière selon les produits, clients et marchés : IFS, BRC, EFSIS, FDA, MSC, Friend of the Sea, OU Kosher et Halal.

Farine et huile de poisson

Issues de poissons frais pressés, séchés et moulus, la farine et l'huile de poisson constituent à l'origine un moyen de tirer profit des surplus de la pêche pour la consommation humaine. Cette filière est portée par « Unimer Group Proteine », chargée de collecter les déchets de poissons non usinables et les revaloriser grâce à un traitement efficace. Ce recyclage permet, à la fois, d'optimiser les synergies intra-groupe et de minimiser les déchets. Cette production est destinée au marché local et international.

Légumes marinés et fruits surgelés

L'activité fruits et légumes participe à la stratégie de diversification d'Unimer Group dans les métiers de valorisation des produits de la mer. Il s'agit d'un complément de gamme dédié aux marchés à l'export. L'activité légumes marinés est portée par l'usine située à Agadir « Delimar2 » et l'activité fruits, légumes surgelés est portée par l'unité de production située à Azzemour « F3&V ». Les certifications de cette filière sont les suivantes: IFS, BRC, Bio, OU Khosher et Halal.

Aquaculture

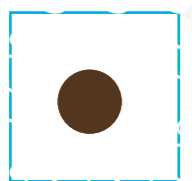
La filière de l'aquaculture a intégré le périmètre d'activité d'Unimer Group en 2020. Ce nouveau métier est développé par la Société Maroc Catalane d'Aquaculture (SMCA), qui est une joint-venture montée avec un partenaire technique catalan. L'unité de production se trouve dans une concession de 40 hectares située dans la Baie de Dakhla, où sont cultivées des huitres.

PRÉSENCE DU GROUPE

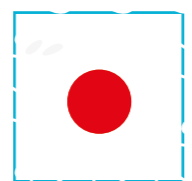
25 FILIALES ET BUREAUX DE REPRÉSENTATION DONT 6 À L'ÉTRANGER



Siège social d'Unimer Group



52 Pays en présence commerciale



20 sites de production (dont 2 à l'étranger France et le Pérou)



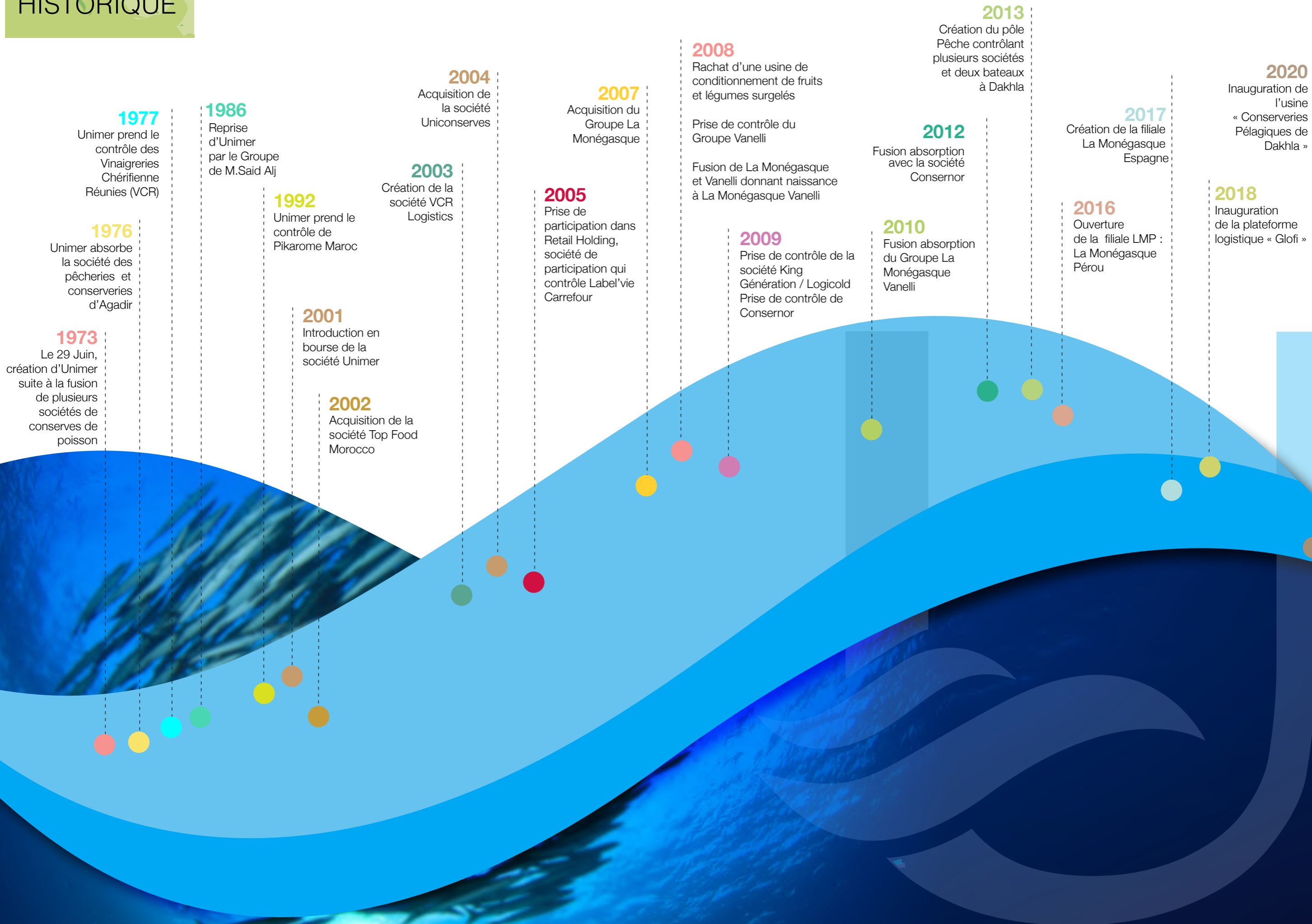
2 plateformes logistiques



6 sociétés commerciales à l'étranger



HISTORIQUE



LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Nous avons identifié, en vue de leur consultation dans le cadre de notre étude de matérialité, les différentes catégories de parties prenantes, qui se présentent comme suit :



Nous entretenons un dialogue régulier et constructif avec nos parties prenantes selon des modes de dialogue complémentaires et des fréquences adaptées pour répondre aux impératifs réglementaires et de la conduite courante des affaires :

	Collaborateurs et représentants du personnel	Actionnaires, administrateurs et investisseurs	Analystes financiers & extra-financiers Media	Clients et consommateurs	Agents de représentation	Fournisseurs / organismes de certification	Associations / fédérations sectorielles	Pouvoirs publics et régulateurs	ONGs et communautés
Réunions	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Site internet / Plaquettes	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Rapport financier annuel	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Rapport financier semestriel	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
Indicateurs trimestriels	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rapport ESG	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Communiqués de presse	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rapport déontologique	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
Assemblées générales		▲	▲						
Conseil d'Administration		◆	◆						
Comités spécialisés		◆	◆						
Conférences de Presse		●	●						
Campagnes de sensibilisation	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Demandes d'informations	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestion des réclamations	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Salons / Foires	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Campagnes publicitaires	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Partenariats				●	●				●
Service Client				■					
Enquêtes de satisfaction				▲					
Visites des sites industriels				●	●	●	●	●	
Animations Réseaux sociaux				■	■	■	■		
Dialogue social	■								
Communication interne	●								
Affiches et procédures	■								
Événements internes	●								
Comité d'hygiène et sécurité - comité d'entreprise	◆								

■ Mensuelle ● Au besoin ■ Permanente ● Trimestrielle ▲ Annuelle ◆ Variable ◆ Semestrielle

L'ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ

La consultation de nos parties prenantes, dans le cadre de notre première étude de matérialité, nous a permis d'approfondir notre dialogue avec une sélection d'entre elles autour de leurs attentes à notre égard et des impacts environnementaux et sociaux de nos activités.

Les travaux, menés par un tiers expert, ont débuté par une revue documentaire, des entretiens internes avec le Président Directeur Général, le Directeur Général Délégué et trois autres directeurs, permettant de mettre en exergue les enjeux propres à Unimer Group. Une revue des pratiques sectorielles de grands acteurs de la conserve et semi-conserve de poisson à l'échelle internationale puis un recoupement avec la norme ISO 26000 sont venus compléter l'analyse interne, pour aboutir à une liste finale de 24 enjeux potentiellement pertinents, classés en 5 thématiques.

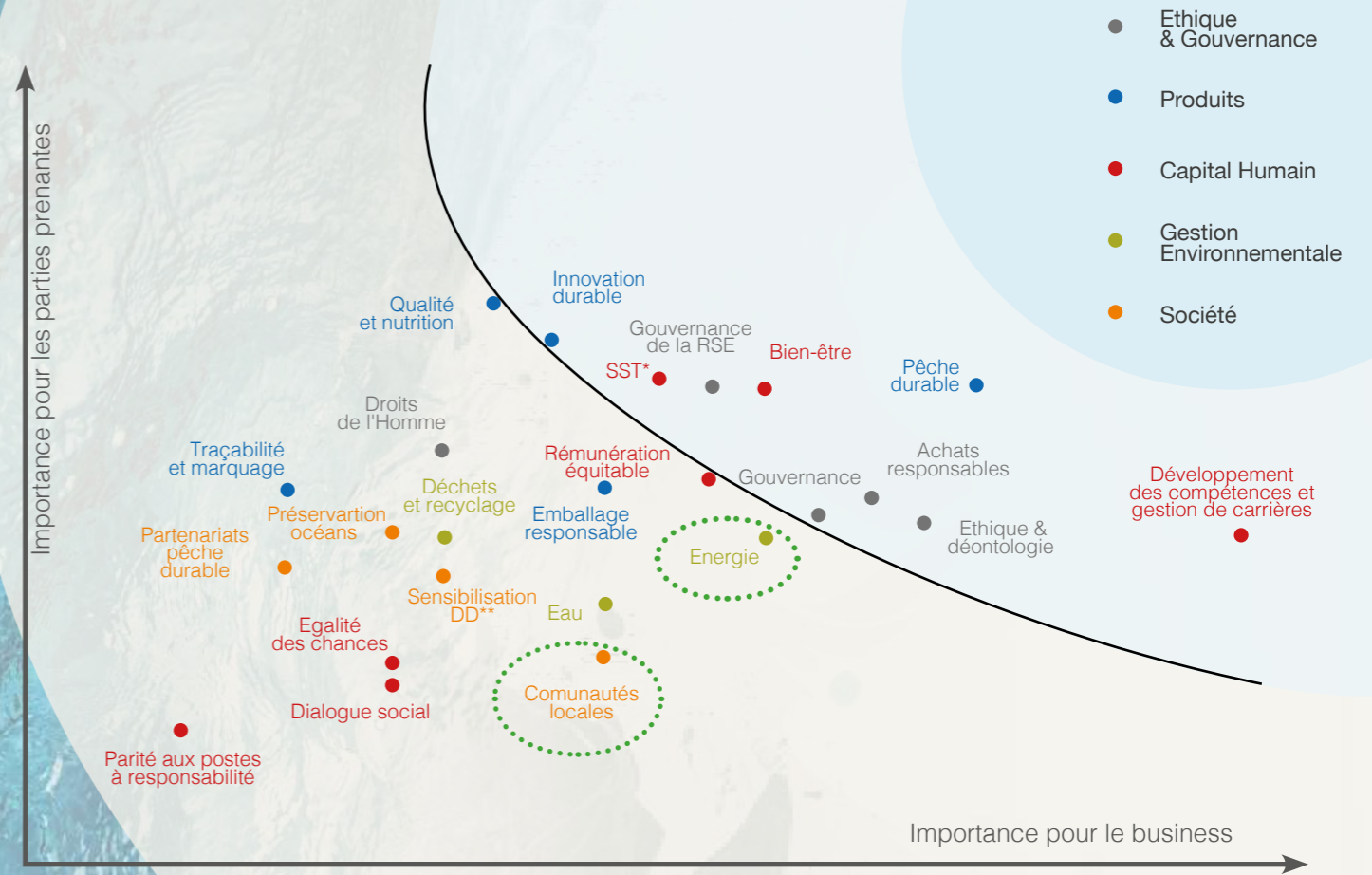
Ces enjeux ont fait l'objet d'une notation de la performance perçue et d'une sélection de la part des administrateurs, des membres de la Task Force RSE et des directeurs, permettant d'en quantifier l'importance business. Les collaborateurs et parties prenantes externes ont également été invités à noter le niveau de performance perçue des enjeux, tout en sélectionnant ceux au sujet desquels ils ont le plus d'attentes. Une dizaine d'entretiens avec des parties prenantes externes, des experts et des délégués du personnel ont permis d'apporter un éclairage qualitatif, appuyant les résultats quantitatifs.

LE TRAITEMENT DES DONNÉES RECUEILLIES À TRAVERS CETTE CONSULTATION A SUIVI LES ÉTAPES SUIVANTES :

- 01 Vérification de la qualité des données et contrôles de cohérence
- 02 Consolidation et pondération des données
- 03 Calculs et pondération
- 04 Analyse et hiérarchisation

La matrice de matérialité

La dernière étape a donné lieu à une matrice de matérialité se présentant comme suit :



* Santé et sécurité au travail
 ** Sensibilisation au développement durable

Une réunion de la Task Force RSE, dédiée aux résultats de l'étude de matérialité, a permis de retenir dix enjeux matériels selon les principes suivants :

