

RAPPORT ESG 2025





SOMMAIRE

PRÉAMBULE

- MOT DU PRÉSIDENT
- 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

1 | ŒUVRER EN CONTINU
POUR UNE GOUVERNANCE
ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

2 | CONSOLIDER LA
MARQUE EMPLOYEUR

3 | RÉDUIRE L'IMPACT
ENVIRONNEMENTAL

4 | ANNEXES



PRÉSENTATION DU GROUPE



Mehdi Alj
Président Directeur Général

“ Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance prennent une place croissante dans nos orientations. ”

MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité du développement de notre Groupe. Notre secteur évolue dans un contexte d'exigences accrues, où la gestion des ressources halieutiques demeure un enjeu central pour la pérennité de nos activités et un axe structurant de notre vision à long terme.

Dans ce cadre, notre responsabilité est d'adapter notre organisation en conciliant performance industrielle, équilibres économiques et prise en compte des dimensions humaines et environnementales liées à notre métier.

Nos ambitions de développement s'accompagnent d'une volonté constante de contribuer positivement à notre écosystème et de mener notre trajectoire avec mesure et responsabilité.

Au cours de l'exercice, le Groupe a consolidé ses fondamentaux en poursuivant l'amélioration de son efficacité opérationnelle et la structuration progressive de ses organisations. Ces évolutions renforcent notre capacité d'adaptation face aux transformations de notre environnement et préparent les prochaines étapes de notre croissance.

Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance prennent une place croissante dans nos orientations. Ils guident nos décisions, qu'il s'agisse de la maîtrise de notre empreinte environnementale, de la gestion de notre capital humain ou du renforcement de nos pratiques de gouvernance.

Cette dynamique repose sur des atouts solides : la richesse de nos savoir-faire industriels, l'engagement de nos collaborateurs et la force de notre ancrage sur nos marchés. Elle accompagne notre trajectoire de développement durable et guide l'intégration progressive des enjeux ESG au cœur de nos choix stratégiques.

Dans cette perspective, nous poursuivons une démarche structurée visant à concilier performance économique, responsabilité sociale et préservation de l'environnement, dans une logique de progrès continu et de création de valeur durable.

Le présent rapport ESG rend compte des avancées réalisées, des domaines qui appellent encore des améliorations et des axes de progrès identifiés, dans un esprit de transparence.

Je tiens à remercier l'ensemble de nos équipes pour leur implication, ainsi que nos partenaires pour la confiance qu'ils nous accordent. Cette mobilisation collective constitue un socle essentiel pour poursuivre durablement notre développement.

NOS RESSOURCES



HUMAINES

4723 collaborateurs dont 98 % sur sites industriels

NATURELLES

≈27 000 tonnes de petits pélagiques traités



INDUSTRIELLES

20 sites de production dont 2 à l'étranger
18 MMAD de dépenses d'investissement

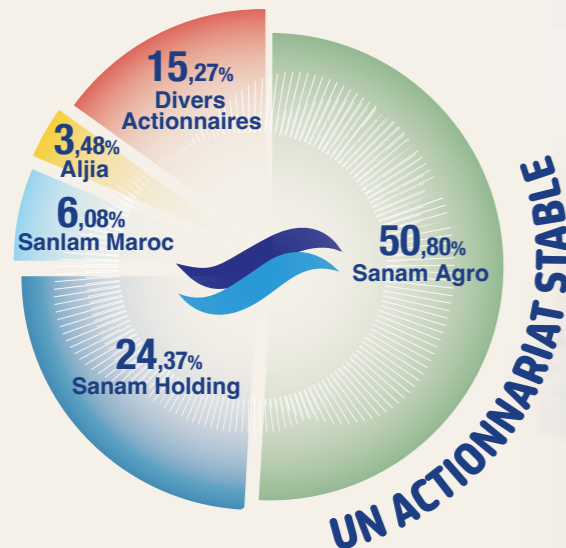
IMMATERIELLES

8 marques réputées
Procédés modernes
Savoir-faire historique
Expertise industrielle



FINANCIÈRES

1,544 Mds de MAD de capitalisation totale dont 21 % en dettes de financement



6 ACTIVITÉS GÉNÉRANT 1,085 MDS DE MAD DE CHIFFRE D'AFFAIRES



1 SIÈCLE D'HISTOIRE

Cf. historique pages 14-15

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

Cf. pages 12 - 13

NOTRE CRÉATION DE VALEUR



COLLABORATEURS

91 % de femmes
261,98 MMAD de masse salariale
583 recrutements
Près du quart ayant une ancienneté > 20 ans

CLIENTS

524 produits vendus à 115 clients dans 58 pays
+93 % de taux de satisfaction
+94 % du chiffre d'affaires réalisé à l'export

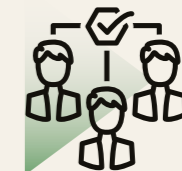


FOURNISSEURS

88 % d'achats locaux
≈ 435 MMAD d'achats de matières premières, équipements et services

ACTIONNAIRES

Retour à un résultat net consolidé positif en 2025



AUTORITÉS PUBLIQUES

32 MMAD de charges sociales et fiscales

NOTRE SOCLE DE VALEURS >

L'ENGAGEMENT

LA SOLIDARITÉ

LA VISION

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.



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.

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 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.



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 huîtres.



NOTRE PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE

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



Siège social d'Unimer Group

58 Pays Clients

20 sites de production

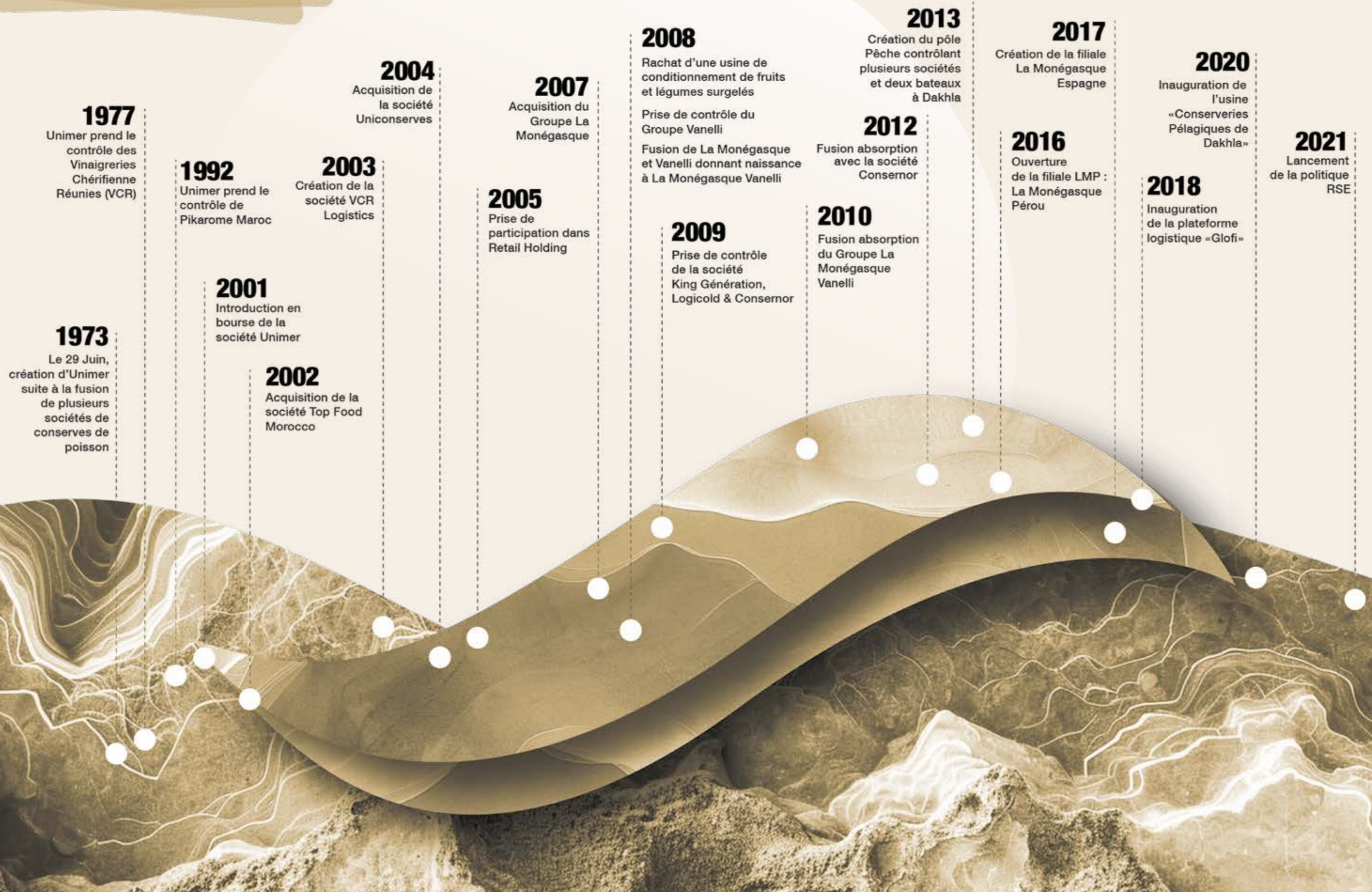
2 plateformes logistiques

6 sociétés commerciales à l'étranger

Kénitra
Casablanca
Azemmour
Safi
Agadir
Marrakech
Dakhla

Lambesc
Salernes

NOTRE HISTOIRE



ENGAGEMENT ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Dans le cadre de sa démarche RSE, Unimer Group considère le dialogue avec ses parties prenantes comme un levier essentiel de compréhension des enjeux et d'amélioration continue de ses pratiques.