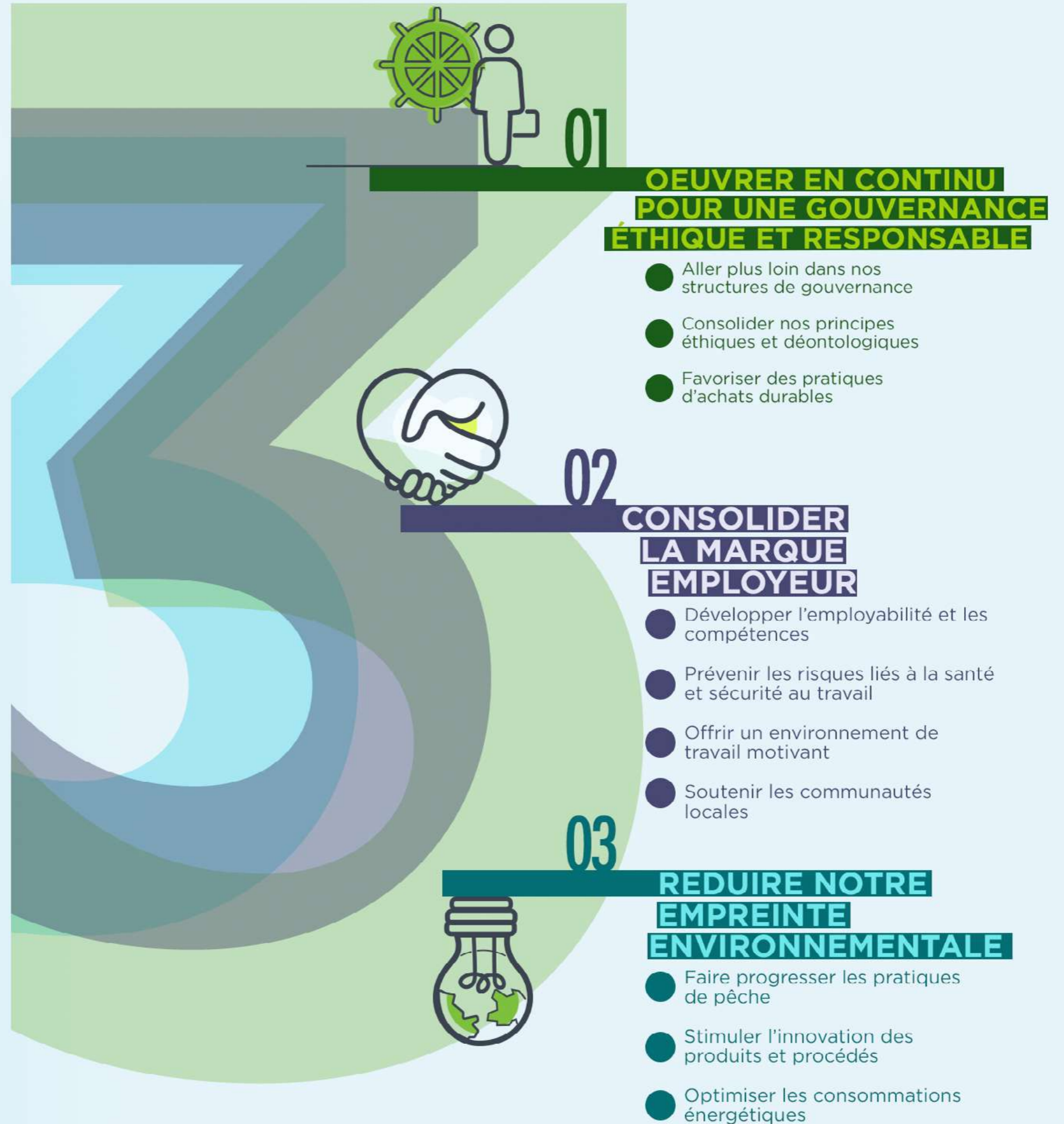
- les 8 enjeux prioritaires du fait de leur grande importance pour le business et les parties prenantes (il a été convenu de regrouper les enjeux Gouvernance et Gouvernance de la RSE du fait des synergies qui les lient fortement)

- la gestion de l'énergie, enjeu dont l'importance devrait croître significativement, en lien avec certains de ses marchés à l'export dont la réglementation évolue en faveur de la décarbonation
- le soutien aux communautés qui participe au rayonnement d'Unimer Group dans ses territoires d'implantation

NOTRE CHEMIN DE PROGRÈS AUTOUR DE DIX ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES

A l'issue de notre étude de matérialité, trois piliers ont été définis autour de dix engagements stratégiques, fixant notre chemin de progrès pour les prochaines années :

Les 3 piliers de notre politique RSE



NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En parallèle de notre analyse de matérialité, nous avons examiné les enjeux abordés par les Objectifs de Développement Durable (ODD) afin d'identifier les principaux objectifs auxquels Unimer Group peut contribuer. Unimer Group s'engage à relever les défis de la croissance durable posés par les 17 ODD pour 2030, adoptés lors du sommet des Nations Unies en septembre 2015. Ces objectifs couvrent les aspects sociaux, environnementaux et économiques de notre monde, et chacun d'entre eux a des cibles spécifiques à atteindre d'ici les 7 prochaines années.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE






Le Groupe Unimer Group s'engage à respecter les Objectifs de Développement Durable (ODD) en prenant en compte les attentes de ses parties prenantes, ses activités, ses trois piliers et ses dix engagements en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE). Pour cela, nous avons évalué notre contribution aux ODD en nous référant aux cibles précises qui sont détaillées pour chacun d'entre eux. (Cf. détail au niveau des Annexes).

En évaluant et en cartographiant les cibles des ODD, nous avons amélioré notre compréhension de notre contribution à leur réalisation. Nous avons utilisé ces informations pour renforcer notre engagement en matière de RSE et pour établir notre prochaine feuille de route. Plus précisément, nous sommes en mesure de contribuer aux ODD suivants :



PILERS

- 01  OEUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE
- 02  CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR
- 03  REDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

DÉFINIR LA RAISON D'ÊTRE POUR UN POSITIONNEMENT PLUS FORT DE NOS DEUX MARQUES EMBLÉMATIQUES

Conscient que notre position de leader historique peut être constamment challengée par les attentes grandissantes de nos marchés de destination, nous avons souhaité, en 2022, définir le nouveau positionnement de nos deux marques fortes et emblématiques, Titus et La Monégasque.

Notre défi est de répondre à la quête de sens et d'engagement des marques, de deux de nos marchés de destination : l'Amérique du Nord pour Titus et la France pour la Monégasque.

Un diagnostic interne et externe, s'appuyant sur un benchmark et sur la méthodologie IKIGAI© développée par le cabinet international Utopies, a été mené auprès d'un panel de dirigeants et de parties prenantes. Ils ont pu

s'exprimer sur la singularité de chacune des marques, sur leurs attentes sociétales et leurs aspirations.

La raison d'être guide la façon dont nos marques transforment leurs modèles et leurs activités, à l'aune du développement durable. Elle vise à orienter nos actions vers un impact positif et différenciant sur la société, l'environnement et nos parties prenantes.

En 2023, ces raisons d'être prendront vie par une communication dédiée, qui impulsera une nouvelle dynamique autour d'engagements RSE concrets. Elles seront incarnées au quotidien par une feuille de route RSE, qui participera au rayonnement et à la pérennité de nos marques.

À PROPOS DE TITUS ET LA MONÉGASQUE



TITUS

est une marque de sardines haut de gamme qui a su s'imposer sur le marché depuis plus de 80 ans, grâce à sa qualité, son goût exceptionnel et son arôme unique. Reconnue pour ses valeurs nutritives de qualité, la sardine Titus est très appréciée dans le monde entier, en particulier en Afrique, en France et au sein de la communauté Afro-Américaine. Elle est considérée comme un produit de première nécessité, avec un excellent rapport qualité-prix et un positionnement unique sur le marché. Titus bénéficie d'une forte notoriété et d'une confiance des consommateurs fidèles de génération en génération, grâce à son attractivité commerciale et à son engagement en faveur d'une grande qualité.



LA MONEGASQUE

créée en 1942 à Monaco, est une référence de qualité sur le marché international des produits de la mer. Elle est reconnue pour son respect de la tradition, ainsi que pour sa capacité à allier savoir-faire ancestral et procédés industriels modernes pour offrir une qualité premium à ses clients, à travers un dispositif de contrôle très pointu et une sélection soignée des produits frais. Il s'agit d'une gamme de produits très large, allant des anchois salés et marinés aux légumes grillés et marinés, préparés selon des recettes raffinées.





01. ŒUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

Dans ce chapitre

L'approche managériale de trois enjeux matériels :

Gouvernance et gouvernance de la RSE

Éthique & déontologie

Achats responsables

Notre contribution aux ODD :



ALLER PLUS LOIN DANS NOS STRUCTURES DE GOUVERNANCE

Notre cotation à la Bourse de Casablanca et notre leadership dans l'agro-industrie à l'export, nous engagent à façonner davantage nos structures de gouvernance, dans un effort constant de progrès.

Une gouvernance inclusive

Unimer Group dispose d'une structure de gouvernance comprenant un Conseil d'Administration, présidé par le Président Directeur Général, et de deux comités spécialisés : le Comité d'Audit et le Comité Stratégique et d'Investissements.

Pour la prise de décisions opérationnelles, Unimer Group s'appuie sur deux comités complémentaires : le Comité Business Review et le Comité de Direction. Ces deux comités réunissent le Directeur Général Délégué, les directeurs d'exploitation et les directeurs fonctionnels.



Un Conseil d'Administration aguerri

Le Conseil d'Administration d'Unimer Group est constitué de 8 membres fin décembre 2022. En avril 2022, Monsieur Yahia Chraïbi a rejoint le Conseil en tant que représentant permanent de SANLAM Maroc, en remplacement de Madame Kawtar Johrati. Le 21 septembre 2022, Monsieur Yahia Chraïbi a également rejoint le Comité d'Audit en succédant à Madame Kawtar Johrati.

Par ailleurs, des mesures sont en cours pour répondre aux règles de gouvernance relatives à la proportion des femmes et des hommes dans

la composition du Conseil d'Administration, imposées par la loi 19-20 au sein des organes de gouvernance des sociétés faisant appel public à l'épargne. L'objectif est de respecter le taux de 40% de représentation féminine imposé par la loi, tout en identifiant des profils alignés sur les ambitions stratégiques du Groupe.

Le Conseil n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation par rapport aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux.

Nomination d'un nouvel Administrateur Indépendant

Conformément aux dispositions de l'article 41 bis de la loi n° 20-19, publiée au Bulletin Officiel en avril 2019, modifiant et complétant la loi n° 17-95 relative aux sociétés anonymes, et notamment sur les critères d'indépendance des administrateurs, le Conseil d'Administration du 22 septembre 2022 a coopté Monsieur Thierry Vanelli en tant qu'Administrateur Indépendant.

Monsieur Vanelli répond aux critères d'indépendance retenus par le Code de bonne gouvernance d'entreprise et vient renforcer le Conseil d'Unimer Group par son expertise complémentaire dans les métiers de l'anchois ainsi que par son expérience à la fois au Maroc et à l'international.

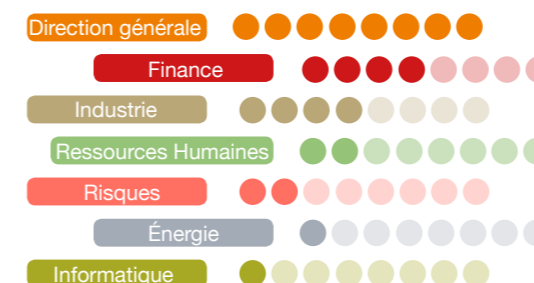
Cette nomination sera soumise à la ratification lors de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires.

Présentation synthétique du Conseil d'Administration

Nom	Genre	ÂGE	Partie prenante représentée	Membre exécutif	Nombre de mandats	Date de début de mandat	Date de fin de mandat	Taux de présence effective	Membre du Comité d'Audit	Membre du Comité Stratégique et d'Investissements
M. Mehdi Alj	H	39	PDG	✓	38	24/03/2021	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%		✓
M. Saïd Alj	H	69	Actionnaire	✓	14	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%		Président
M. Abdellatif Guerraoui	H	84			11	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%		
M. Mohamed Saâd Hassar	H	70			8	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%	Président	
M. Abdelkader Alj	H	63	Actionnaire	✓	3	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%		
M. Mohamed Mouncef Kabbaj	H	68	Actionnaire		1	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022			
M. Yahia Chraïbi	H	42	Actionnaire (Sanlam Maroc)		9	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%	✓	
M. Ismail Farih	H	57	Actionnaire (Sanam Holding)		4	24/03/2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice du 31/12/2022	100%	✓	✓

Présentation cartographiée des compétences variées

Le Conseil d'Administration est composé principalement de dirigeants ou d'anciens dirigeants de l'industrie et des services, offrant ainsi une diversité d'expériences et une complémentarité de compétences.



Le Conseil ainsi que ses comités spécialisés sont régis par un Code de Bonne Gouvernance qui définit les rôles et les procédures internes à respecter.

Le Conseil d'Administration

DÉFINIT LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET ANALYSE LES PERFORMANCES DU GROUPE

Il approuve :

- les comptes semestriels et annuels
- les informations fournies aux actionnaires et au public
- les rapports émis par les différents comités spécialisés
- les différents rapports réglementaires et organise les Assemblées Générales

2
réunions

87,5 %
taux de participation

Le Conseil s'appuie sur 2 comités spécialisés

LE CONSEIL S'APPUIE SUR 2 COMITÉS SPÉCIALISÉS

Le Comité Stratégique et Investissement

Il a un rôle de consultation au sujet des orientations stratégiques du Groupe, les cessions & acquisitions significatives, les accords d'alliance, les restructurations internes et les opérations financières significatives

1
réunion

100%
taux de participation

Le Comité d'Audit

Il supervise les aspects liés à l'audit interne, à la gestion des risques et à la revue des comptes de la société

2
réunions

100%
taux de participation

En 2022, la rémunération globale des administrateurs s'élève à 660 000 dirhams. Quant à l'enveloppe globale de la rémunération des dirigeants perçue, c'est-à-dire du Président Directeur Général d'Unimer Group, du Directeur Général Délégué d'Unimer Group SA et des 20 directeurs fonctionnels et d'exploitation, elle est de 16 844 198,43 dirhams bruts.

Un engagement de communication ouverte envers les actionnaires

Dans un souci de transparence et de communication régulière d'informations aux actionnaires, avant chaque assemblée générale ordinaire et extraordinaire, tous les éléments figurant à l'ordre du jour, tels que les comptes sociaux et consolidés, les rapports des Commissaires aux Comptes et les rapports de gestion, sont publiés sur notre site web. Ces documents accessibles à tous, présentent les réalisations et les perspectives du Groupe.

De plus, conformément aux exigences réglementaires applicables aux sociétés cotées, toutes les publications légales, les principaux indicateurs trimestriels, ainsi que les comptes semestriels et annuels, sont disponibles sur notre site interne. Ces informations sont également diffusées sur les sites de l'Autorité Marocaine des Marchés de Capitaux (AMMC) et de la Bourse des Valeurs de Casablanca, ainsi que dans un journal d'annonces légales, conformément à la loi n°44-12.

Enfin, le Conseil d'Administration est garant de la qualité de l'information fournie aux actionnaires et au public, conformément au Code de Bonne Gouvernance de la société.

La Gouvernance RSE : un engagement en faveur de la durabilité

En fin d'année 2021, Unimer Group a renouvelé son engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) en mettant en place une nouvelle gouvernance dédiée. Cette fonction est gérée au quotidien par la Direction PMO & Communication financière, avec l'appui et la mobilisation d'un large réseau de contributeurs, comprenant les directeurs et

les managers fonctionnels regroupés au sein d'une "Task Force" supervisée par le Directeur Général Délégué. En 2022, plusieurs réunions ont été tenues, et le Président Directeur Général est consulté pour les décisions stratégiques, tout en étant régulièrement informé des évolutions des projets en cours.

Président
Directeur
Général

Directeur
Général
Délégué

La Task
Force
RSE

Direction PMO
& Communication
financière
Coordination

Direction
Stratégie &
Développement -
Sanam Holding

Direction
Générale King
Génération

Direction
Générale La
Monégasque
France

Direction
Générale
Unimer Group

Direction
d'activité
du pôle
Conserves

Direction
Capital
Humain

Direction
Générale
Unimer Proteins

Direction
Achats

Direction
Innovation &
Satisfaction
Client

Direction
Commerciale
et Marketing

La RSE à l'ordre du jour du Conseil d'Administration

Avec une vision plus déterminée en faveur de la durabilité, qui s'est traduite par l'établissement de nouveaux objectifs ambitieux visant à renforcer son engagement en matière de développement durable, Unimer Group a ajouté un point RSE à l'ordre du jour de ses Conseils d'Administration en 2022 afin de sensibiliser tous les administrateurs aux enjeux de la RSE et de leur exposer la démarche du Groupe.