L'identification des parties prenantes repose sur l'analyse de matérialité du Groupe, qui constitue le cadre de référence de notre démarche RSE. Cette cartographie est enrichie de manière continue à travers les retours issus des activités opérationnelles, du dialogue terrain, des comités internes et de l'évolution des référentiels ESG.

Objectifs de l'engagement des parties prenantes

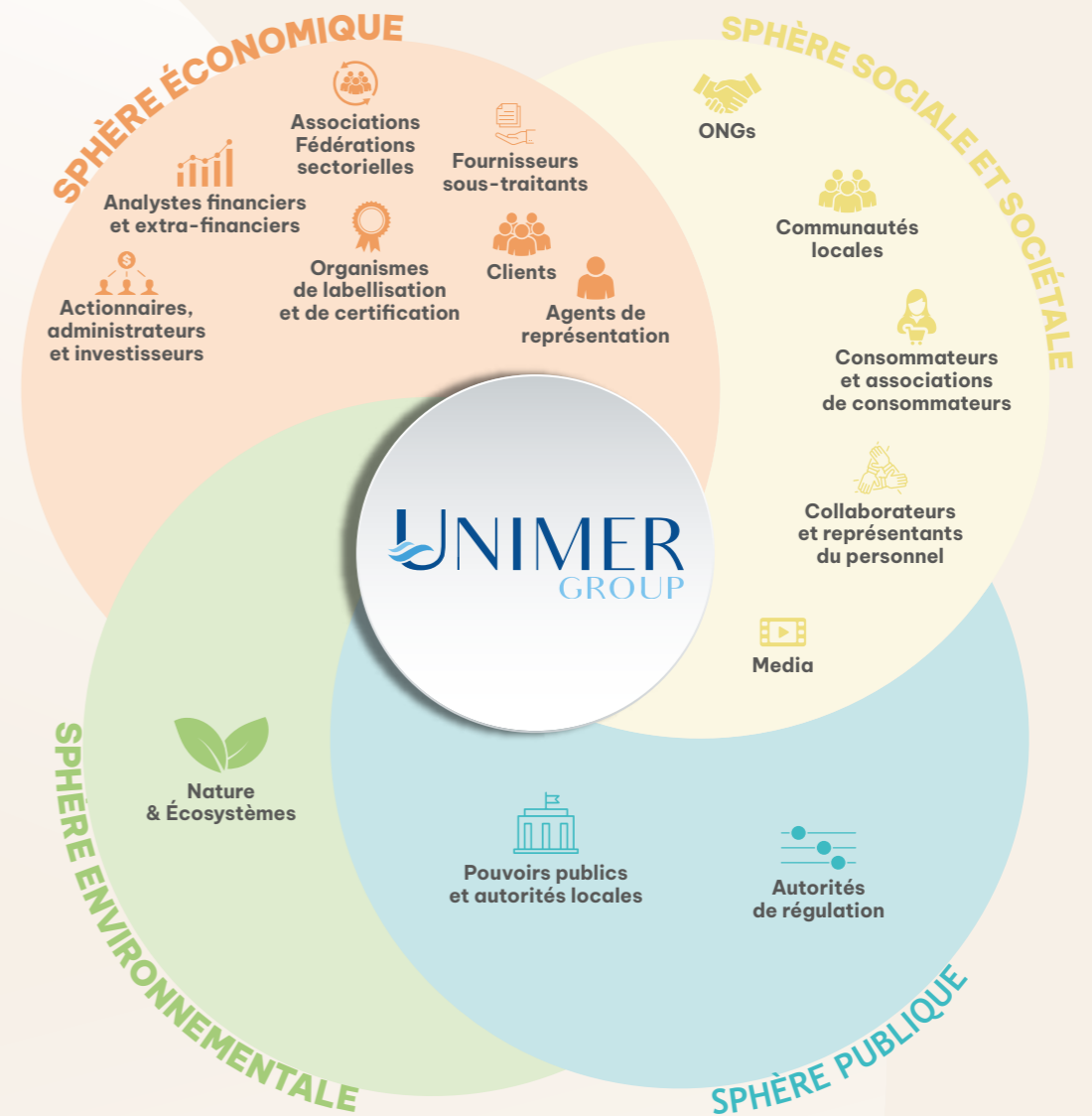
L'engagement des parties prenantes vise à :

- identifier les impacts réels et potentiels du Groupe ;
- prévenir et atténuer les impacts négatifs ;
- intégrer les retours dans les décisions et priorités opérationnelles ;
- contribuer à l'actualisation des enjeux matériels ;
- orienter la définition et le suivi de la feuille de route RSE ;
- renforcer la transparence et la confiance.

Le dialogue avec les parties prenantes alimente directement les processus décisionnels du Groupe et contribue à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de la feuille de route RSE.



Catégories de parties prenantes



Prise en compte de la Nature et des écosystèmes comme partie prenante

Conformément à l'évolution des standards internationaux du reporting durable, Unimer reconnaît la Nature et les écosystèmes comme une partie prenante à part entière, compte tenu de la dépendance directe du Groupe aux ressources marines et de sa responsabilité en matière de préservation de la biodiversité.

La prise en compte de cette sphère s'effectue à travers les données scientifiques disponibles, le cadre réglementaire, les certifications, ainsi que le dialogue avec les acteurs spécialisés de l'environnement.

Approche et modalités de l'engagement

Le Groupe met en œuvre un dispositif de dialogue structuré, continu et adapté à la nature des relations entretenues avec chaque catégorie de parties prenantes. Les modalités d'engagement combinent des mécanismes institutionnels, opérationnels et informatifs, permettant d'assurer une écoute régulière et une prise en compte progressive des attentes exprimées.

Unimer veille à instaurer une relation de dialogue continue à travers :

- des canaux d'échange accessibles et compréhensibles ;
- la prise en compte des différences culturelles et linguistiques ;
- une attention particulière portée aux groupes vulnérables ;
- l'enregistrement des retours et leur intégration dans les décisions.

Les contributions des parties prenantes sont analysées par les directions concernées et peuvent conduire à des ajustements opérationnels, à l'évolution des priorités RSE ou à la mise en place de nouvelles actions.



DISPOSITIF DE DIALOGUE

Le dialogue s'appuie sur des mécanismes variés, à la fois institutionnels, opérationnels et informatifs :

- réunions et échanges formels ;
- interactions opérationnelles régulières ;
- dispositifs d'écoute et de consultation ;
- supports de communication et de reporting.

La nature des échanges et leur fréquence sont adaptées aux enjeux et au type de relation entretenue.

Le Groupe veille à ce que les processus de dialogue respectent les droits humains fondamentaux, notamment la liberté d'expression, la confidentialité des échanges et le droit à la représentation.

	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Communiqués de presse	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Campagnes de sensibilisation	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Demandes d'informations	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Salons / Foires	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Campagnes publicitaires	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Partenariats	-	-	-	●	●	-	-	-	●
Visites des sites industriels	-	-	-	●	●	●	●	●	-
Conférences de Presse	-	●	●	-	-	-	-	-	-
Communication interne	●	-	-	-	-	-	-	-	-
Site internet / Plaquettes	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestion des réclamations	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Animations Réseaux sociaux	-	-	-	●	●	●	●	-	-
Service Client	-	-	-	●	-	-	-	-	-
Affiches et procédures	●	-	-	-	-	-	-	-	-
Rapport financier annuel	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rapport ESG	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Assemblées générales	-	●	●	-	-	-	-	-	-
Enquêtes de satisfaction	-	-	-	●	-	-	-	-	-
Rapport financier semestriel	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rapport déontologique	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Conseil d'Administration	-	●	●	-	-	-	-	-	-
Indicateurs trimestriels	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Evénements internes	●	-	-	-	-	-	-	-	-
Comités spécialisés	-	●	●	-	-	-	-	-	-
Comité d'hygiène et sécurité comité d'entreprise	●	-	-	-	-	-	-	-	-
Dialogue social	●	-	-	-	-	-	-	-	-

● AU BESOIN ● PERMANENTE ● ANNUELLE ● SEMESTRIELLE ● TRIMESTRIELLE ● VARIABLE ● MENSUELLE

ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ : FONDEMENT DE NOTRE STRATÉGIE RSE

L'étude de matérialité constitue le socle de la stratégie RSE d'Unimer Group. Elle vise à identifier, hiérarchiser et prioriser les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents au regard de nos activités, de nos impacts réels ou potentiels et des attentes exprimées par nos parties prenantes.

Cette analyse assure la cohérence entre les enjeux ESG, la stratégie opérationnelle et l'environnement économique, social et institutionnel dans lequel le Groupe évolue. Elle constitue le cadre de référence structurant la démarche RSE et l'orientation des priorités d'action du Groupe.

Méthodologie de l'étude

L'analyse de matérialité a été conduite selon une approche structurée, combinant analyse sectorielle, consultation interne et externe et traitement rigoureux des données, avec l'appui d'un tiers expert indépendant.

Elle s'est appuyée sur :

- Une analyse comparative des pratiques sectorielles (benchmark) des principaux acteurs internationaux de la conserve et semi-conserve de poisson;
- Des entretiens internes avec la Direction Générale, incluant le Président Directeur Général, le Directeur Général Délégué ainsi que plusieurs directions fonctionnelles;
- Une consultation élargie des parties prenantes internes et externes;
- Un croisement avec les référentiels internationaux, notamment la norme ISO 26000.

Périmètre de consultation et analyse des enjeux

La démarche de matérialité a mobilisé un large éventail d'acteurs internes et externes. Au total, 185 parties prenantes ont été consultées, incluant des administrateurs et membres de la direction, des collaborateurs, des clients et distributeurs ainsi que des fournisseurs et sous-traitants.

Elle a également intégré des parties prenantes institutionnelles et sociétales, telles que des associations professionnelles, des représentants des pouvoirs publics et autorités de régulation, des acteurs de la société civile, des médias, des consommateurs ainsi que des partenaires financiers. Cette diversité garantit la prise en compte de points de vue internes et externes représentatifs des activités du Groupe.

La consultation des parties prenantes a été réalisée au moyen de questionnaires et d'entretiens adaptés aux différentes catégories d'acteurs. Afin de garantir une participation large et inclusive, les supports de consultation ont été proposés en plusieurs langues, notamment en français, en arabe et en anglais.

La première phase de l'étude a conduit à l'identification de 24 enjeux ESG potentiels, regroupés en 5 grandes thématiques environnementales, sociales et de gouvernance. Ces enjeux ont ensuite fait l'objet d'une évaluation croisée, prenant en compte:

- leur importance pour les parties prenantes ;
- leur impact sur l'activité et la performance du Groupe.

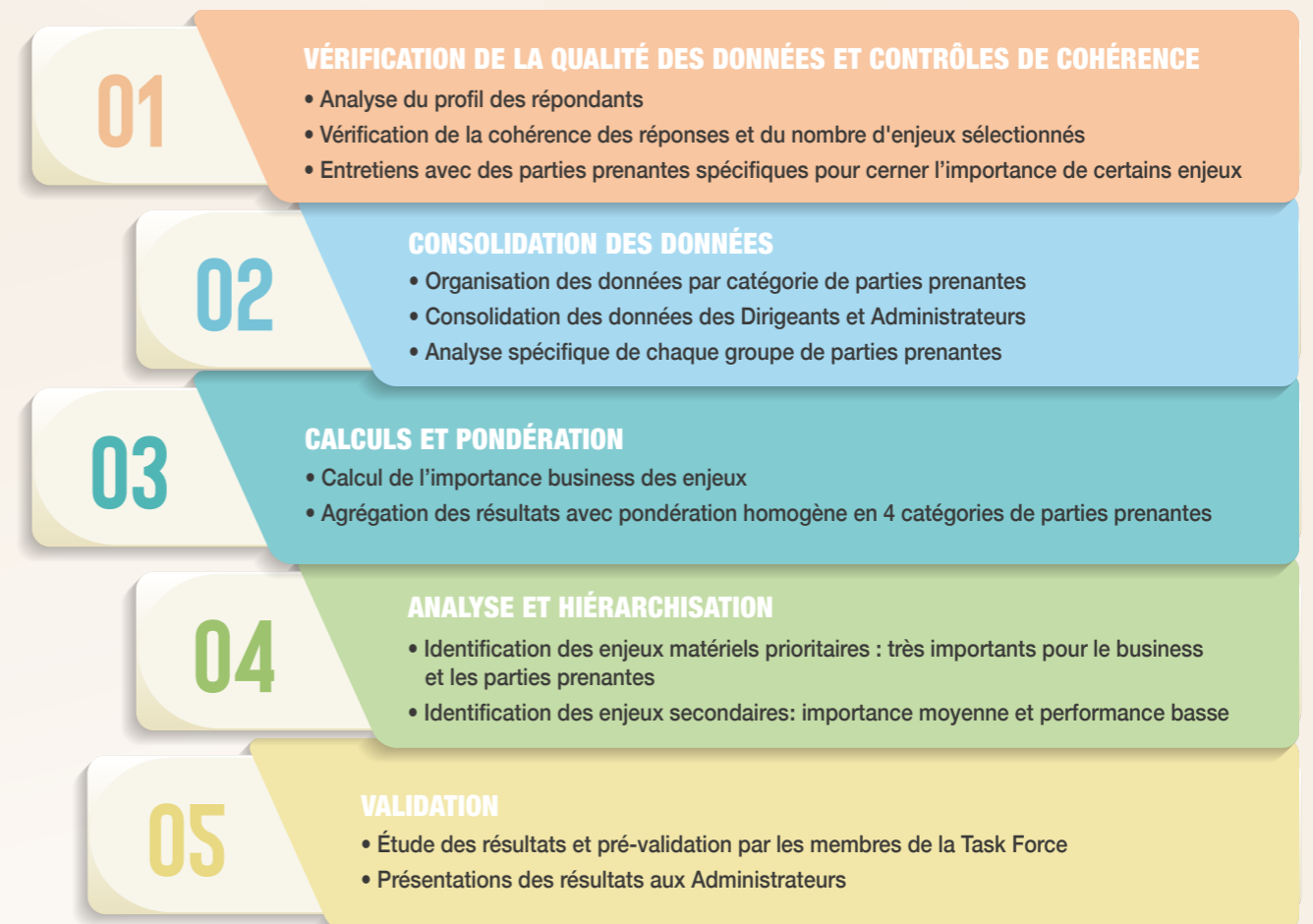


Consultation interne et externe • Évaluation croisée des enjeux

Le processus a mobilisé les administrateurs, la Task Force RSE, la direction, des collaborateurs ainsi que des parties prenantes externes. Des entretiens qualitatifs ont complété ce travail afin d'apporter un éclairage sur les attentes et les impacts perçus.

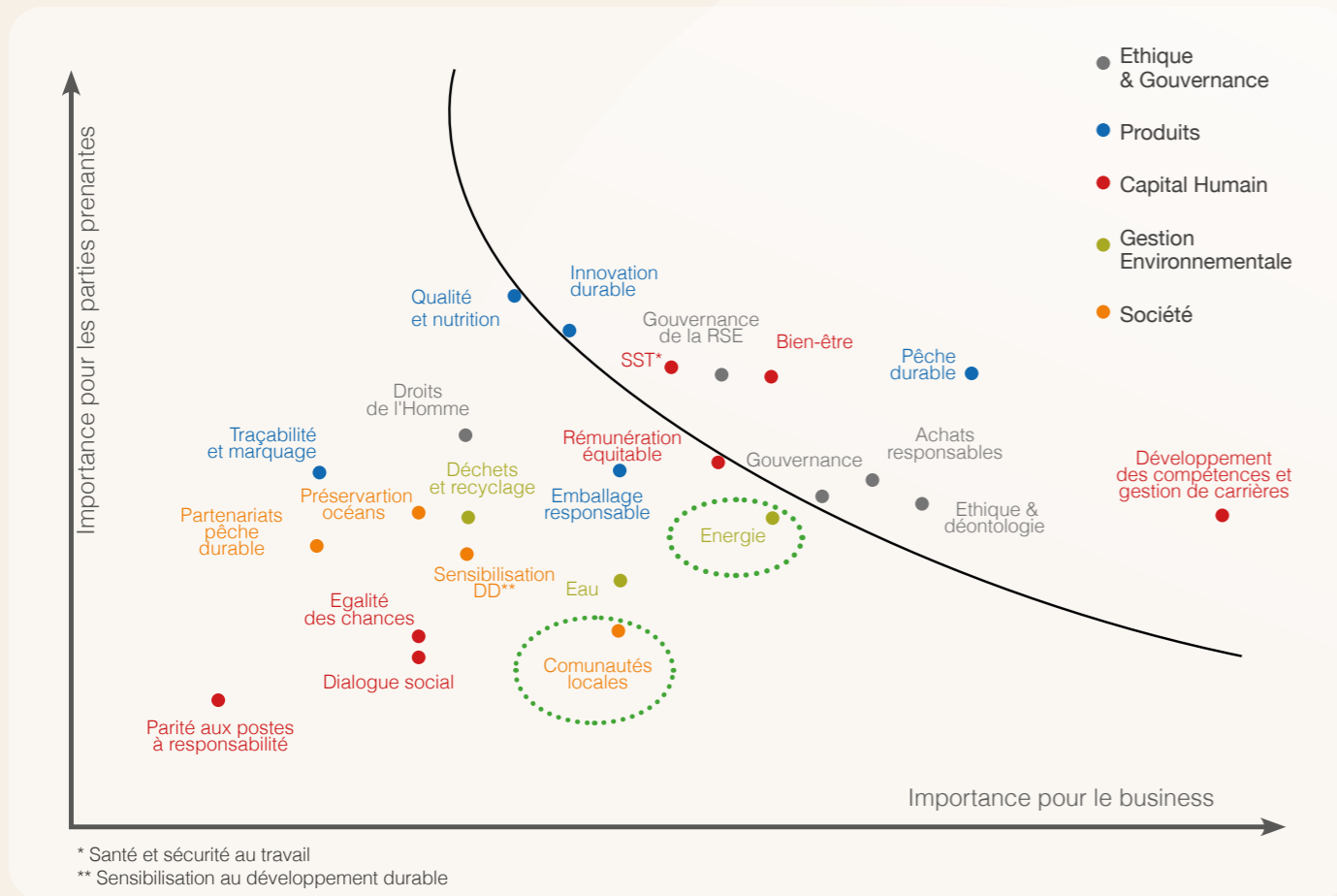
Traitement et analyse des données

Le traitement des données collectées a été structuré selon un processus rigoureux intégrant des étapes de vérification, de consolidation, d'analyse, de hiérarchisation et de validation des résultats, permettant d'aboutir à la sélection des enjeux matériels prioritaires.