L'objectif pour l'année était de fournir des mises à jour régulières aux administrateurs sur l'avancement de la démarche RSE du Groupe, en s'appuyant sur l'étude de matérialité et en présentant les piliers et engagements stratégiques qui établissent la feuille de route pour les années à venir. Cette présentation a également permis de mettre en avant les premières réalisations de l'entreprise en matière de RSE.

Le Conseil d'Administration d'Unimer Group place ainsi les enjeux sociaux et environnementaux au centre de ses réflexions stratégiques, considérant que cette approche offre une voie vers un avenir plus durable pour toutes les parties prenantes.



CONSOLIDER NOS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

Conscients de l'importance de l'éthique et de la déontologie, comme principes de base dans la pratique de nos affaires, nos valeurs d'intégrité et de transparence guident nos actions au quotidien. Nous œuvrons ainsi, à travers notre attitude responsable, en faveur d'une croissance saine et durable dans un environnement exigeant.

LA CHARTE ÉTHIQUE, FONDEMENT DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

Lors de l'arrivée de chaque nouvelle recrue, cette dernière se voit remettre la Charte Éthique d'Unimer Group dont elle accuse réception par signature. La Charte énonce les valeurs fondamentales du Groupe ainsi que les normes de conduite à suivre avec les principales parties prenantes, en particulier en ce qui concerne les conflits d'intérêts, la confidentialité et la transparence.

En outre, la Charte s'ajoute au modèle de gouvernance et aux différentes réglementations en vigueur, constituant ainsi un cadre clair pour l'ensemble des politiques de l'entreprise. La Charte Éthique sensibilise les collaborateurs aux dilemmes

éthiques qu'ils peuvent rencontrer dans leur travail et encourage le dialogue et la discussion sur ces questions. Elle rappelle également la disponibilité d'un dispositif d'alerte pour signaler tout comportement contraire à l'éthique ou toute violation des normes de conduite. Dans le cadre d'un processus de sensibilisation continue, la Charte Éthique a fait l'objet d'un rappel par une communication interne dédiée en 2021.

En 2022, aucune modification n'a été apportée à la Charte, qui demeure le document clé pour maintenir les valeurs éthiques et les normes de conduite d'Unimer Group.

La lutte contre la corruption, un engagement éthique clé

La Charte Éthique énonce clairement les règles relatives aux cadeaux et invitations, avec une limite maximale en valeur pour les cadeaux reçus, au-dessus de laquelle la Direction des Ressources Humaines et la hiérarchie doivent être informées.

En 2022, une procédure dédiée à la lutte contre la corruption a été introduite, expliquant de manière didactique ce qu'est la corruption, décrivant ses différentes formes, ses causes et ses conséquences, tout en se référant aux articles pertinents du code pénal marocain.

Cette même procédure définit quatre autres axes de lutte anti-corruption :

Veille réglementaire

- Mise à disposition d'une documentation réglementaire au sein du service juridique

Culture d'entreprise

- Sensibilisation des salariés
- Formation des délégués du personnel
- Mobilisation à tous les niveaux hiérarchiques

Communication

- Affichage légal et supports de communication multiples en arabe et français (vidéos, bandes dessinées)
- Organisation de la remontée des alertes

Promotion de la non-corruption

- Revue des procédures de gestion des ressources humaine
- Procédure de recrutement et fiche de poste recentrées sur les compétences
- Plan de formation

Cette Charte souligne également que toute personne impliquée dans un acte de corruption sera passible de sanctions disciplinaires.

Aucun incident de corruption n'a été signalé au cours des trois dernières années.

Des outils pour promouvoir l'intégrité et la transparence

En 2022, Unimer Group a réaffirmé son engagement envers l'intégrité et la loyauté de ses pratiques. Le Groupe s'est engagé à mener ses activités de manière transparente, équitable et honnête, avec le soutien de ses collaborateurs et ses partenaires.

Afin de renforcer sa politique d'éthique et de conformité, Unimer Group a mis à jour sa politique anti-corruption et mis en place plusieurs outils. Des affiches ont été placées dans tous les sites du Groupe et des formations ont été dispensées à tous les collaborateurs pour les sensibiliser à la discrimination au travail et à la lutte contre la corruption.

Par ailleurs, Unimer Group a instauré une boîte de réclamations, de suggestions et de doléances. Cette dernière permet à tous de contribuer au respect de la Charte Éthique en suggérant des recommandations ou en signalant tout type d'anomalies ou d'incidents en matière de respect du code déontologique et des principes éthiques du Groupe. Cette boîte recueille également les plaintes liées aux démarches administratives ou au non-respect du code de conduite, ainsi que des sujets plus généraux allant des conditions de travail à la qualité des produits. Les suggestions et plaintes peuvent être anonymes ou personnalisées, et seule la personne en charge de la boîte à suggestions est habilitée à l'ouvrir.



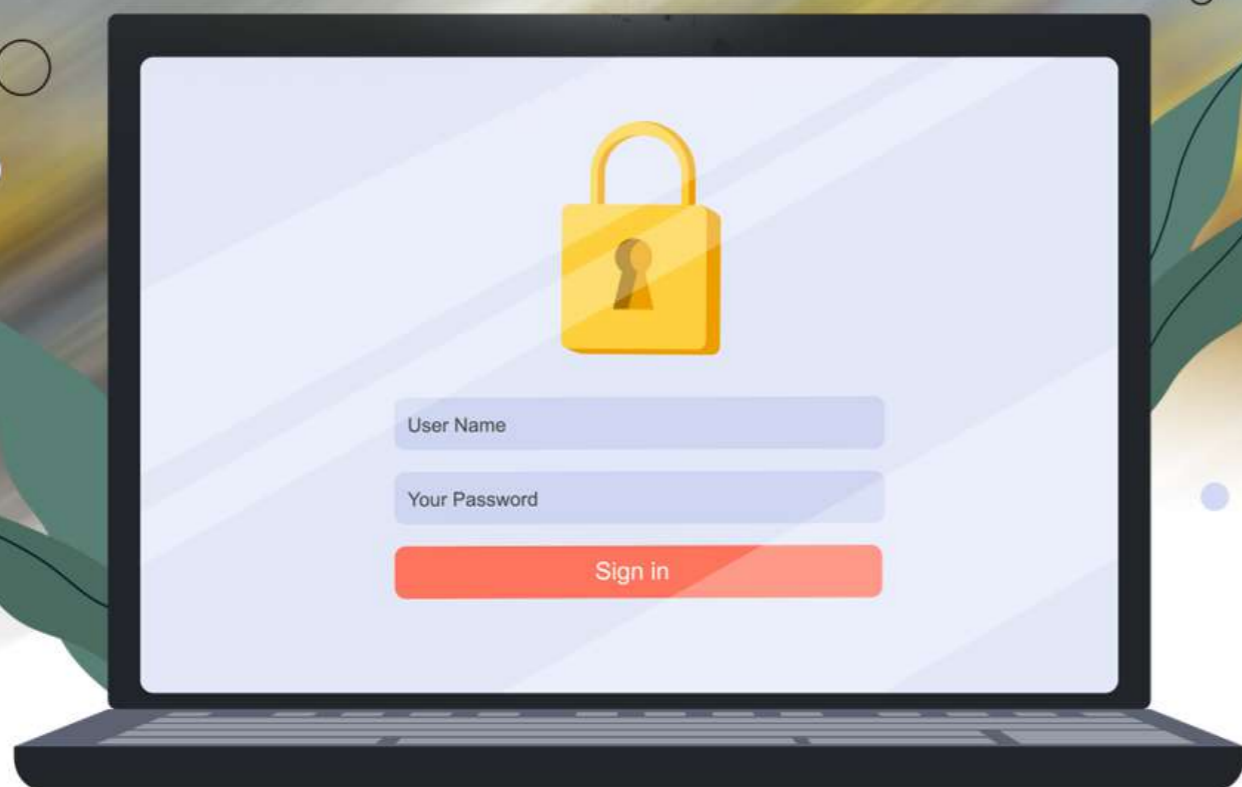
PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES ET ASSURER LA CYBERSÉCURITÉ

Tous les collaborateurs d'Unimer Group sont en possession du livret d'accueil de Sanam Holding comportant une section dédiée à la protection des données personnelles conformément à la loi 09.08. Cette section définit la nature de ces données personnelles et rappelle le droit de consultation et de mise à jour de chaque collaborateur.

Les données personnelles des collaborateurs



Par ailleurs, la Direction des Systèmes d'Information joue un rôle crucial dans la protection du site web d'Unimer Group contre les cyberattaques. Elle s'assure constamment que le site est à jour et que les vulnérabilités sont corrigées afin de garantir la sécurité des utilisateurs et la continuité des activités du Groupe.



FAVORISER DES PRATIQUES D'ACHATS DURABLES

Nos achats d'intrants sont stratégiques en raison de notre activité de production industrielle. Ils ont un impact direct sur la qualité de nos produits finis, nos coûts de revient et nos engagements de livraison. Dans cette perspective, nous sommes conscients de l'importance de maintenir un équilibre dans nos relations avec nos fournisseurs et de gérer les risques potentiels de pénurie ou de dépendance. Nous sommes également guidés par des considérations éthiques, telles que l'achat local et auprès de PME, qui revêtent une grande importance pour nous et auxquelles nous accordons la plus grande attention.

ACHATS RESPONSABLES ET ÉTHIQUES

Les achats effectués par Unimer Group sont encadrés par la Charte Éthique et ses relations avec ses fournisseurs doivent respecter les valeurs de la société ainsi que la législation en vigueur en matière d'achats. Par conséquent, il est impératif de procéder à une "évaluation objective de la fiabilité et de l'intégrité du fournisseur ou du sous-traitant, ainsi que de l'attractivité globale de son offre en fonction d'objectifs à court et long terme".

La qualité des produits achetés et du service y afférent sont minutieusement examinés lors de la sélection des prestataires et font l'objet d'audits réguliers.

FAVORISER LES ACHATS LOCAUX ET AUPRÈS DES PME

Unimer Group privilégie les fournisseurs locaux pour la grande majorité de ses achats au Maroc. Suite à la pandémie, une attention particulière a été portée au sourcing local. Les produits pouvant être développés localement ont fait l'objet d'une identification fin 2021, à

l'instar des seaux en plastique par exemple. Par ailleurs, lorsque les prestations ou les produits sont à qualité égale et à des tarifs compétitifs, les fournisseurs locaux à proximité de nos villes d'implantation sont privilégiés.

86 %

d'achats locaux (en valeur)

En 2022, la part des achats auprès des Petites et Moyennes Entreprises (PME) a augmentée. Elle a principalement concerné les achats non stratégiques effectués sur des petits volumes.

DES PARTENARIATS FORTS ET DURABLES

Unimer Group entretient des relations durables, basées sur l'entente et le soutien mutuel, avec ses fournisseurs stratégiques, même dans les périodes difficiles. Pour préserver ces relations à long terme, l'entreprise a mis en place une politique de partenariat qui interdit les pratiques de « cost-killing ».

Les collaborations mutuellement avantageuses sont encouragées. Les fournisseurs sont incités à maintenir des prix raisonnables et à consentir à certains des efforts, pour garantir la qualité et assurer la continuité de la relation.

En retour, Unimer Group offre une visibilité claire sur ses commandes futures, même si aucun besoin imminent n'est exprimé, pour permettre à ses fournisseurs d'anticiper leurs achats et leur production.

En adoptant cette approche circulaire, Unimer Group crée un environnement vertueux dans lequel les fournisseurs peuvent demeurer compétitifs, tout en garantissant des tarifs équitables à long terme pour ses approvisionnements.

Une source d'innovation pour les fournisseurs

Chez Unimer Group, les achats responsables ont également pour objectif d'encourager l'innovation chez les fournisseurs. Pour cela, le Groupe mobilise l'ensemble de la chaîne de valeur pour améliorer les performances de chacun. En encourageant les fournisseurs locaux à faire évoluer leurs produits ou à en développer de nouveaux, Unimer Group contribue à répondre aux nouvelles exigences de conformité européennes, notamment en matière d'emballage, ou à s'adapter à de nouveaux besoins du marché.

Les relations solides et durables que l'entreprise entretient avec ses fournisseurs dépassent ainsi les intérêts économiques pour se concentrer sur la confiance mutuelle et la construction d'un avenir commun.

En favorisant l'innovation chez ses fournisseurs, Unimer Group s'assure de bénéficier d'une chaîne d'approvisionnement toujours plus performante et efficace, tout en offrant à ses clients des produits innovants et de qualité. Cette démarche est donc bénéfique pour l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur, contribuant ainsi à un développement économique durable.

LA CONFIANCE, FONDEMENT D'UN PARTENARIAT DURABLE

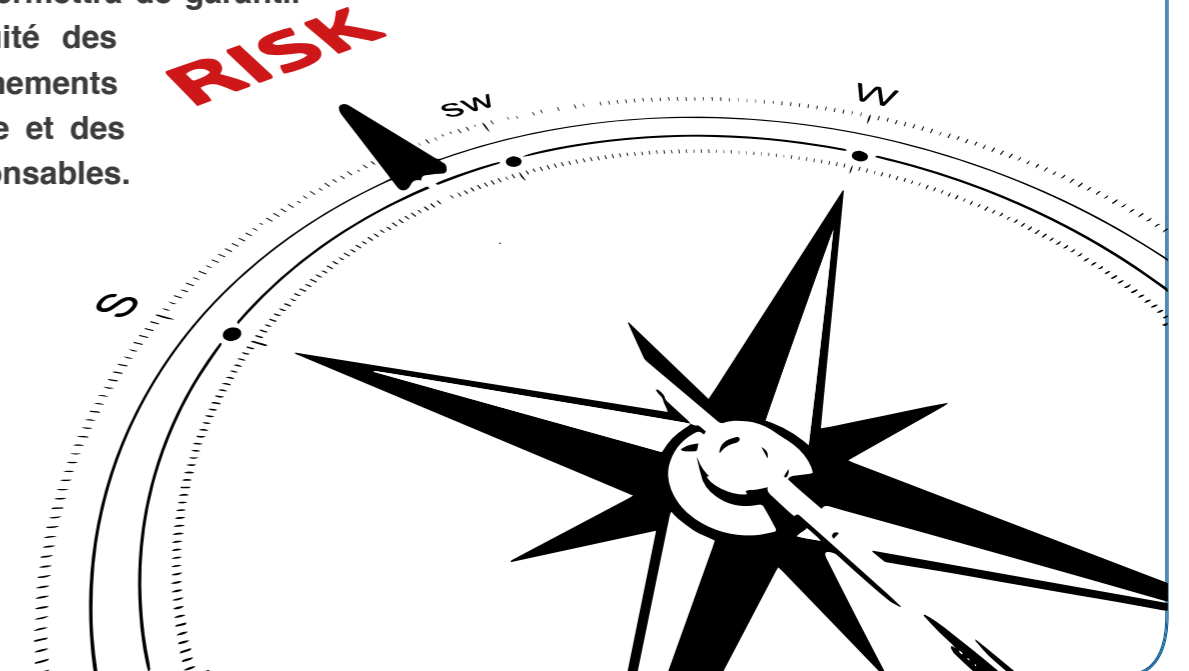
Depuis sa création, Unimer Group a toujours soutenu et fait confiance à certains de ses fournisseurs dès leurs premières années d'existence, en les accompagnant dans leur évolution et leur croissance sur le marché. Cette étroite collaboration a permis à certains d'entre eux de devenir des acteurs clés du marché. Cette relation de confiance, bénéfique pour toutes les parties impliquées, renforce également les liens commerciaux à long terme.