Résultats de la matrice de matérialité

Les résultats sont présentés dans la matrice de matérialité figurant ci-après.



Cette matrice a permis d'identifier 10 enjeux matériels prioritaires, dont 8 considérés comme critiques en raison de leur impact significatif sur le Groupe et ses parties prenantes.

Deux enjeux jugés d'importance intermédiaire, à savoir **la gestion de l'énergie** et **le soutien aux communautés**, ont également été retenus, compte tenu de leur rôle structurant à moyen et long terme, notamment dans un contexte de transition énergétique et d'ancrage territorial.

Les enjeux liés à la gouvernance et au pilotage de la RSE ont par ailleurs été regroupés afin de refléter les synergies entre ces dimensions.



Les 10 enjeux prioritaires

Ces enjeux constituent le socle du plan d'action RSE du Groupe et orientent la définition de ses priorités opérationnelles.



Ethique et Gouvernance

1. Gouvernance aux meilleurs standards & Gouvernance RSE
2. Ethique & déontologie
3. Achats Responsables




Produits

4. Pêche durable
5. Innovation durable



Capital Humain

6. Développement des compétences et gestion des carrières
7. Bien-être des collaborateurs
8. Santé et sécurité des collaborateurs



Gestion Environnementale

9. Gestion de l'énergie



Société

10. Soutien des communautés locales

DE LA MATÉRIALITÉ À LA STRATÉGIE : STRUCTURATION DE NOTRE DÉMARCHE RSE

Les résultats de l'étude de matérialité ont directement nourri la structuration de la démarche RSE d'Unimer Group. Les 10 enjeux matériels prioritaires identifiés constituent désormais le cadre de référence de notre stratégie et orientent la définition de nos priorités d'action pour les années à venir.


À l'issue de cette analyse, nous avons organisé notre démarche RSE autour de trois piliers, déclinés en dix engagements stratégiques. Ces piliers traduisent la manière dont Unimer intègre les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance au cœur de son modèle de développement et de ses activités opérationnelles.


Cette structuration assure la cohérence entre les impacts du Groupe, les attentes de ses parties prenantes et ses objectifs de performance durable. Elle s'inscrit dans la volonté du Groupe de consolider son positionnement d'acteur de référence des produits de la mer, en conciliant exigence de qualité, responsabilité environnementale et création de valeur pour ses parties prenantes.

En continuité avec les travaux engagés en 2024, l'année 2025 marque une phase de consolidation, caractérisée par une intégration plus opérationnelle des enjeux matériels dans la gouvernance, les processus de pilotage et les plans d'action RSE.

Les 3 piliers de notre stratégie RSE

Cette organisation se décline à travers les trois piliers suivants :

01  **ŒUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE**
 Unimer Group s'engage à renforcer sa gouvernance pour assurer une gestion transparente et responsable et garantir ainsi la confiance de ses parties prenantes.
 Ce pilier promeut des pratiques éthiques et responsables, respectant les lois et préservant les intérêts des parties prenantes et de l'environnement.
 En interne, il encourage une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité, impliquant activement tous les collaborateurs pour honorer les engagements envers les parties prenantes.

02  **CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR**
 Unimer Group aspire à se positionner comme un employeur de choix, en renforçant la confiance, la satisfaction et l'engagement de ses collaborateurs envers le Groupe.
 Cela se traduit par la création d'un environnement de travail attractif, centré sur le bien-être et l'épanouissement des employés actuels et futurs.
 De plus, Unimer Group s'engage à promouvoir une culture d'inclusion, de diversité et d'équité, tout en soutenant le développement des compétences et des talents de ses collaborateurs.

03  **RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE**
 Unimer Group s'engage fermement à minimiser les impacts négatifs de ses produits et de ses processus de production sur l'environnement, préservant ainsi les ressources naturelles.
 Ce pilier s'attache à mettre en place des stratégies et des pratiques pour réduire la consommation d'énergie, de matières premières et de ressources naturelles, ainsi que les émissions de gaz à effet de serre et les déchets produits. Parallèlement, le Groupe encourage le développement de produits et de processus respectueux de l'environnement, tout en mobilisant activement l'ensemble de ses employés pour atteindre ces objectifs environnementaux.

Notre chemin de progrès autour de 10 engagements stratégiques

ŒUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

- Aller plus loin dans nos structures de gouvernance
- Consolider nos principes éthiques et déontologiques
- Favoriser des pratiques d'achats durables



CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR

- 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 NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

- Faire progresser les pratiques de pêche
- Stimuler l'innovation des produits et procédés
- Optimiser les consommations énergétiques

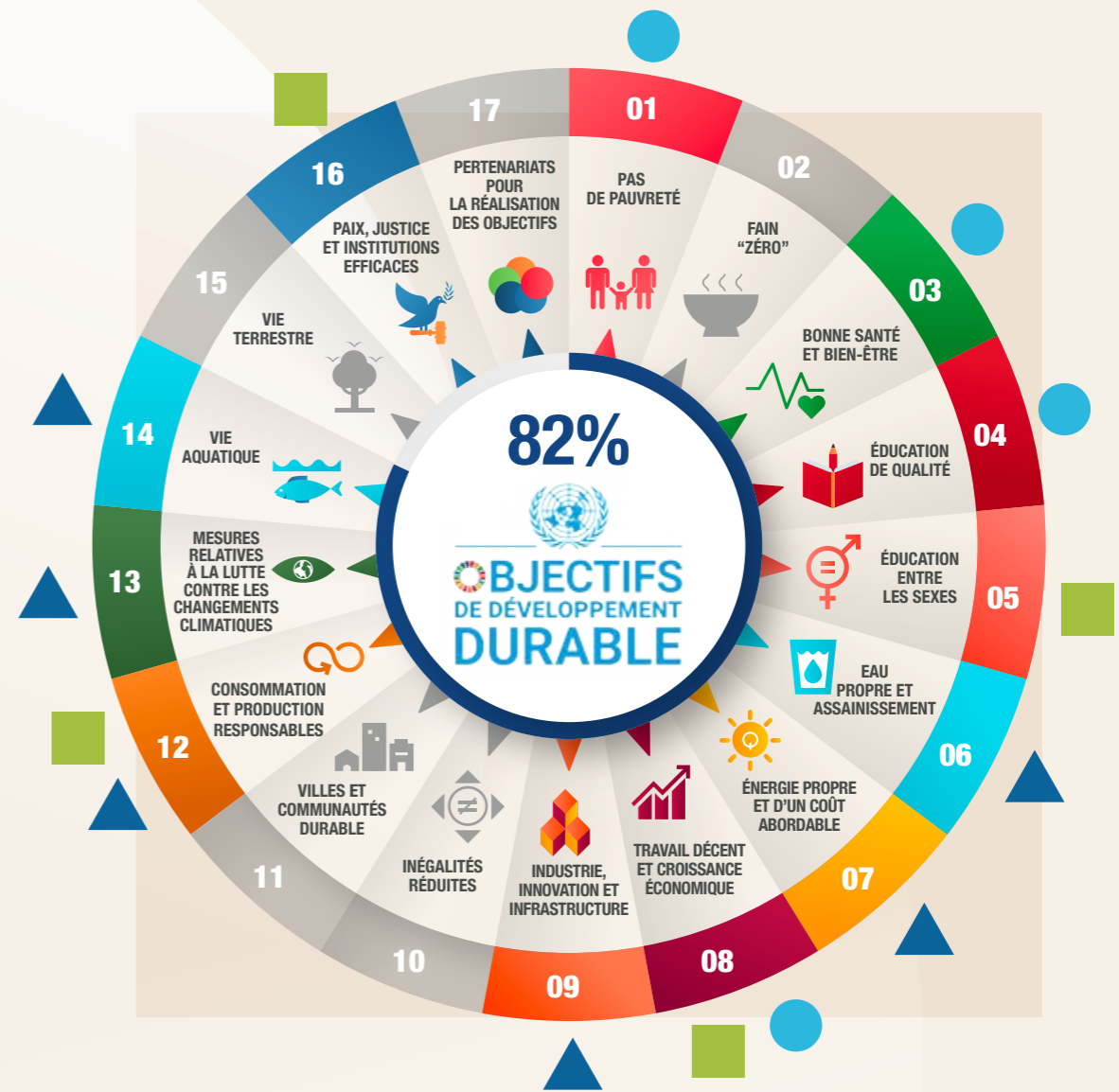


NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En cohérence avec notre analyse de matérialité, nous avons examiné les enjeux portés par les Objectifs de Développement Durable (ODD) afin d'identifier ceux pour lesquels Unimer peut apporter une contribution significative. Les 17 ODD adoptés par les Nations Unies en 2015 constituent un cadre de référence international couvrant les dimensions sociales, environnementales et économiques du développement durable.

Le Groupe Unimer inscrit son action dans cette dynamique en articulant sa stratégie RSE, ses trois piliers et ses engagements avec les priorités définies par les ODD. Cette démarche repose sur une analyse des cibles associées à chaque objectif, permettant de relier nos activités, nos impacts et les attentes de nos parties prenantes aux enjeux globaux de durabilité.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



La cartographie de nos contributions aux ODD a ainsi permis de structurer notre compréhension de notre rôle et de notre impact, et d'alimenter la définition de nos

priorités RSE et de notre feuille de route. Les ODD pour lesquels notre contribution est la plus directe sont présentés ci-après (voir détail des cibles en annexe).

Les Piliers RSE d'Unimer Group

- 

ŒUVRER EN CONTINU POUR UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE
- 

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE
- 

CONSOLIDER LA MARQUE EMPLOYEUR

LA RAISON D'ÊTRE DES MARQUES COMME LEVIER D'INTÉGRATION ESG

En 2025, Unimer Group a poursuivi l'intégration de sa démarche RSE au sein de ses marques stratégiques. La raison d'être de Titus et La Monégasque constitue désormais un cadre d'orientation qui dépasse le seul positionnement marketing et contribue à la cohérence entre identité de marque, offre produit, valorisation des savoir-faire et prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux.

Cette évolution s'inscrit dans un travail pluriannuel mené avec l'appui de partenaires spécialisés, selon une approche croisant diagnostic interne, analyse des attentes des parties prenantes et positionnement stratégique. Elle reflète une conviction forte : nos marques sont des vecteurs d'impact durable, capables d'agir sur les dimensions environnementales, sociales et sociétales de notre chaîne de valeur, en lien avec la stratégie RSE du Groupe.

La Monégasque : valoriser un savoir-faire d'exception

En 2025, le travail engagé sur La Monégasque a franchi une étape structurante avec la consolidation de son identité autour de sa raison d'être : « **Révéler la vraie richesse de l'anchois** ». Cette orientation s'inscrit dans la continuité de l'histoire de la marque, fondée sur l'idée que l'anchois relève d'un véritable art. La Monégasque perpétue depuis 1942 une tradition d'excellence et de qualité, fondée sur la maîtrise des gestes de préparation et la transmission d'un savoir-faire reconnu. La nouvelle identité de marque a ainsi été conçue autour de cette notion de savoir-faire associé à un anchois d'exception.

Dans cette logique, la marque s'inscrit naturellement dans la continuité des priorités RSE du Groupe. Elle contribue à revaloriser l'image d'un produit traditionnel souvent méconnu, à mettre en lumière les métiers et le travail manuel qui en garantissent la qualité, et à rappeler l'importance d'une gestion responsable de la ressource marine. Cette cohérence entre le discours de marque, la nature du produit et ces dimensions



humaines et environnementales renforce le positionnement de La Monégasque comme une marque où excellence, transmission et responsabilité sont étroitement liées, ce qui s'est traduit par une actualisation de l'identité visuelle et du logo dans le respect de l'héritage historique, ainsi que par un nouveau packaging à positionnement plus premium valorisant le geste artisanal, notamment le filetage à la main.

Cette démarche s'est également accompagnée d'une adaptation de certains formats de conditionnement, afin de mieux répondre aux attentes des consommateurs en matière de praticité et de perception du produit. La signature « **L'art de l'anchois depuis 1942** » vient ancrer cette identité dans la durée et exprime la continuité entre tradition, exigence de qualité et valorisation des métiers.



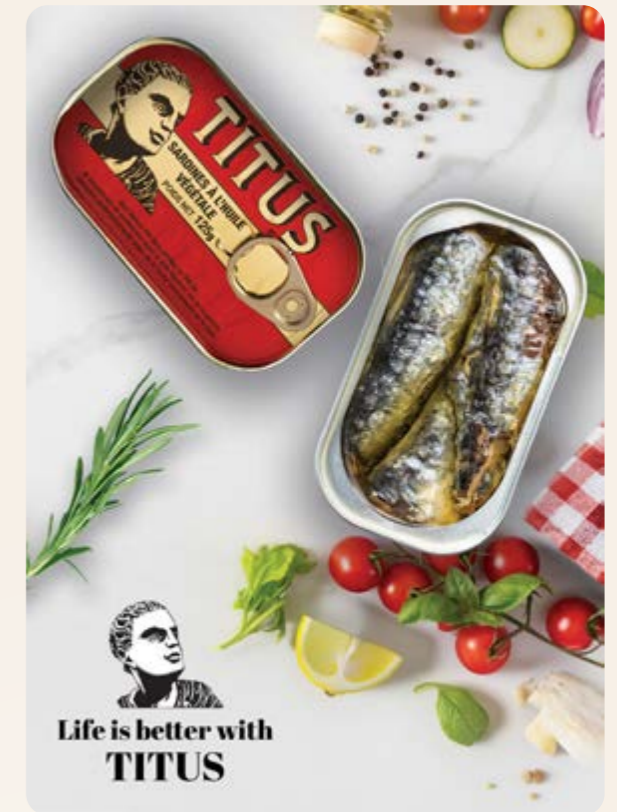
Titus : valoriser la richesse des cultures et des goûts

La raison d'être de Titus – « **Célébrer la richesse des cultures du monde** » – continue d'orienter l'évolution de la marque.

En 2025, cette ambition s'est traduite par une adaptation progressive de l'offre et de sa présentation, afin de mieux refléter la diversité des goûts et les attentes des consommateurs sur les différents marchés.

Fidèle à son positionnement historique, Titus poursuit le développement de recettes inspirées des usages locaux et des préférences culinaires, tout en intégrant les nouvelles attentes en matière de naturalité, de qualité perçue et d'équilibre nutritionnel.

Dans cette dynamique, la marque a notamment enrichi certaines gammes avec de nouvelles recettes, telles que la sardine au naturel ou fumée, modernisé plusieurs packagings et valorisé le label Oméga 3 sur certains marchés internationaux.



Ces initiatives illustrent la volonté du Groupe de conjuguer ancrage culturel, innovation produit et création de valeur durable.



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**
Organisation, comités, intégration ESG dans la stratégie.
- **Ethique & déontologie**
Intégrité, conformité, prévention des risques.
- **Achats responsables**
Chaîne d'approvisionnement maîtrisée et intégration des critères ESG.

Ce pilier traduit la volonté d'Unimer Group d'ancrer la performance dans un cadre de gouvernance structuré, fondé sur l'éthique, la transparence et la responsabilité.

Il organise les dispositifs et pratiques qui garantissent l'intégrité des décisions, la maîtrise des risques et la confiance des parties prenantes.

Notre contribution aux ODD :



ALLER PLUS LOIN DANS NOS STRUCTURES DE GOUVERNANCE

En tant qu'acteur de référence de l'agro-industrie à l'export, coté à la Bourse de Casablanca, Unimer Group poursuit le renforcement de ses structures de gouvernance. Cette évolution vise à garantir une organisation claire des responsabilités, une supervision efficace et une information transparente.

Elle repose sur une répartition définie entre le Conseil d'Administration, ses comités spécialisés et les instances de pilotage opérationnel, dans le respect des exigences réglementaires applicables aux sociétés faisant appel public à l'épargne et des bonnes pratiques de gouvernance.

Une organisation de gouvernance structurée

La gouvernance d'Unimer Group s'appuie sur une distinction claire entre :

- le Conseil d'Administration, qui définit les orientations stratégiques, examine les risques et approuve les comptes ainsi que les informations publiées ;
- la Direction Générale, chargée de la mise en œuvre opérationnelle et du pilotage des activités.

Le Président Directeur Général assure la présidence du Conseil d'Administration.

Le Conseil s'appuie sur des comités spécialisés qui approfondissent l'examen des sujets relevant de leur périmètre, formulent des recommandations et rendent compte régulièrement de leurs travaux, contribuant ainsi à la qualité de la prise de décision et au renforcement du dispositif de gouvernance.