La Direction des Achats d'Unimer Group s'efforce en permanence de fructifier ces relations win-win, tout en veillant à assurer une mise en concurrence régulière pour atteindre les objectifs de prix, de qualité et de délais de livraison.

Cette démarche d'amélioration continue permet à l'entreprise de maintenir des partenariats durables avec ses fournisseurs, tout en garantissant la satisfaction de ses clients finaux.

Cartographie des risques

En 2022, un travail de cartographie des risques de pénurie et de dépendance par famille d'achat a été initié et se poursuit actuellement. Cette initiative permettra au Groupe d'accroître la diversification de ses fournisseurs, en particulier les intrants faisant l'objet d'un « mono-sourcing ». Cette démarche proactive de gestion des risques renforcera la résilience du Groupe face aux aléas du marché et permettra de garantir une continuité des approvisionnements à long terme et des achats responsables.





02. CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR

Dans ce chapitre

L'approche managériale de quatre enjeux matériels :

Développement des compétences et gestion de carrière

Bien-être des collaborateurs

Santé et sécurité au travail

Soutien aux communautés

Notre contribution aux ODD :



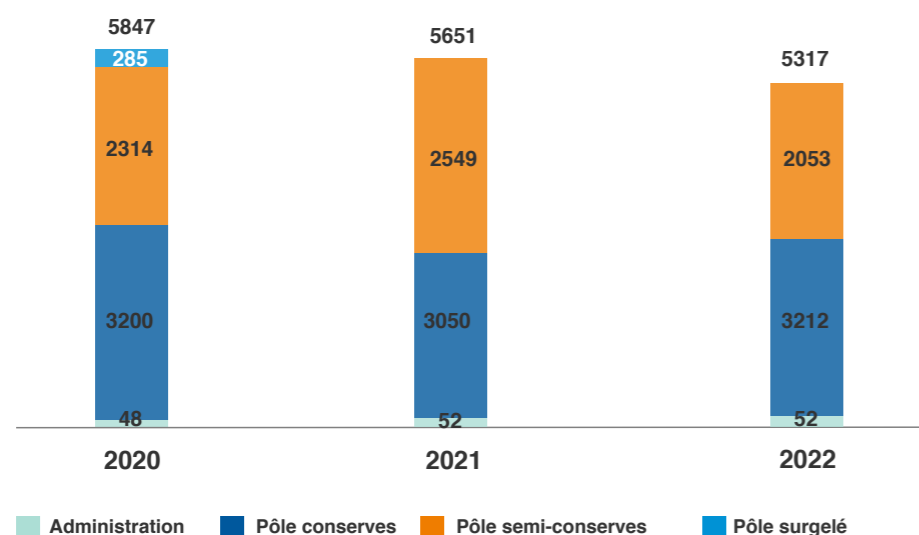
LE CAPITAL HUMAIN : PRINCIPALE RICHESSE DU GROUPE UNIMER

Pleinement conscient de l'importance du rôle crucial de ses ouvriers et de leur contribution essentielle à son activité, le Groupe Unimer considère son capital humain comme étant sa richesse la plus précieuse. En 2022, Unimer Group SA compte un effectif total de 5317 collaborateurs, principalement présents dans ses sites industriels. La priorité absolue du Groupe est de garantir la sécurité et la santé de ses collaborateurs au travail, ainsi que de leur offrir un environnement de travail sain et productif.

Bien que les usines d'Unimer Group emploient majoritairement des travailleurs saisonniers en raison de la disponibilité de la matière première, l'entreprise s'engage à maintenir l'emploi autant que possible et à fournir les meilleures conditions de travail en investissant

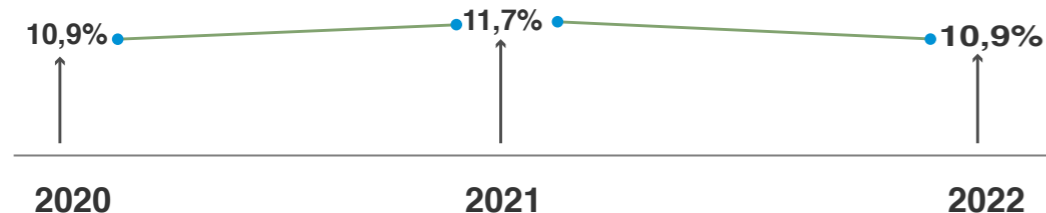
continuellement dans des mesures de prévention pour minimiser les risques liés à l'activité industrielle. Unimer Group promeut également une approche inclusive et positive dans toutes les branches de son activité.

VENTILATION DE L'EFFECTIF PAR BRANCHE D'ACTIVITÉS



En 2022, les travailleurs permanents représentaient 10,9% de notre effectif.

PART DE L'EFFECTIF PERMANENT



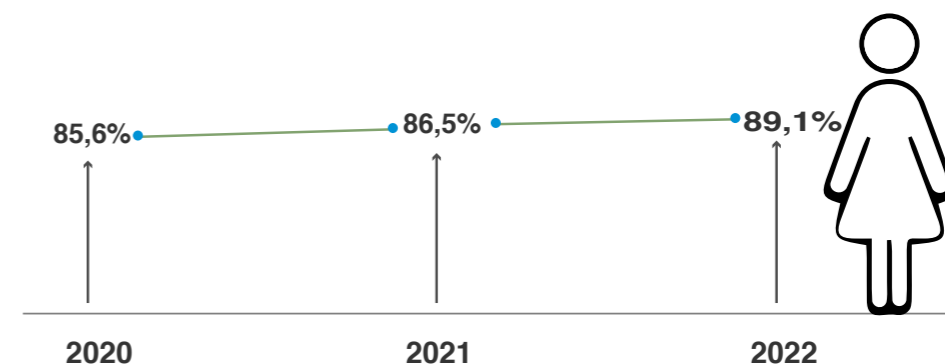
Promouvoir la représentation féminine

Le Groupe Unimer compte une proportion remarquable de femmes, représentant 89,1% de ses collaborateurs en 2022. Les métiers de la valorisation du poisson ont historiquement été prisés par les femmes, qui ont développé une expertise reconnue dans ce domaine.

Au fil du temps et dans les régions avoisinantes de ses sites industriels, les femmes ont souvent été les pionnières de ces activités, développant des techniques artisanales transmises de génération en génération. Elles ont su transmettre leur savoir-faire et acquérir une connaissance précieuse de toutes les étapes de production, depuis l'arrivage et la sélection

des poissons jusqu'au conditionnement en boîte, en passant par l'ététagage, le nettoyage et le triage. Ces femmes jouent un rôle crucial dans le maintien et le développement de l'industrie d'Unimer Group en garantissant la qualité et l'authenticité des produits, tout en contribuant à la promotion de l'équité et de la diversité de genre au sein de l'entreprise.

PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF



Ces dernières années, grâce à une politique de recrutement plus équitable et à la promotion de femmes à des postes clés, la proportion de femmes occupant des postes de direction chez Unimer Group a augmenté. Cette démarche vise une meilleure représentation

féminine au sein des instances dirigeantes d'Unimer Group et respecte le principe de non-discrimination de genre dans tous les processus de recrutement. Elle offre également des opportunités de carrière et de progression pour les femmes au sein du Groupe.



	2020			2021			2022		
	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres
Effectif par catégorie et décliné par genre	12	76	5759	16	48	5587	16	61	5240
Femmes	2	16	5003	4	11	4868	6	18	4761
Hommes	10	60	756	12	37	719	10	43	479

Promouvoir l'inclusion des personnes en situation d'handicap

Unimer Group a mis en place des politiques visant la promotion de l'égalité des chances et le respect des droits des personnes en situation de handicap. En vertu de son Code éthique, l'entreprise s'engage ainsi à ne pas discriminer les employés en raison de leur handicap.

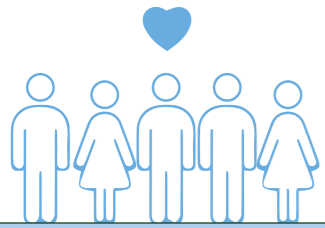
Dans ce cadre, des maintiens de salaires sont consentis aux employés souffrant d'invalidités et ne pouvant plus exercer leurs emplois.



Des aménagements d'horaires de travail flexibles sont également proposés pour répondre aux besoins spécifiques de ses

employés en situation de handicap. En cas d'inaptitude physique, Unimer Group recherche des solutions de réaffectation de poste pour permettre à l'employé de continuer à travailler dans le Groupe, malgré une incapacité ou une limitation liée à un handicap, un accident ou une maladie.

Promouvoir l'attractivité



	2020		2021		2022	
	Direction & Cadres	Non cadres	Direction & Cadres	Non cadres	Direction & Cadres	Non cadres
Recrutements par catégorie	4	972	8	1263	8	1376
Démissions par catégorie	3	47	6	18	8	20

(Effectif Unimer Group SA)

Depuis la reprise de l'activité industrielle d'Unimer Group à temps plein en 2021, la cadence des recrutements d'ouvriers s'est accélérée. Les départs de collaborateurs résultent, depuis 2020, de fins de contrats ou de démissions, sans aucun licenciement.

Pour répondre à ses besoins en recrutement au niveau de ses usines, Unimer Group recherche deux types de profils : des ouvriers de différents niveaux de technicité, recrutés dans les villes avoisinantes, ainsi que des responsables possédant un savoir-faire métier.

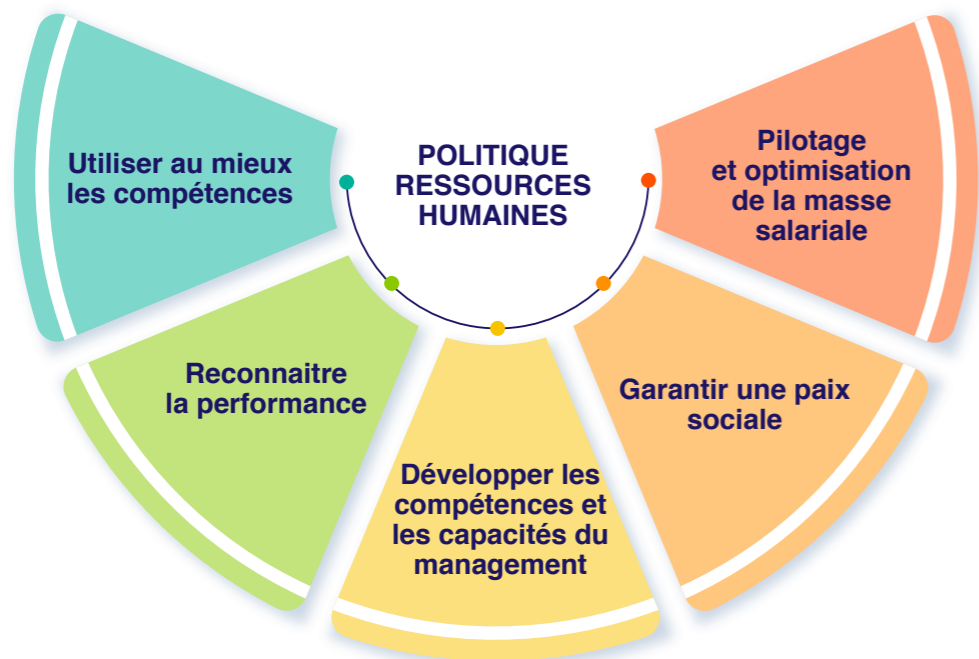
En ce qui concerne les postes de cadre au siège et dans l'administration des sites, les compétences managériales et l'expérience sont les principaux critères de sélection. Par ailleurs, les stages proposés aux étudiants, les forums-emplois et les journées portes-ouvertes agissent en tant que révélateurs de potentiels et de jeunes talents.

Dans le cadre où l'attractivité de l'emploi des jeunes est une préoccupation majeure dans le secteur industriel, Unimer Group adopte une politique RH pour devenir un employeur attractif pour les jeunes talents. Pour y parvenir, le Groupe relève constamment le défi pour attirer une main-d'œuvre qualifiée en garantissant la sécurité et le bien-être de ses salariés et en leur offrant des avantages répondant à leurs besoins et attentes, tels que des possibilités de développement de carrières, des formations professionnelles, ainsi que des services de garde d'enfants et la gratuité des transports, pour n'en citer que quelques-uns.



DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ ET LES COMPÉTENCES

Le développement de l'employabilité et des compétences occupe une part importante de notre politique des ressources humaines à travers deux axes 'Utiliser au mieux les compétences' et 'Développer les compétences et les capacités du management'. Il constitue, dans un secteur à forte intensité de main d'œuvre, un véritable levier de compétitivité pour Unimer Group.



Investir dans la formation

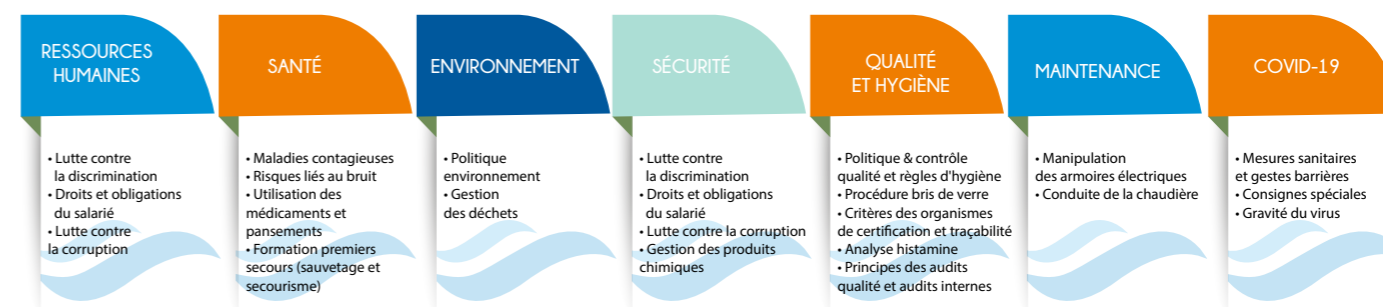
Unimer Group accorde une importance capitale à la formation de ses employés dans ses sites industriels et aligne ses programmes sur les exigences du code de conduite Business Social Compliance Initiative (BSCI) et de la méthodologie d'audit Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA). En effet, le système

BSCI vise à garantir la conformité sociale des entreprises membres en considérant la formation comme l'un de ses trois piliers clés, aux côtés des audits indépendants des conditions de travail et du dialogue avec les parties prenantes.