Conseil d'Administration : composition et fonctionnement

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'Administration est composé de 12 membres, dont :

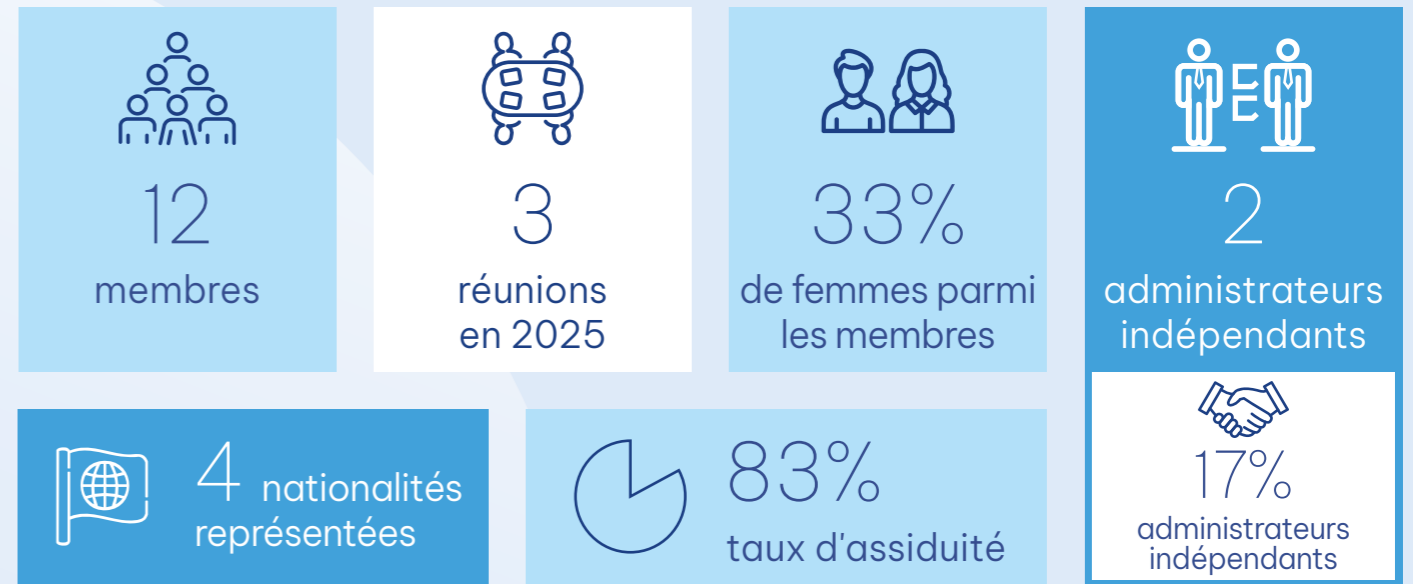
- 33 % de femmes ;
- 2 administrateurs indépendants, soit 17 % de la composition du Conseil ;
- des membres exécutifs et non exécutifs.

Le Conseil s'est réuni 3 fois au cours de l'exercice 2025. Le taux moyen d'assiduité des administrateurs aux réunions du Conseil s'élève à 83 %.

Cette composition permet d'assurer une diversité de compétences couvrant notamment les domaines financier, industriel, stratégique, technologique et extra-financier, contribuant ainsi à la qualité des délibérations et à la pertinence des décisions du Conseil.

Le Conseil d'Administration se caractérise également par une diversité de profils et de nationalités, avec 4 nationalités représentées.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Composition équilibrée

Membres exécutifs & non exécutifs

2 Administrateurs indépendants

Diversité : Genre, Compétences, ESG

Noms	Genre	Nationalité	Qualité / Représentation	Statut	Nombre de mandats externes	Date de début du mandat	Échéance du mandat	Taux de présence aux réunions du Conseil (2025)	Membre du Comité d'audit	Membre du Comité stratégique et investissement	Membre du Comité RSE
M. Mehdi Alj	M	Marocaine / Belge	Président du Conseil d'Administration	Exécutif	28	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%		✓	
M. Saïd Alj	M	Marocaine / Belge	Actionnaire	Non exécutif - Président du comité stratégique et investissement	5	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%		Président	
M. Abdellatif Guerraoui	M	Marocaine	Administrateur Non exécutif	Non exécutif	1	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%		✓	✓
M. Mohamed Saïd Hassar	M	Marocaine	Administrateur Non exécutif	Non exécutif	5	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%	✓	✓	
M. Mohamed Mouncef Kabbaj	M	Marocaine	Actionnaire	Non exécutif	1	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	67%		✓	
M. Yahia Chraïbi	M	Marocaine / Française	Actionnaire SANLAM Maroc	Non exécutif	18	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%	✓		
M ^{me} Kenza Alj	F	Marocaine / Belge	Actionnaire SANAM Holding	Non exécutif	27	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%	✓	✓	
M. Thierry Vanelli	M	Française / Italienne	Administrateur Indépendant	Indépendant - Non exécutif	2	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	33%	Président	✓	
M. Jalil Ben Wahhoud	M	Marocaine	Directeur Général Délégué	Exécutif	9	22/06/2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%		✓	
M ^{me} Kristell Guizouarn	F	Française	Administratrice Indépendante	Indépendant - Non exécutif	1	27/06/2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	67%			Président
M ^{me} Hasnae Alj	F	Marocaine / Belge	Actionnaire SANAM AGRO	Non exécutif	4	27/06/2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	33%			✓
M ^{me} Noura Alj	F	Marocaine / Française	Actionnaire ALIA HOLDING	Non exécutif	1	27/06/2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/25	100%			✓

Le détail des mandats externes des administrateurs est présenté dans le Rapport Financier Annuel.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Mehdi ALJ
Président Directeur Général



Kenza ALJ
Administratrice représentant
SANAM Holding
Membre des Comités : d'Audit et Stratégique



Said Alj
Administrateur
Président du Comité Stratégique



Hasnae ALJ
Administratrice représentant
SANAM Agro
Membre du Comité RSE



Mouncef KABBAJ
Administrateur
Membre du Comité Stratégique



Noura ALJ
Administratrice représentant
ALJIA Holding
Membre du Comité RSE



Abdellatif GUERAOU
Administrateur
Membre des comités :
Stratégique et RSE



Mohamed HASSAR
Administrateur
Membre des comités :
Audit et Stratégique



Yahia CHRAIBI
Administrateur Représentant
SANLAM - Maroc
Membre du Comité Audit



Thierry VANELLI
Administrateur Indépendant
Président du Comité d'Audit
Membre du Comité Stratégique



Kristell GUIZOUARN
Administratrice Indépendante
Présidente du Comité RSE



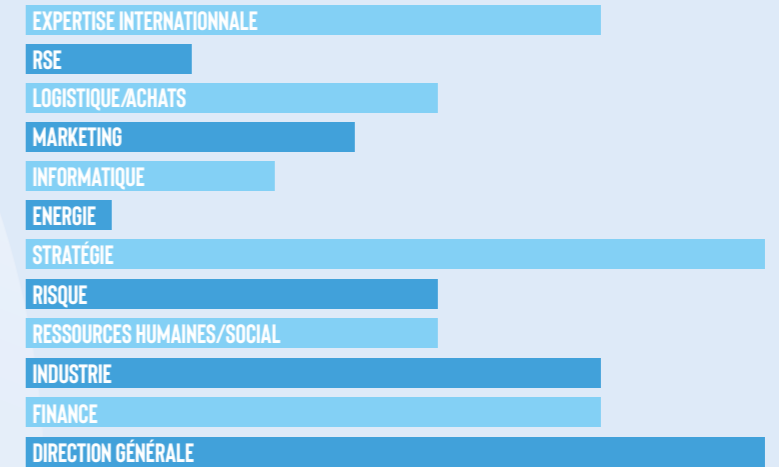
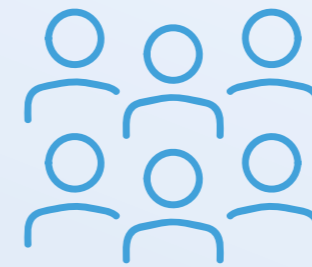
Jalil BEN WAHOUD
Administrateur - DGD
Membre des Comités :
RSE et Stratégique

Une cartographie des compétences alignée aux enjeux du Groupe

Le Conseil d'Administration réunit des expertises couvrant les principaux enjeux du Groupe, notamment les dimensions financières, industrielles, stratégiques, technologiques et ESG.

Cette complémentarité de profils renforce la qualité des analyses et la pertinence des recommandations formulées au Conseil.

Cartographie des compétences



Des comités spécialisés pour renforcer la supervision

Pour approfondir l'examen des sujets clés et appuyer ses travaux, le Conseil d'Administration s'appuie sur **trois comités permanents**. Ces comités analysent les thématiques relevant de leur périmètre, formulent des recommandations et rendent compte régulièrement de leurs travaux au Conseil.

Comité spécialisés

Indicateurs clés de fonctionnement en 2025



Comité d'Audit

Il assiste le Conseil dans le suivi de l'information financière, du dispositif de contrôle interne et de la gestion des risques.

Il examine les comptes, les travaux d'audit interne et externe et veille à la fiabilité des informations communiquées.