En 2022, Unimer Group a obtenu une note maximale lors de l'évaluation BSCI, témoignant ainsi des efforts déployés dans la formation de ses employés pour améliorer leur compréhension et leur application des politiques de qualité et des normes de conformité en matière de travail et d'environnement.

Quant à l'audit SMETA, il se focalise sur l'amélioration des pratiques commerciales éthiques et responsables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

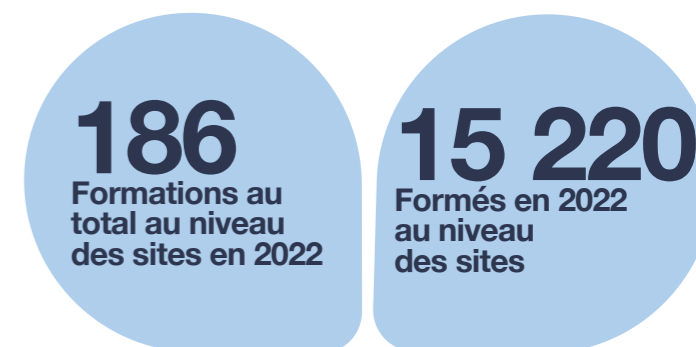
Ces deux référentiels s'articulent autour de sujets liés au travail, à la santé et sécurité, à l'environnement, etc. Ces mêmes thématiques irriguent le contenu de nos formations qui se déclinent comme suit :



En 2022, le rythme des formations a repris son cours après une année d'arrêt en 2020 en raison de la pandémie et une reprise partielle en 2021.

	2020	2021	2022
Nombre de salariés Cadres ayant bénéficié d'une formation	0	30	112
Budget de formation des Cadres par rapport à la masse salariale	0	0,02%	0,19%

Au niveau des sites, plusieurs formations sont proposées, qu'elles soient dispensées en externe ou en interne. Certaines formations sont obligatoires en raison de leur importance pour la qualité. Les principales thématiques abordées sont la santé, la sécurité, l'ergonomie, la qualité, ainsi que les droits et obligations.



Par ailleurs, dans le but de définir un plan de formation plus complet et adapté à notre domaine d'activité, ainsi qu'une ingénierie de formation spécifique, un diagnostic stratégique des besoins sera réalisé. Ce plan de formation couvrira également les besoins du siège de l'entreprise.

La juste rémunération et la gestion de carrières pour une équité salariale

Unimer Group s'engage à rémunérer ses salariés de manière équitable et en fonction de critères objectifs tels que la performance, la responsabilité et les résultats. En 2022, une revalorisation des salaires de certains postes a été réalisée suite à une révision de leurs responsabilités et du périmètre d'action, en se basant sur des critères objectifs et en respectant la grille salariale de l'entreprise ainsi que les pratiques du marché. Bien que les salariés saisonniers soient payés au SMIG horaire, ils ont toutefois la possibilité de devenir pour certains et sous certaines conditions, des salariés permanents et de bénéficier d'un salaire mensuel correspondant aux pratiques du marché lors des périodes de recrutement.

De plus, Unimer Group mène également des études de rémunération pour les postes critiques afin de déterminer les salaires à proposer pour attirer des profils rares.

Actuellement, le Groupe effectue une refonte de son système d'évaluation des compétences et des grilles associées en vue d'intégrer et de mettre en place un schéma d'intéressement et de participation du personnel.

La mobilité inter-filiales, une opportunité pour tous

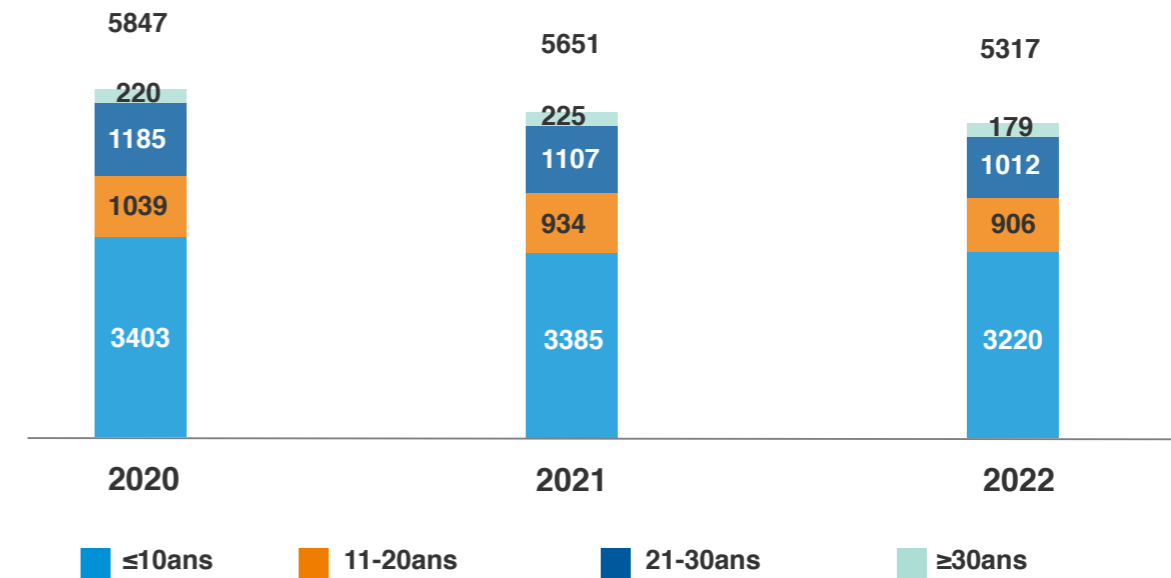
Unimer Group offre à ses collaborateurs des perspectives de mobilité interne au sein de la holding Sanam Agro, en plus des opportunités de mobilité intra-filiales. Cette possibilité, qui couvre divers métiers, est régie par une charte spécifique visant à renforcer le développement d'une culture commune. En 2022, six collaborateurs ont bénéficié de ces opportunités de mobilité.

L'ancienneté des collaborateurs, un enjeu pour la transmission des savoir-faire

Chez Unimer Group, l'ancienneté des collaborateurs est un facteur clé pour assurer la pérennité des savoir-faire artisanaux et techniques. En effet, près de 40% des effectifs ont plus de 20 ans d'expérience, ce qui constitue un atout indéniable pour maintenir les compétences et les connaissances spécifiques à l'activité de l'entreprise. Toutefois, il est important de noter qu'il est

essentiel de mettre en place des dispositifs de formation et d'accompagnement pour permettre aux nouvelles recrues de se former et acquérir les compétences spécifiques de l'entreprise. La mise en place de tutorat ou de mentorat est un moyen efficace de transmettre les connaissances et les compétences spécifiques aux nouveaux arrivants.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ



39,4 %
des effectifs
> 10 ans
d'ancienneté



PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La prévention des risques professionnels et la protection de la santé au travail sont érigées au rang de priorités absolues. Une Charte dédiée à la santé et sécurité définit nos principes d'actions.

Charte santé et sécurité

La santé des personnes et la sécurité des personnes et des biens sont des valeurs fondamentales de Unimer Group S.A. L'objet de la présente Charte est de définir les objectifs de la société en la matière et les règles d'action correspondantes.

Les objectifs de la Société

- Faire toujours prévaloir la santé des personnes et la sécurité des personnes et des biens y compris en cas de conflit avec d'autres objectifs stratégiques.
- Mener une action continue et déterminée pour éviter les accidents de travail.
- L'engagement prioritaire de la direction de la société est un facteur décisif de succès dans la poursuite de ces objectifs.

Les règles de bonne conduite

En vue d'atteindre les objectifs précités, la société s'impose les règles d'actions suivantes :

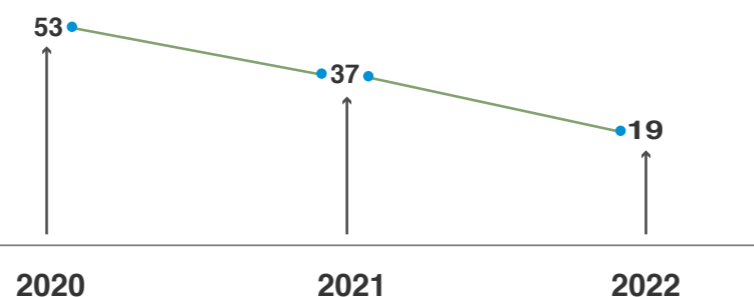
- Répondre aux exigences de la législation santé/sécurité en vigueur et aux propres standards de la société.
- Fixer des objectifs de performance clairs et pertinents.
- Investir le personnel concerné (directeurs, superviseurs ou employés) dans la responsabilité de conformité à nos systèmes de Management santé/sécurité.
- Conjuguer nos capacités à des principes d'évaluation pertinents pour minimiser les risques et en atténuer, autre que possible, en pratique les conséquences résiduelles.
- Faire en sorte que tout le personnel concerné soit informé et reçoive la formation qui lui permette de travailler en sécurité et sans danger pour sa santé.
- Tendre à améliorer continuellement notre performance en matière de santé/sécurité.
- Communiquer sur nos progrès de façon régulière et transparente.

Garantir un environnement sain et sécurisé pour tous

En tant que principale richesse d'Unimer Group, le capital humain est au centre de toutes les mesures visant à garantir les meilleures conditions de santé et de sécurité. Une gestion opérationnelle quotidienne et préventive est mise en place sur l'ensemble des sites pour respecter les obligations légales en matière de sécurité, tout en développant de bonnes pratiques pour la santé des employés. Le Groupe mène régulièrement des audits sociaux et des évaluations de risques, organise des campagnes de sensibilisation ainsi que des formations en secourisme, premiers soins, sécurité incendie et RIA pour les employés. Le Groupe s'engage ainsi dans une démarche continue de progrès en matière de santé et de sécurité, en développant une politique axée sur la prévention, l'information et la sensibilisation.

Par ailleurs, la rigueur dans le suivi des mesures de sécurité sur les lieux de travail a permis de limiter le nombre d'accidents de travail, avec seulement 19 cas mineurs en 2022. Cette baisse constante du nombre d'accidents confirme l'adhésion de tous les collaborateurs à la Charte d'Unimer Group et à la maîtrise des risques dans nos activités.

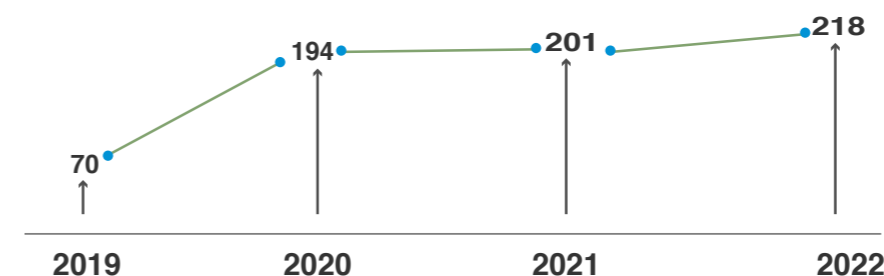
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL



Investir dans la médecine préventive

Unimer Group a également investi dans la médecine préventive pour assurer la santé et la sécurité de ses employés, conscient que la prévention est la clé pour un capital humain sain et productif.

MONTANT MOYEN PAR SALARIÉ DES DÉPENSES SANITAIRES ET MÉDICALES (MAD)



X3,1
montant moyen des dépenses sanitaires et médicales (versus 2019)



Sensibilisation et prévention pour une meilleure santé au travail

Nos médecins du travail conduisent des examens médicaux hebdomadaires et organisent des formations et des campagnes de sensibilisation tout au long de l'année. Ils couvrent divers sujets tels que le diabète, les dangers du tabagisme, ainsi que des problématiques en lien avec l'actualité ou la saison, tels que le virus de la variole du singe ou les recommandations en matière d'alimentation durant le Ramadan. Nous travaillons en collaboration avec des organismes certifiés tels que le Croissant Rouge pour dispenser des formations en secourisme et en évacuation en cas d'incendie. En outre, notre programme de formation englobe des thèmes tels que la manipulation des extincteurs ainsi que des sujets plus généraux liés à la santé, à la sécurité et à l'hygiène.

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL MOTIVANT

Dans un secteur mobilisant une main d'œuvre conséquente, nous sommes conscients de l'importance de maintenir la paix sociale et de promouvoir le bien-être au travail. Nous y œuvrons à travers un dialogue constructif avec nos partenaires sociaux et des échanges réguliers avec nos collaborateurs.

Un dialogue social constructif pour un climat social serein

Chez Unimer Group, le dialogue social est une réalité de longue date, construite au fil des ans avec les représentants du personnel et les syndicats. Cet espace de communication est un véritable outil d'échange qui permet de discuter des mécanismes à mettre en œuvre en faveur du bien-être et l'épanouissement au travail.

Un dialogue social constructif avec les représentants du personnel et les syndicats est une priorité chez Unimer Group. À travers cet espace de communication privilégié sont discutés les mécanismes à mettre en place pour favoriser bien-être et épanouissement au travail. En 2022, les liens étroits et durables

que nous avons tissés avec nos partenaires sociaux ont favorisé un climat social serein et aucun mouvement de grève n'a été enregistré. Aussi, grâce à une écoute attentive des préoccupations des collaborateurs et des partenaires sociaux, aucun litige collectif n'a été reporté ces trois dernières années.

	2020	2021	2022
Nombre de représentants du personnel	60	60	64
Nombre de jours de grève	23	0	0
Litiges sociaux individuels	7	6	1

Actions en faveur du bien-être des collaborateurs

Le bien-être des collaborateurs au travail dépend de plusieurs facteurs et repose sur un ensemble d'actions au quotidien et à plus long terme.

Unimer Group a ainsi mis en place des crèches pour accueillir les enfants des ouvriers qui le souhaitent sur les sites de production. Cette mesure permet un meilleur équilibre vie

privée - vie professionnelle, favorise l'éducation préscolaire auprès d'éducatrices qualifiées et un retour apaisé des mères après leur congé maternité.

Après un temps de perturbations dû à la pandémie, certaines initiatives ont été reprises en 2022, le cas notamment des primes

de rendement et des récompenses pour les meilleurs ouvriers du mois dans le but d'accroître la reconnaissance au travail.

Au niveau du siège, les collaborateurs ont pu profiter d'un nouvel espace de détente aménagé pour favoriser les échanges informels entre les équipes.

Des conventions ont par ailleurs été signées avec des différents partenaires pour offrir aux collaborateurs des réductions sur une plateforme e-commerce.