Comité Stratégique et d'Investissement

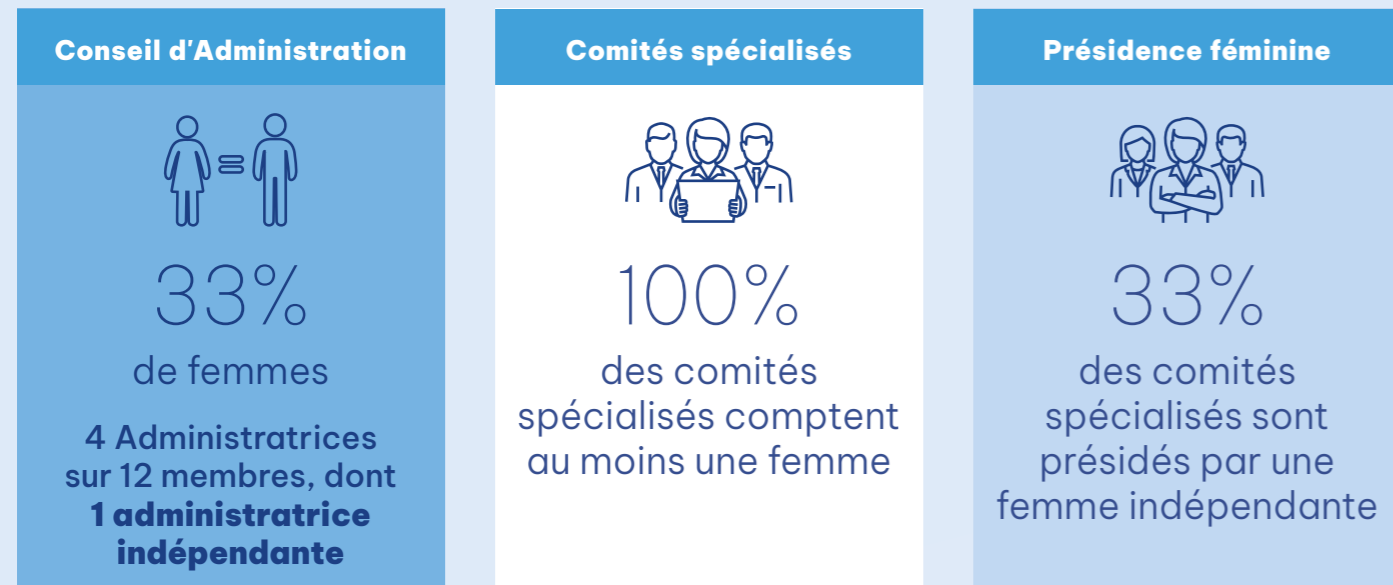
Il analyse les orientations stratégiques, les projets de développement, les opérations de croissance externe et les investissements significatifs. Il formule des recommandations au Conseil et en assure le suivi.

Comité RSE

Placé sous l'autorité du Conseil, ce comité a tenu sa première réunion en septembre 2025.

Il accompagne l'intégration des enjeux ESG dans la stratégie du Groupe, définit les objectifs, suit les indicateurs de performance, appuie les plans d'action et assure le dialogue avec les parties prenantes.

Mixité au sein des organes de gouvernance



Direction Générale et pilotage opérationnel

La Direction Générale met en œuvre la stratégie arrêtée par le Conseil d'Administration et assure le pilotage opérationnel des activités du Groupe. Elle rend compte régulièrement au Conseil de l'évolution des activités, des résultats et des principaux risques.

En novembre 2025, le dispositif de direction a été renforcé par la nomination d'un second Directeur Général Délégué aux côtés du Directeur Général Délégué déjà en fonction. Cette évolution vise à accompagner la croissance du Groupe, à renforcer le pilotage opérationnel et à assurer la continuité du dispositif exécutif dans un esprit de complémentarité.

La rémunération des administrateurs et des dirigeants

La rémunération des administrateurs est constituée de jetons de présence dont le montant global est approuvé par l'Assemblée Générale, conformément aux dispositions légales applicables. Au titre de l'exercice 2025, le montant total des jetons de présence versés aux administrateurs s'élève à **700 000 dirhams**.

La rémunération des dirigeants comprend celle du Président Directeur Général, des deux Directeurs Généraux Délégués ainsi que des directeurs fonctionnels et opérationnels du Groupe.

Au titre de l'exercice 2025, l'enveloppe globale brute correspondante s'élève à **12,56 millions de dirhams**.

Modernisation du fonctionnement des instances de gouvernance

Dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques de gouvernance, le Groupe a engagé une première phase de dématérialisation des supports de ses instances.

La mise à disposition de tablettes aux administrateurs, l'envoi anticipé des dossiers en format électronique ainsi que la possibilité d'annoter et de partager les observations en amont des réunions ont permis de renforcer la qualité des échanges tout en réduisant le recours à l'impression papier.

À moyen terme, le Groupe prévoit de poursuivre cette dynamique à travers la dématérialisation des convocations, la mise en place de la signature électronique des procès-verbaux et l'archivage numérique sécurisé des documents de gouvernance.

Cette évolution s'inscrit dans la volonté d'aligner progressivement les pratiques du Groupe sur les standards internationaux en matière de gouvernance responsable.



Dispositif d'information des actionnaires

Le Groupe assure une information régulière, fiable et accessible à l'ensemble de ses actionnaires et au marché, conformément aux exigences réglementaires applicables.

Les documents relatifs aux Assemblées Générales, les rapports de gestion, le rapport ESG, ainsi que les indicateurs trimestriels, les comptes semestriels et annuels et les communiqués publiés à l'issue des réunions du Conseil sont diffusés dans les délais requis.

Ces informations sont mises à disposition sur le site institutionnel et relayées via les supports réglementaires de l'AMMC, de la Bourse de Casablanca et dans un journal d'annonces légales.

Le Conseil d'Administration veille à la qualité, à la sincérité et à la diffusion de l'information financière et extra-financière.

GOVERNANCE RSE

Supervision au niveau du Conseil d'Administration

Les enjeux RSE sont suivis par le Conseil d'Administration depuis 2022.

La création du Comité RSE a renforcé ce dispositif en établissant un cadre formalisé de pilotage et de restitution des travaux au Conseil.

Cette organisation permet d'assurer l'alignement de la stratégie de durabilité avec les objectifs économiques, sociaux et environnementaux du Groupe, conformément au Code marocain de gouvernance des sociétés faisant appel public à l'épargne.

Comité RSE

Placée sous l'autorité du Conseil d'Administration et présidée par une administratrice indépendante, conformément aux meilleures pratiques en matière d'indépendance et de diversité, cette instance a tenu sa première réunion en septembre 2025.

Au cours de l'exercice, la **Charte du Comité de la Responsabilité Sociétale** a été adoptée et validée par le Conseil, précisant ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

Le Comité assure notamment :

- la définition des priorités ESG du Groupe ;
- le suivi des plans d'action RSE ,
- l'évaluation des initiatives mises en œuvre.
- la remontée d'informations au Conseil d'Administration

Cette structuration permet d'intégrer les enjeux de durabilité dans les processus de décision et d'en assurer un pilotage formalisé.



Déploiement opérationnel de la stratégie RSE

Afin d'assurer la déclinaison concrète des orientations définies par le Comité RSE, le Groupe s'appuie sur un **réseau des Ambassadeurs RSE** présent sur l'ensemble de ses sites.

Ce dispositif constitue un relais opérationnel de la démarche et contribue à :

- diffuser les priorités ESG auprès des équipes ;
- sensibiliser aux enjeux de responsabilité sociétale ;
- identifier et remonter les initiatives locales ;
- accompagner la mise en œuvre des plans d'action par site.

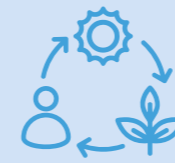


En 2025, une rencontre a réuni l'ensemble des ambassadeurs issus des différents sites. Organisée dans une logique de mobilisation et de reconnaissance, elle a permis :

- de partager les priorités du Groupe ;
- d'harmoniser les pratiques ;
- d'initier l'élaboration de feuilles de route RSE par site ;
- de valoriser l'engagement du réseau à travers l'élection, par les pairs, du Meilleur Ambassadeur RSE 2025.

Ce réseau assure ainsi le lien entre la gouvernance RSE et les opérations, garantissant une mise en œuvre cohérente et ancrée dans les réalités terrain.

Réseau des Ambassadeurs RSE - 2025



Couverture de l'ensemble des sites - Relais opérationnel de la démarche RSE



27 ambassadeurs mobilisés
Dont 9 nouveaux membres en 2025



Rencontre annuelle structurante - Harmonisation des pratiques et partage des priorités



Feuilles de route par site
Déclinaison locale des engagements RSE

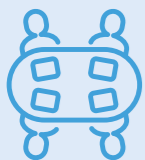
Comité RSE - Faits marquants 2025



Supervision au niveau du Conseil
Suivi des enjeux RSE au plus haut niveau de gouvernance



Charte adoptée
Formalisation du cadre de gouvernance



Première réunion tenue
Mise en place du pilotage stratégique RSE



Présidente indépendante
Alignement avec les meilleures pratiques de gouvernance



CONSOLIDER NOS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

Dans la conduite de nos activités, nous plaçons l'éthique, l'intégrité et la conformité au cœur de notre modèle de gouvernance. Nous agissons avec détermination pour prévenir toute forme de corruption, de conflits d'intérêts et de délit d'initié, tout en veillant à la protection des données personnelles de nos parties prenantes.