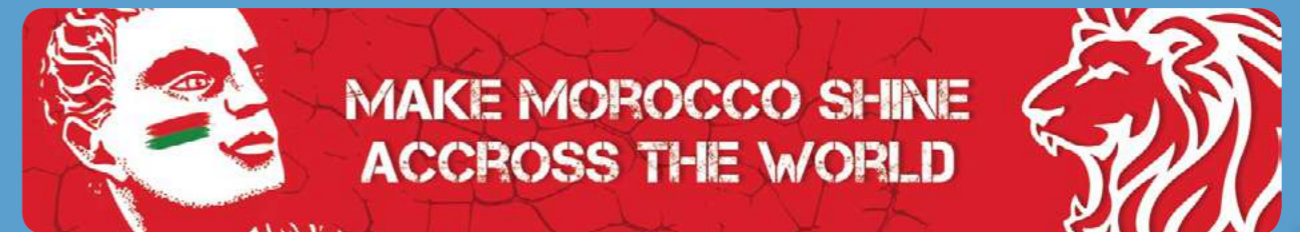
Afin de maintenir la bonne humeur et l'entente entre les collaborateurs, des événements internes sont également organisés, comme des petits déjeuners mensuels et des célébrations d'anniversaires de carrière.

Pour informer les collaborateurs sur l'impact de leur environnement de travail sur leur santé et leur bien-être, des journées de sensibilisation à la gestion du stress et à l'ergonomie font partie des nouveautés proposées par le médecin du travail en 2022.

La coupe du monde, une initiative au service du bien-être collectif

Dans le cadre de la promotion du bien-être, le Groupe a saisi l'opportunité de la Coupe du monde 2022 pour instaurer une ambiance festive et joyeuse autour de cet événement sportif convivial et fédérateur. L'ensemble des collaborateurs ont vibré au rythme de cette coupe et aux exploits des lions de l'Atlas, par la mise en place de diverses initiatives pour leur permettre de suivre les matchs tout en étant au travail. Une fan zone a été créée pour visionner les matchs en direct, et des horaires de travail ont été aménagés afin de suivre l'équipe nationale à la « Niya » inébranlable et les rencontres importantes.

De plus, un jeu-concours en ligne a été organisé, avec des récompenses et des lots à gagner pour les meilleurs pronostiqueurs, stimulant ainsi l'émulation collective et renforçant la dynamique positive du Groupe.



Vers une digitalisation progressive en vue d'améliorer le quotidien des collaborateurs

Unimer Group amorce le virage de la digitalisation pour améliorer sa productivité et simplifier les processus internes de ses collaborateurs. Pour atteindre cet objectif, le Groupe a décidé de mettre en place un système d'information des ressources humaines (SIRH). Cette solution permettra une gestion plus efficace des processus liés aux congés, aux formations, aux notes de frais, aux plannings, etc. De plus, le SIRH permettra de stimuler les évolutions de carrière en permettant une gestion et un suivi plus efficace des compétences et des besoins en formation. En outre, ce projet aura un impact environnemental positif grâce à la réduction de l'utilisation du papier. Sa mise en place devrait être finalisée d'ici 2023 et permettra d'offrir aux collaborateurs des outils modernes pour améliorer leur efficacité au travail.

SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

La réputation et l'image sociale d'Unimer Group dans les communautés environnantes de nos sites de production sont essentielles pour attirer les talents lors de nos campagnes de recrutement. Nous sommes convaincus que notre succès est étroitement lié au bien-être de nos communautés locales. C'est pourquoi nous cherchons à exercer une influence positive dans nos régions de présence, ainsi que dans les communautés avoisinantes, par le biais de diverses activités sociales.

Impacter nos communautés d'implantation

La création d'emplois directs et indirects dans nos zones d'implantation du Nord au Sud du Maroc constitue notre premier impact social.

Par ailleurs, pour renforcer notre engagement social, nous organisons des campagnes de dons alimentaires et/ou de fournitures scolaires pour les familles de nos employés. De même, en collaboration avec les centres de transfusion sanguine, nous encourageons nos employés à prendre part à des campagnes de don du sang pour contribuer au développement communautaire.

En 2023,

Unimer Group poursuivra son engagement envers les communautés d'implantation en enrichissant son plan d'actions de mécénat par de nouveaux projets à fort impact et d'initiatives novatrices dans le respect des valeurs et des principes de sa politique RSE.

Soutenir l'éducation des enfants de nos collaborateurs

En tant qu'entreprise responsable, Unimer Group s'est engagée à soutenir les communautés locales où elle opère par une initiative visant à aider les enfants de ses collaborateurs à bien commencer leur année scolaire.

Étant conscient que la rentrée scolaire peut être une période difficile pour de nombreuses familles, Unimer Group a organisé une cérémonie de distribution de cartables et de fournitures scolaires en conviant parents et enfants afin d'aider les collaborateurs à faire face à cette période avec plus de sérénité.

Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à soutenir les communautés locales et à avoir un impact positif sur notre environnement social en contribuant à l'éducation des enfants de nos collaborateurs et en offrant des outils essentiels pour leur réussite scolaire.



Un engagement social en faveur des plus démunis

Depuis toujours, Unimer Group a entretenu une forte culture de solidarité, particulièrement pendant le mois sacré de Ramadan. En 2022, le Groupe a souhaité étendre son engagement social en aidant les plus défavorisés pendant cette période difficile.

En plus de la distribution habituelle de paniers cadeaux alimentaires à ses collaborateurs, le Groupe a soutenu l'association « Tadamoun Al Amal », qui a pour mission d'accompagner, de développer et d'intégrer socialement les personnes en situation de précarité. Lors de la 10ème édition du « Ffour Al Amal », Unimer Group a ainsi contribué en faisant des dons alimentaires et en mobilisant des volontaires parmi ses collaborateurs pour distribuer des repas à emporter et pour servir des repas à table aux personnes les plus nécessiteuses.



03. RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Dans ce chapitre

L'approche managériale de trois enjeux matériels :

Pêche durable

—

Innovation durable

—

Gestion de l'énergie

Notre contribution aux ODD :



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



14 VIE AQUATIQUE

FAIRE PROGRESSER LES PRATIQUES DE PÊCHE

Du respect des écosystèmes marins dépend la pérennité et la diversité des ressources halieutiques qui sont au cœur de notre activité. Unimer Group est conscient de cet impératif et agit en faveur de pratiques de pêche durables.

Un approvisionnement responsable et durable

Conformément à son engagement en faveur d'une pêche durable, Unimer Group veille à l'utilisation responsable des ressources marines en respectant les quotas, les tailles des poissons capturés et les zones et périodes de pêche recommandées par la FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). Nos approvisionnements proviennent principalement d'achats auprès de mareyeurs utilisant des petites embarcations artisanales pour la pêche côtière.

Pour nos propres captures, nous respectons strictement la réglementation à l'aide de deux chalutiers RSW équipés de balises de surveillance par satellite, garantissant une surveillance des autorités.

En outre, nous renforçons nos pratiques durables en réduisant la fausse capture grâce à nos procédures internes et à la sensibilisation de notre équipage.

En 2022, le Département de la Pêche maritime du Maroc a pris plusieurs mesures

pour assurer une exploitation durable et une valorisation des petits pélagiques. Ces mesures incluent la délimitation de nouvelles unités d'aménagement, l'application de zones de pêche obligatoires (Zoning) et l'instauration d'un système de quotas pour les RSW. De plus, une période de repos biologique a été établie pour les petits pélagiques pendant tout le mois de janvier 2022, avec une extension de la zone d'interdiction et la fermeture de certaines zones de concentration des juvéniles entre Tarfaya et Laâyoune en janvier et mars 2022.

La mise en place et le respect de ces mesures ont eu un impact positif essentiellement sur le stock halieutique en 2022, comme en témoignent les captures globales. En effet, les débarquements pélagiques ont connu une reprise significative, en particulier pour la sardine, grâce à une campagne de pêche régulière. Cette année a été marquée par une nette amélioration par rapport à 2021, qui avait connu une faible campagne de pêche.

Protection des ressources et des revenus des marins

La conjugaison de la protection des ressources marines et des revenus des marins est un défi complexe. La durée des périodes de repos biologique, bien que nécessaire à la préservation des stocks halieutiques, reste un sujet sensible car une perturbation des campagnes de pêche peut mettre en danger de nombreux emplois directs et indirects. Le secteur de la pêche, avec 28 milliards de dirhams à l'export en 2022¹, en hausse de plus de 16% par rapport à l'année dernière, procure environ 240 000 emplois directs et 650 000 emplois indirects, qui sont menacés en cas de perturbation des campagnes de pêche. Il est donc essentiel de maintenir un équilibre entre la protection des ressources marines et la préservation des emplois dans le secteur de la pêche pour garantir des campagnes de pêche plus prospères à l'avenir.

¹ Source : ministère de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement rural, des Eaux et Forêts

Une démarche engagée en faveur des certifications de pêche durable

Unimer Group s'engage résolument, et ce depuis plusieurs années, pour faire évoluer les pratiques de pêche et promouvoir l'obtention de labels internationaux répondant aux exigences de la FAO et de l'Alliance Internationale pour l'Accréditation et l'Étiquetage Sociaux et Environnementaux (ISEAL).

Le Groupe détient pour ses conserves et semi-conserves de poisson la certification Friend of the Sea renouvelée annuellement suite à des audits sur ses sites par des organismes internationaux indépendants. Les critères de ce standard sont les suivants :

- Le ciblage des stocks non surexploité selon la FAO, les organismes régionaux des pêches et les autorités nationales de la pêche ;
- L'absence d'impact significatif sur les fonds marins ;
- L'utilisation d'engins de pêche sélectifs (maximum de 8 % de rejets) ;
- La protection des espèces classées « vulnérables » ou dans la liste rouge de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) ;
- L'observation des exigences légales (y compris les Totaux Admissibles de Captures, pas de pêche illégale, non déclarée et non réglementée, le maillage, la taille minimale, etc.) ;
- La gestion des déchets et de l'énergie ;
- La responsabilité sociale.

Unimer Group en outre, s'est engagé dans une procédure de certification MSC (Marine Stewardship Council) pour ses conserves de sardines et semi-conserves d'anchois. Un challenge triple dimensionnel qui requiert une synergie entre différentes parties prenantes. En effet, cette certification implique que le produit final provienne de pêcheries, d'usines et de plateformes de distribution certifiées. Bien que les deux derniers éléments soient en partie certifiés, les pêcheries marocaines de sardine et d'anchois ont entamé un processus volontaire d'amélioration FIP (Fish Improvement Progress) en 2008 et 2016 respectivement, sous la direction de l'ONG SFP (Sustainable Fisheries Partnership) et d'autres parties prenantes pour apporter un cadre reconnu de préparation à la certification MSC. Nous avons encouragé nos clients à adhérer à cette démarche et à participer aux réunions en tant que parties prenantes.

À ce jour, la certification MSC n'a été allouée qu'à un faible nombre de pêcheries de petit pélagique dans le monde, ce qui montre la difficulté d'obtenir ce label.

Le progrès des pêcheries marocaines est disponible sur <https://fisheryprogress.org/> : le FIP sardine a atteint la phase de sélection d'un cabinet d'audit après avoir réussi la phase de pré-évaluation, tandis que le processus FIP anchois, initié par Unimer Group, suit son cours.



STIMULER L'INNOVATION DES PRODUITS ET PROCÉDÉS

L'innovation dans nos produits et procédés fait l'objet d'attentes grandissantes de la part de nos clients et couvre notamment les questions de traçabilité des ressources.

Notre engagement envers l'innovation centrée sur le client

Unimer Group est résolument tourné vers l'écoute de ses clients, qui sont au cœur de ses choix d'innovation, à travers notamment la Direction Marketing et Commerciale qui assure un dialogue constant avec eux. Cette procédure d'échange régulier, révisée annuellement, permet de comprendre leurs besoins et attentes avant de transmettre les spécifications ainsi recueillies au département Qualité, Innovation et Satisfaction client, qui les utilise pour améliorer continuellement la qualité et la sécurité des produits, en respectant les normes alimentaires établies par le BRC (British Retail Consortium) et l'IFS (International Food Standards). L'enquête de satisfaction annuelle a permis de souligner que l'approche centrée sur le client porte ses fruits, en témoigne l'augmentation significative

de la satisfaction client depuis 2019, atteignant aujourd'hui un taux de 93% (+11 points en trois ans). Par ailleurs, dans le but d'optimiser notre service clientèle, le processus de traitement des réclamations clients est en cours de digitalisation.

Indicateur	2019	2020	2021	2022
Nombre de réclamations	36	31	38	39
Taux de résolution des réclamations clients	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Taux de clôture des réclamations dans les délais	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Taux de satisfaction des clients	81,9 %	90,5 %	92,7 %	93,0 %

Une traçabilité assurée des produits

Les produits que nous commercialisons disposent d'une traçabilité complète, garantie par un code d'identification unique présent sur chaque emballage. Ce système de traçabilité permet de retracer l'origine précise du poisson utilisé pour nos produits, en fournissant des informations sur l'espèce, la zone géographique, la date et le bateau de pêche. La traçabilité des produits est assurée par les contrôles suivants :

Suivi des consommations des ingrédients par journée de fabrication

Identification du poisson à partir du quel le lot est fabriqué

Identification des boîtes vides et des ingrédients à partir desquelles le lot est fabriqué

Vérification et évaluation de son efficacité en concordance avec le système de rappel

Tests de traçabilité ascendante et descendante deux fois par an

Bilan quantitatif des matières et détermination des quantités consommées journalièrement

En début d'année 2022, Unimer Group a amélioré le marquage individuel de ses emballages en y ajoutant le numéro d'ordre du camion de transport, conformément aux exigences du label 'Friend of the Sea'. Dans l'optique de répondre aux attentes de transparence de ses clients, consommateurs et parties prenantes, l'entreprise prévoit de digitaliser ces informations de traçabilité pour les rendre accessibles sur une rubrique dédiée de son site web.

Engagé dans l'innovation pour des produits de qualité

Le Groupe Unimer place l'innovation au cœur de son développement. Les efforts réguliers pour améliorer ses processus de production, ainsi que pour élargir sa gamme de produits, témoignent de son engagement envers une amélioration continue. Cette dynamique d'innovation s'est concrétisée en 2022 par le lancement de nouveaux produits sous la marque TITUS, tels que la sardine à l'huile de soja légèrement fumée et le maquereau à la sauce tomate pimentée, offrant ainsi une variété de saveurs inédites.

Mais l'innovation ne se limite pas aux produits et aux processus de production. Unimer Group s'efforce également d'améliorer l'emballage de ses produits en remplaçant les seaux à couvercles par des seaux à opercule, entre autres initiatives. De plus pour réduire son impact sur l'environnement, le Groupe mène des réflexions constantes pour produire in fine des produits respectueux de l'environnement tout en optimisant les transports de matières premières, en réduisant la consommation d'énergie, la déperdition de matière et en privilégiant la recherche d'emballages recyclables.



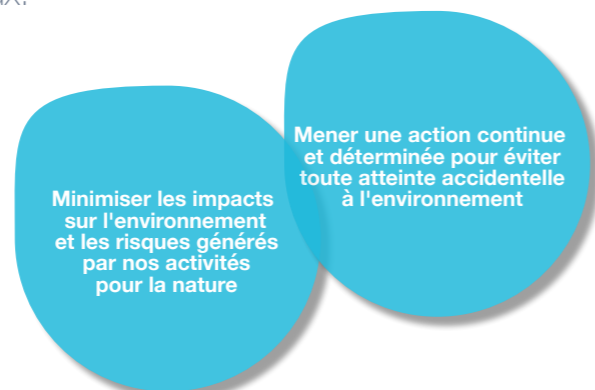
En 2022, le Groupe Sanam Holding a créé une nouvelle direction consacrée à la Recherche et Développement pour l'ensemble de ses filiales, y compris Unimer Group, afin d'appuyer la nouvelle démarche RSE de cette dernière et son engagement pris autour de l'innovation de ses processus et procédés. Cette direction aura pour objectif de connecter les départements R&D existants des différentes filiales, de faciliter la communication entre ces derniers et de favoriser la synergie pour renforcer l'impact de la recherche et du développement dans la réussite des projets.

Les missions principales de cette nouvelle direction seront d'étudier et de lancer de nouveaux produits, de travailler sur la recyclabilité des emballages et d'améliorer les processus de production. Unimer Group, soucieux de son environnement, souhaite donc rechercher des emballages éco-responsables tout en généralisant la recyclabilité à l'ensemble de ses emballages.

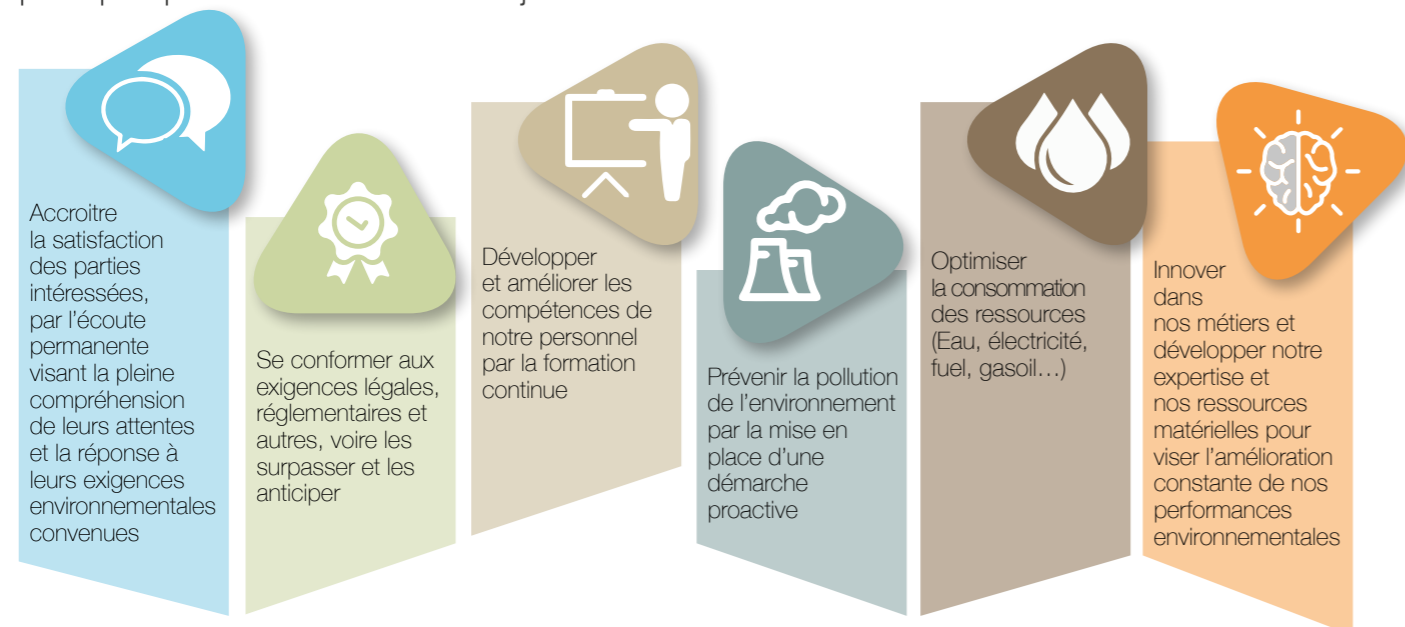
OPTIMISER LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

En sus des activités de pêche abordées précédemment, nos activités industrielles ont un impact environnemental en termes de consommations d'énergie, d'eau, de matières, de production de déchets et de contamination des eaux.

Notre charte environnementale définit nos objectifs généraux en la matière :



Nous nous appuyons sur 6 grands principes pour l'atteinte de ces objectifs :



Ces trois dernières années, Unimer Group n'a fait l'objet d'aucun litige ou poursuite, relatifs à des problématiques d'ordre environnemental.

Le Groupe Unimer célèbre la journée mondiale de l'océan en agissant pour sa protection

Poursuivant son engagement RSE et ses efforts en faveur de la durabilité environnementale, le Groupe Unimer a célébré la journée mondiale de l'océan, le 8 juin 2022, afin de faire de cette journée un temps fort fédérateur au service de la protection des océans et de ses ressources.

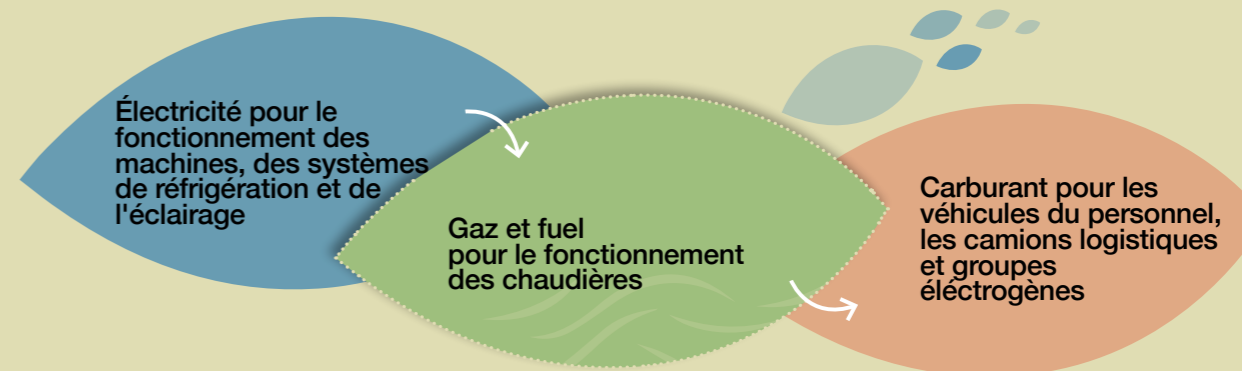
Le Groupe s'est donc mobilisé en organisant une action de collecte des déchets et de nettoyage de la plage attenante à l'un de ses sites industriels de la ville de Mehdiya.

Cette initiative a permis de rappeler l'importance de la protection des océans, en tant que source de vie dans le monde entier, et de sensibiliser le grand public aux différentes manières de les préserver.



Optimiser les consommations énergétiques

Nos consommations d'énergie proviennent des sources suivantes :



En raison de la reprise de l'activité économique avec moins de perturbations industrielles, les consommations énergétiques de 2022 ont augmenté par rapport à celles de 2021. Bien que l'état d'urgence sanitaire persiste en 2022, les protocoles de prévention mis en place dans les usines ont eu moins d'impact sur le rythme et les capacités de production que pendant la crise COVID. Il convient de noter que l'année de référence pour la comparaison des consommations énergétiques sera 2019, afin d'écartier les effets de la crise sanitaire. La mise en œuvre d'un programme de maintenance rigoureux et les efforts visant à optimiser la consommation



énergétique ont permis une réduction significative des consommations consolidées en 2022, avec des baisses respectives de 9,6%, 9,7% et 12,9% pour les consommations d'électricité, de fuel et de gaz.

Consommations énergétiques par source	Unités	2019	2020	2021	2022
ÉLECTRICITE	Kwh	8 443 050	7 903 614	6 600 010	7 634 010
FUEL	Kgs	2 293 760	1 733 720	1 866 320	2 071 090
GAZ	Kgs	432 490	268 530	199 410	225 176

Gestion responsable de l'eau en période de stress hydrique

Dans un contexte de stress hydrique, l'utilisation de l'eau doit être gérée de manière responsable pour éviter le gaspillage et préserver cette ressource essentielle. Pour ce faire, l'entreprise a mis en place plusieurs mesures telles que :

- la maintenance et l'entretien récurrent pour favoriser le non-gaspillage (des détendeurs de vapeur, compresseurs et flotteurs des stocks d'eau notamment) ;
- le contrôle de la quantité et du débit d'eau utilisée dans les étapes de lavage et saumurage
- la séparation de l'eau des huiles de poisson ;
- l'optimisation des circuits d'eau de l'ensemble des processus de fabrication (récupération, recyclage et diminution des appoints) ;
- la récupération d'une partie des condensats de vapeur ;
- l'élimination des fuites de vapeur ;
- la diminution de la fréquence de changement des eaux de stérilisation.

Pour accompagner ces mesures, parmi d'autres, des affiches de sensibilisation ont été placées à des points névralgiques sur les différents sites du Groupe.

Ces efforts ont porté leurs fruits, avec une baisse significative de la consommation d'eau de ville et de puits en 2022. Pour suivre de près les prélèvements d'eau de puits, l'installation de compteurs a été mise en place pour garantir une gestion efficace et responsable de cette ressource.

Consommations d'eau de ville	Unité	2020	2021	2022
	m ³	189 341	259 595	248 385

Cependant, les eaux utilisées pour le lavage, le saumurage et la congélation peuvent contenir des substances organiques nocives. Ainsi, les stations d'épuration physico-chimiques de la ville ou internes dans certains sites d'Unimer Group sont utilisées pour filtrer les substances contaminantes des effluents d'eau. Une analyse des eaux usées est également réalisée à intervalles variables pour s'assurer de leur qualité.

La récupération d'eau condensée pour lutter contre le gaspillage d'eau

Les usines d'Unimer Group ont adopté un système de recyclage de la vapeur pour l'ensemble de leurs chaudières. Cela leur permet de récupérer de l'eau condensée non contaminée qui peut être réutilisée pour économiser de l'eau et de l'énergie. De plus, cela permet d'éviter les rejets de vapeur à haute température (100°C) qui peuvent perturber les égouts et les écosystèmes.

Vers une structuration efficace de la gestion des déchets

Voici le détail de nos consommations de matières premières :

Consommations de matières	Unité	2020	2021	2022
Fer blanc	Tonnes	2 837	2 683	3555
Huiles	Tonnes	4 198	5 065	5 582
Aluminium	Tonnes	560	249	639
Plastique	Tonnes	16	24	21
Étiquettes	Nombre	6 124 516	15 972 828	9 764 972
Verre	Tonnes	650	639	627
Déchets de poisson et guano	Tonnes	7 817	9 485	10 786

En 2022, nos consommations de matières premières ont augmenté par rapport à l'année précédente en raison de la reprise de l'activité économique après la période de ralentissement causée par la crise sanitaire. Toutefois, conscients des enjeux environnementaux, nous avons poursuivi nos efforts visant à optimiser nos consommations. Parmi ceux-ci, l'automatisation du dosage d'huile au niveau de l'atelier de marinage a permis de réduire significativement le gaspillage, contribuant ainsi à une gestion plus responsable et durable des ressources.



En outre, notre production et consommation de matières engendrent des déchets que nous classons selon leur nature, facilitant ainsi leur tri et leur collecte en vue de leur traitement. Les déchets sont traités par des entreprises spécialisées chargées de leur collecte et de leur traitement, qu'il s'agisse de recyclage, d'incinération ou de mise en décharge (à l'exception des déchets de poisson).

Type de déchets	Métal issu des boîtes abîmées	Papier/carton et plastique	Verre	Déchets pharmaceutiques	Déchets dangereux (bidons et chiffons souillés, filtres, toners d'encre, lampes fluorescents, bidons, bouteilles, batteries)
Type de traitement	Recyclés par des ferrailleurs	Pressés puis recyclés par des usines spécialisées	Envoyés en décharge	Incinérés par des prestataires spécialisés	Incinérés par des prestataires spécialisés

En fin d'année 2022, Unimer Group a lancé une consultation pour sélectionner un prestataire chargé de réaliser un audit énergétique, environnemental et des eaux en 2023. Cette démarche a pour objectif d'identifier les axes d'amélioration et de mettre en place des mesures concrètes pour réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise.

Unimer Protéine, une filière spécialisée dans la production de farine et huile de poisson, valorise les déchets de poisson non utilisables en co-produits.

En 2022, Unimer Group a renforcé ses efforts en faveur de la récupération et du recyclage des déchets ainsi que de l'efficacité énergétique de ses processus de production. Le Groupe a mis à jour sa procédure de gestion des déchets, qui inclut désormais une description détaillée des étapes nécessaires pour une gestion sûre et efficace des déchets, ainsi que des mesures de sensibilisation pour encourager le tri sélectif et renforcer la politique environnementale. Des ateliers de sensibilisation ont été organisés pour permettre à tous les collaborateurs de comprendre cette nouvelle procédure et de renforcer leur engagement en faveur de la durabilité environnementale. La gestion des huiles usagées a également été ajoutée à cette mise à jour.

Initiatives environnementales de l'activité farine et huile de poissons

En vue d'optimiser l'utilisation des matières premières, l'activité farine et huile de poisson a entrepris, comme chaque année, des initiatives environnementales visant à réduire son empreinte écologique. En 2022, les mesures prises comprennent :

- L'élimination totale des rejets liquides de l'usine grâce à la modernisation de l'évaporateur et à la réutilisation de toutes les phases liquides dans le processus de production. En outre, l'implémentation d'un système de récupération de déchets a permis d'éviter tout rejet de sang de poisson en milieu marin ;
- L'amélioration de l'efficacité énergétique (-40%) et thermique-fuel (-30%) grâce à des projets d'optimisation, tels que la rénovation de la distribution de vapeur, l'isolation thermique, l'amélioration des équipements et de leur étanchéité. En outre, une action de sensibilisation menée auprès du personnel par un expert étranger a également contribué à cette amélioration significative ;
- La réduction de la consommation d'eau douce (-40%) grâce à plusieurs initiatives, notamment la substitution de l'eau douce par de l'eau de mer pour certains processus, l'amélioration du taux de récupération des condensats à 70%, ainsi que la réduction des fuites de vapeur suite à la rénovation de la distribution de vapeur.





ANNEXES

Tables d'indicateurs sociaux

—

Tables d'indicateurs environnementaux

—

Contribution aux ODD et cibles

—

Méthodologie de reporting et contacts

—

Index AMMC

TABLES D'INDICATEURS SOCIAUX

L'effectif d'Unimer Group SA

	2020	2021	2022
Effectif total et répartition par genre	5 847	5 651	5 317
Femmes	5 008	4 866	4 736
Hommes	839	765	581
Répartition par branche d'activité			
Administration	48	52	52
Pôle Conserves	3 200	3 050	3 212
Pôle Semi-Conserves	2 314	2 549	2 053
Pôle Surgelé	285		
Répartition par contrat de travail			
Contrat permanent	637	662	579
Contrat saisonnier	5210	4989	4738
Répartition par ancienneté			
≤ 10 ans	3403	3385	3 220
11 - 20 ans	1039	934	906
21 - 30 ans	1185	1107	1 012
≥ 30 ans	220	225	179

Effectif par catégorie et décliné par genre	2020			2021			2022		
	Direction	cadres	Non cadres	Direction	cadres	Non cadres	Direction	cadres	Non cadres
Total	12	76	5759	16	48	5587	16	61	5240
Dont femmes	2	16	5003	4	14	4868	6	18	4761
Dont hommes	10	60	756	12	37	716	10	43	479
Variations d'effectif par catégorie	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres
Recrutements par catégorie	2	2	972	6	2	1263	0	8	1376
Démissions par catégorie	2	1	47	2	4	18	2	6	20
Licenciements par catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	0

La formation

	2020	2021	2022
Nombre de salariés Cadres ayant bénéficié d'une formation	0	30	112
Budget de formation des Cadres par rapport à la masse salariale	0	0,02%	0,19%

Le dialogue social

	2020	2021	2022
Nombre de représentants du personnel	60	60	64
Nombre de jours de grève	23	0	0
Litiges sociaux individuels	7	6	1
Litiges sociaux collectifs	0	0	0

La santé et sécurité

	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de travail	53	37	19

TABLES D'INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Consommations d'énergie

	Pôle Conserves			Pôle Semi-conserves			Autres pôles *			TOTAL		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
SUIVI ELECTRICITE (en Kwh)	1 377 783	1 300 359	1 155 441	2 431 819	2 329 655	2 778 237	3 824 408	2 969 996	3 969 936	7 634 010	6 600 010	7 903 614
SUIVI FUEL (en KG)	1 849 910	1 623 340	1 512 320	92 880	118 980	102 980	128 300	124 000	118 420	2 071 090	1 866 320	1 733 720
SUIVI Gaz (en Tonnes)							225	199	269	225	199	269

* hors pôle Dakhla

Consommations d'eau

Consommations d'eau de ville	Unité	2020	2021	2022
	m3	189 341	259 595	248385

Consommations de matières

Indicateur	2020	2021	2022
Consommations fer blanc (tonnes)	2 837	2 683	3555
Consommations d'huile (tonnes)	4 198	5 065	5582
Consommations d'aluminium (tonnes)	560	249	639
Consommations de plastique (tonnes)	16	24	21
Consommations étiquettes (unités)	6 124 516	15 972 828	9 764 972
Consommations de verre (tonnes)	650	639	627
Déchets de poisson / GUANO (tonnes)	7 817	9 485	10786

CONTRIBUTION AUX ODD ET CIBLES

Contribution des engagements stratégiques d'Unimer Group aux ODD et à leurs cibles

PILIER 1 : Oeuvrer en continue pour une gouvernance éthique et responsable					
Engagement n° 2 : Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES			16.6 / Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux 16.7 / Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions 5.5 / Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
Engagement n° 1 : Consolider nos principes éthiques et déontologiques	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES				16.5 / Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes 16.6 / Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
Engagement n°3 : Favoriser des pratiques d'achats durables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE			12.1 / Mettre en œuvre le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables avec la participation de tous les pays, les pays développés montrant l'exemple en la matière, compte tenu du degré de développement et des capacités des pays en développement 12.2 / D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles 8.3 / Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers
PILIER 2 : Consolider la marque employeur					
Engagement n°4 : Développer l'employabilité et les compétences	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE			4.4 / D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat 8.5 / D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale
Engagement n° 5 : Prévenir les risques liés à la santé et sécurité au travail	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE			3.4 / D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être 3.8 / Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable 8.8 / Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire
Engagement n° 6 : Offrir un environnement de travail motivant	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE				3.4 / D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être 3.8 / Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable
Engagement n° 7 : Soutenir les communautés locales	1 PAS DE PAUVRETÉ	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE			1.2 / D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tout âge qui vivent dans la pauvreté sous tous ses aspects, telle que définie par chaque pays et quelles qu'en soient les formes 8.3 / Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers

PILIER 3 : Réduire l'impact environnemental					
Engagement n° 8 : Faire progresser les pratiques de pêche		14 VIE AQUATIQUE			14.1 / Améliorer la conservation des océans et de leurs ressources et les exploiter de manière plus durable en application des dispositions du droit international, énoncées dans la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, qui fournit le cadre juridique requis pour la conservation et l'exploitation durable des océans et de leurs ressources, comme il est rappelé au paragraphe 158 de « L'avenir que nous voulons » 14.2 / D'ici à 2020, gérer et protéger durablement les écosystèmes marins et côtiers, notamment en renforçant leur résilience, afin d'éviter les graves conséquences de leur dégradation et prendre des mesures en faveur de leur restauration pour rétablir la santé et la productivité des océans 14.4 / D'ici à 2020, réglementer efficacement la pêche, mettre un terme à la surpêche, à la pêche illicite, non déclarée et non réglementée et aux pratiques de pêche destructrices et exécuter des plans de gestion fondés sur des données scientifiques, l'objectif étant de rétablir les stocks de poissons le plus rapidement possible, au moins à des niveaux permettant d'obtenir un rendement constant maximal compte tenu des caractéristiques biologiques
Engagement n°9 : Stimuler l'innovation des produits et procédés		9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE			9.4 / D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens 9.b / Soutenir la recherche-développement et l'innovation technologiques nationales dans les pays en développement, notamment en instaurant des conditions propices, entre autres, à la diversification industrielle et à l'ajout de valeur aux marchandises
Engagement n°10 : Optimiser les consommations énergétiques	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	6.3 / D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau 6.4 / D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau 7.2 / D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial 7.4 / D'ici à 2030, renforcer la coopération internationale en vue de faciliter l'accès à la recherche et aux technologies relatives à l'énergie propre, notamment l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et les nouvelles technologies relatives aux combustibles fossiles propres, et promouvoir l'investissement dans l'infrastructure énergétique et les technologies relatives à l'énergie propre 12.2 / D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles 12.4 / D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement 13.2 / Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

Méthodologie de reporting

Le présent rapport a été préparé en réponse à la circulaire n° 03/19 du 20 février 2019 de l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux, à laquelle Unimer Group est soumis en tant que société cotée à la Bourse de Casablanca. Les informations qu'il contient sont relatives à ces

exigences et aux enjeux matériels, fruits d'une étude de matérialité dont le cadrage s'est notamment basé sur la norme ISO 26000. Les objectifs de développement durable de l'ONU auxquels nous contribuons ont été identifiés et communiqués pour chacun des chapitres.

Périmètre de reporting et consolidation des données

Ce rapport a été préparé avec le concours d'un tiers expert en responsabilité sociale. La collecte des données qualitatives, qui couvrent l'ensemble du périmètre d'Unimer Group, s'est appuyée sur une revue documentaire et des entretiens, avec une attention à l'exhaustivité et à la transparence, dans la limite des informations disponibles et/ou confidentielles. Ces informations qualitatives couvrent à minima l'année 2022. Les informations quantitatives sociales et environnementales couvrent le périmètre d'Unimer Group SA, à l'exception des

consommations d'énergie et d'eau qui intègrent en plus le pôle légumes et fruits, marinés et surgelés. Elles couvrent les années 2020, 2021 et 2022. Ces informations ont été calculées par les différentes fonctions concernées, puis ont été consolidées et contrôlées par la Direction PMO & Communication financière qui en a vérifié la cohérence. L'ensemble des données ont été revues et validées par la Direction Générale d'Unimer Group.

CONTACTS

Zeineb ALAOUI

Directrice PMO & Communication Financière
+212(0)665870336
zeineb.alaoui@unimergroup.com



Informations extraites de la circulaire AMMC n° 3/19 du 20 février 2020 relative aux opérations et informations financières

Informations requises	Chapitre du rapport ESG	Partie du rapport ESG	Pages
I. ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX			
Décrire le profil de la société et son groupe, sa stratégie en matière de responsabilité sociétale et environnementale, ainsi que les référentiels adoptés pour l'élaboration du rapport, le cas échéant.	Préambule	Unimer Group, leader marocain de conserves de sardines et d'anchois L'étude de matérialité et les engagements stratégiques	10-17 20-23
	Annexes	À propos de ce rapport	76
Décrire le périmètre du reporting ESG et les entités du groupe pour lesquelles les informations sont fournies, en justifiant, le cas échéant les écarts avec le périmètre de consolidation de l'émetteur.	Annexes	À propos de ce rapport	76
Insérer une analyse de matérialité des différents aspects ESG. Cette partie devrait expliquer l'analyse sous-tendant le choix de l'émetteur par rapport aux axes ESG considérés comme pertinents et présentés dans le rapport ESG. Présenter, le cas échéant, les seuils de matérialité adoptés.	Préambule	L'étude de matérialité et les engagements stratégiques	20-23
Insertion d'une note méthodologique décrivant le processus d'identification de collecte de traitement et de compilation d'informations extra financières ainsi que les limites attachées à cette méthodologie. Les indicateurs quantitatifs ainsi que les méthodes de calculs retenues doivent être clairement définis et précisés.	Annexes	À propos de ce rapport	76
Insérer, le cas échéant, l'attestation du vérificateur externe qui a revu les informations ESG contenues dans le rapport.	Absence de vérification		
Insérer, le cas échéant, des explications relatives aux parties du référentiel qui ne sont pas adoptées par l'émetteur (Complain or explain)			
II. ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES			
1. Informations environnementales			
Présenter l'ensemble des activités ayant un impact sur l'environnement (telles les activités polluantes)	Chapitre III	Faire progresser les pratiques de pêche	60-61
		Optimiser les consommations énergétiques	64-69
Décrire la politique de l'émetteur en matière d'environnement, notamment les mesures prises pour limiter les impacts environnementaux de ses activités et les normes et objectifs fixés en la matière	Chapitre III	Faire progresser les pratiques de pêche	60-61
		Optimiser les consommations énergétiques	64-69
Décrire tout litige ou poursuite, relatifs des problématiques d'ordre environnemental, dont l'émetteur fait l'objet	Chapitre III	Optimiser les consommations énergétiques	64-69
Indication des actions et mesures mises en place pour évaluer et minimiser les impacts environnementaux de l'activité	Chapitre III	Faire progresser les pratiques de pêche	60-61
		Optimiser les consommations énergétiques	64-69
Indication sur les mesures de gestion et d'élimination des déchets	Chapitre III	Optimiser les consommations énergétiques	64-69
Indication sur les consommations d'eau, d'énergie et de matière premières ainsi que les mesures mises en place pour l'optimisation de ces consommations	Chapitre III + Annexes	Optimiser les consommations énergétiques	64-69
		+ Tables d'indicateurs environnementaux	73
2. Informations sociales			
Préciser les grandes lignes de la politique de gestion des ressources humaines, notamment en matière de :			
Recrutement	Chapitre II	Le capital humain	44-47
Rémunération	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	48-51
Gestion des carrières	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	48-51

Informations requises	Chapitr du rapport ESG	Partie du rapport ESG	Pages
Formation (y compris le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation pendant la période par rapport à l'effectif global, ainsi que le budget de formation de la période par rapport à la masse salariale globale)	Chapitre II Annexes	Développer l'employabilité et les compétences Tables d'indicateurs sociaux	48 – 51 72 – 73
Mesures mises en place pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	Chapitre II	Le capital humain	44 – 47
Mesures mises pour l'égalité entre les femmes et les hommes	Chapitre II	Le capital humain	44 – 47
Fournir l'effectif de l'émetteur sur les trois derniers exercices, en indiquant :			
La répartition par branche d'activité	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
La répartition par nature de contrat de travail (CDI, CDD, Interim...)	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
La répartition par catégorie (direction, cadre, employés.), déclinée par genre	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
La répartition globale par genre	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
La répartition par ancienneté	Chapitre II Annexes	Développer l'employabilité et les compétences Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
Indication de tout schéma d'intéressement et de participation du personnel en précisant la date, la nature, les principales modalités de ces contrats ainsi que les sommes affectées à ce titre pour chacune des trois dernières années	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	48 – 51
Fournir les indicateurs suivant sur les trois derniers exercices :			
Nombre de représentants du personnel	Chapitre II Annexes	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	54 – 55 72 – 73
Nombre de jours de grève par exercice	Chapitre II Annexes	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	54 – 55 72 – 73
Nombre d'accidents de travail par exercice	Chapitre II Annexes	Prévenir les risques liés à la santé et sécurité au travail Tables d'indicateurs sociaux	52 – 53 72 – 73
Nombre de licenciements par exercice (par catégorie)	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
Nombre de démissions par exercice (par catégorie)	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
Nombre de recrutements par exercice (par catégorie)	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	44 – 47 72 – 73
Nombre et nature des litiges sociaux (collectifs ou individuels) par exercice	Chapitre II Annexes	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	54 – 55 72 – 73
1. Gouvernance			
Composition de l'organe de gouvernance			
Membres exécutifs et non exécutifs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Membres indépendants	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Critères retenus pour la qualification d'administrateurs indépendants	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Dates de nomination des membres de l'organe de gouvernance et date d'expiration de leur mandat	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35

Informations requises	Chapitr du rapport ESG	Partie du rapport ESG	Pages
Fonctions au sein de l'instance de gouvernance, représentation des parties prenantes	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
La parité, et les règles suivies en la matière	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Nombre de mandats par administrateurs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Existence des comités spécialisés et leurs compositions respectives	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Assiduités aux séances du conseil (nombre de réunions du conseil durant la période, taux de présence effective de chaque administrateur)	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Rémunération des administrateurs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Rémunération des dirigeants (enveloppe globale, stock-option par dirigeant, avantage en nature)	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Relation avec les actionnaires : Information communiquées aux actionnaires	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Processus d'évaluation de la performance de l'instance de gouvernance par rapport aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	30 – 35
Éthique, déontologie et prévention de la corruption			
Actions engagées pour prévenir la corruption	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	36 – 38
Mesures prises en réponse à des incidents de corruption	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	36 – 38
2 . Informations sur les parties prenantes			
Impact économique et social de l'activité de la société sur la populations riveraines ou locales et développement régional : création d'emplois, investissement dans les domaines de la santé, de la culture, l'éducation	Chapitre II	Prévenir les risques liés à la santé et sécurité au travail	52 – 53
		Offrir un environnement de travail motivant	54 – 55
		Soutenir les communautés locales	56 – 57
Impact des investissements en matière d'infrastructures et de services publics	Chapitre II Chapitre III	Soutenir les communautés locales	56 – 57
		Optimiser les consommations énergétiques	64 – 69
Actions correctives mises en place au sein des activités comprenant des impacts négatifs significatifs potentiels ou avérés sur les communautés locales	Chapitre III	Faire progresser les pratiques de pêche Optimiser les consommations énergétiques	60 – 61 64 – 69
Conditions de dialogue avec les parties prenantes	Préambule	Le dialogue avec les parties prenantes	18 – 19
Politiques et critères de sélection des parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires...)	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	36 – 38
3. Autres			
Les objectifs et les engagements de l'émetteur en matière de démarche RSE	Préambule	L'étude de matérialité et les engagements stratégiques	20 – 23
Les réalisations en la matière sur les trois derniers exercices		L'ensemble du rapport	



15, Rue Jabal Saghrou - CIL
Casablanca - Maroc
Tél. : +(212) 522 79 14 80/85

www.unimergroup.com