Cette exigence contribue à instaurer des relations durables fondées sur la transparence, la responsabilité et le respect des normes déontologiques.

Un cadre structuré pour l'éthique et la déontologie

L'éthique et la déontologie demeurent des piliers fondamentaux de notre gouvernance. En 2025, nous nous appuyons sur un corpus de documents de référence robustes, qui formalisent nos engagements et encadrent les comportements attendus de l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires.

Ces engagements reposent notamment sur :

CHARTE ÉTHIQUE

Remise à chaque collaborateur lors de son intégration.
Précise les valeurs du Groupe et fixe des règles de conduite en matière de prévention des conflits d'intérêts, de confidentialité et de transparence.



RÈGLEMENT INTERNE

Validé par les autorités compétentes pour chacun des sites de production.
Structure les relations professionnelles et encadre les interactions avec les parties prenantes.



CODE DE DÉONTOLOGIE BOURSIÈRE

Encadre le respect des règles applicables en matière financière et boursière.
Précise les obligations relatives aux informations privilégiées et à la prévention du délit d'initié.



Ces référentiels sont complétés par des procédures opérationnelles, des actions de formation et un mécanisme d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ils visent à sensibiliser aux enjeux et dilemmes éthiques susceptibles de se présenter dans l'exercice des fonctions, tout en favorisant une culture du dialogue et de la responsabilité. En 2025, ces référentiels demeurent en vigueur et continuent de constituer le socle de notre dispositif de conformité, témoignant de leur pertinence au regard des exigences réglementaires et des valeurs portées par le Groupe.

Dans une logique d'amélioration continue, Unimer a poursuivi le renforcement de son cadre éthique à travers des démarches structurantes engagées en 2024 et déployées en 2025. À ce titre, une **procédure d'achats responsables** a été formalisée et mise en place, afin de garantir des pratiques commerciales alignées avec les engagements RSE du Groupe et de renforcer la maîtrise des risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

Par ailleurs, le Groupe a engagé des travaux de structuration complémentaires en matière de gouvernance et de conformité, dont le déploiement se poursuivra progressivement.

Nouvelle Charte : Charte Éthique et Conformité - Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LBC/FT)

En 2025, une Charte Éthique et Conformité LBC/FT a été élaborée et validée par le Comité d'Audit. Cette charte vise à renforcer le dispositif de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, à formaliser les principes de vigilance applicables aux relations d'affaires et à structurer les mécanismes de contrôle interne associés.

Sa diffusion interne et sa mise en ligne sur les supports du Groupe sont prévues en 2026 dans le cadre du plan de déploiement.



Conformité boursière et prévention du délit d'initié



Nous appliquons strictement les règles relatives aux abus de marché et à la gestion des informations privilégiées. Notre Code de Déontologie Boursière encadre l'identification, la sécurisation et la diffusion des informations sensibles, ainsi que les obligations des dirigeants, administrateurs et collaborateurs concernés.

L'accès aux informations financières est limité aux personnes habilitées selon le principe du besoin d'en connaître. Des périodes de restriction de transactions sont définies autour des publications financières et les opérations sur titres font l'objet d'un encadrement spécifique afin de prévenir tout risque d'utilisation induite d'informations non publiques.

Le Code précise également les procédures de gestion des conflits d'intérêts et encadre les règles relatives aux cadeaux, invitations et avantages, afin de prévenir toute situation susceptible d'altérer l'indépendance ou l'intégrité des décisions professionnelles. Il définit

pour l'ensemble des collaborateurs des principes de conduite fondés sur la loyauté, l'honnêteté et l'équité dans les relations d'affaires.

Ce dispositif fait l'objet d'actions régulières de diffusion et de sensibilisation. En 2025, des sessions de formation ont été organisées auprès des collaborateurs concernés, portant notamment sur la confidentialité, la prévention des conflits d'intérêts et les règles de déontologie boursière, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de manquement.

Lutte contre la corruption et promotion de l'intégrité



Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption. Cette politique s'appuie sur la Charte Éthique du Groupe et sur une procédure anticorruption dédiée qui définit les comportements prohibés, les dispositifs de prévention ainsi que les sanctions applicables, en référence aux dispositions du Code pénal marocain.

Ce cadre est déployé de manière opérationnelle sur l'ensemble des sites à travers des actions de sensibilisation, l'affichage des règles anticorruption sur les lieux de travail et la diffusion de supports en langues française et arabe, afin d'en garantir l'accessibilité à l'ensemble des collaborateurs.

Des formations ciblées sont organisées pour les nouveaux recrutés, les délégués du personnel et

les responsables opérationnels afin de renforcer la compréhension des risques de corruption et des conduites attendues. La prévention de la corruption est également intégrée aux pratiques de gestion des ressources humaines et aux procédures internes.

Le dispositif est complété par des mécanismes de signalement permettant aux collaborateurs de remonter toute situation suspecte, de manière nominative ou anonyme, via des boîtes de réclamation, un registre de suivi et un canal dédié auprès du service juridique. Ces signalements font l'objet d'un traitement formalisé conformément aux procédures internes.

En 2025, le Groupe a poursuivi l'animation de ce dispositif dans une logique de prévention continue, en renforçant les actions de

sensibilisation et de formation. En complément des supports d'affichage déployés sur les sites, le programme de formation à l'éthique et à la prévention de la corruption a été étendu à un nouveau site.

Au total, **52 heures de formation** ont été dispensées, couvrant **269 collaborateurs**, avec une intégration systématique des nouvelles recrues et l'organisation de **sessions mensuelles par catégorie de métiers**. La généralisation progressive de ce programme à l'ensemble des sites constitue un axe de déploiement prioritaire.



Mécanismes d'alerte et gestion des plaintes

Afin de garantir la mise en œuvre effective des principes éthiques, nous avons déployé des mécanismes de signalement accessibles à l'ensemble des collaborateurs. Ces dispositifs permettent de remonter toute situation contraire au code de conduite, aux règles internes ou aux conditions de travail, de manière nominative ou anonyme.

Les collaborateurs peuvent déposer leurs signalements directement auprès du service juridique, par l'intermédiaire des délégués du personnel ou via des boîtes de réclamation mises à disposition sur les sites. Ces boîtes sont installées dans des espaces dédiés afin de préserver la confidentialité et sont ouvertes périodiquement par un représentant désigné.

L'ensemble des signalements est consigné dans un registre de suivi permettant un traitement formalisé et une analyse des situations remontées. Ce dispositif vise à garantir une gestion transparente, équitable et réactive des plaintes, dans le respect des procédures internes.

La procédure de gestion des plaintes est disponible en langues française et arabe afin d'en assurer l'accessibilité à l'ensemble des collaborateurs.



Protection des données personnelles et sécurité des systèmes d'information

La protection des données personnelles et la sécurité des systèmes d'information constituent des enjeux structurants pour le Groupe. Des dispositifs organisationnels et techniques sont déployés afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations relatives aux collaborateurs, clients et partenaires, dans le respect du cadre réglementaire applicable et des règles internes de confidentialité.

Le déploiement en 2025 du système d'information des ressources humaines (SIRH) contribue à la fiabilisation des données sociales, à la gestion des habilitations d'accès et à la traçabilité des traitements. La mise en place d'un portail RH sécurisé permet de centraliser les demandes administratives des collaborateurs dans un environnement contrôlé, limitant les manipulations de données sensibles et renforçant leur protection tout au long de leur cycle de vie.



Audit externe et démarche d'amélioration continue

Dans une logique d'amélioration continue, un audit de sécurité du système d'information a été lancé en 2025 auprès d'un cabinet spécialisé afin d'évaluer le niveau de protection existant, d'identifier les vulnérabilités potentielles et de définir un plan d'actions hiérarchisé.

Cette démarche vise à renforcer la gouvernance de la sécurité des systèmes d'information, à structurer une politique de sécurité formalisée et à aligner progressivement les pratiques du Groupe sur les standards de référence.

À fin 2025, aucun incident majeur ni plainte relative à la confidentialité des données n'a été enregistré.



Renforcement de la sécurité des systèmes d'information

En 2025, le Groupe a engagé un programme de modernisation de ses infrastructures informatiques visant à renforcer la protection des données, à sécuriser les accès et à améliorer la gestion des vulnérabilités.

Ce programme s'est traduit par l'acquisition d'une nouvelle version du progiciel de gestion intégré (ERP), permettant de réduire la dette technique, de fiabiliser les processus applicatifs et d'assurer une meilleure prise en charge des mises à jour de sécurité dans la durée.

Il s'est également accompagné du renouvellement des dispositifs de sécurité périmétrique, du renforcement de la protection des postes de travail

et de l'évolution de l'architecture réseau vers un modèle centralisé.

Cette transformation permet une gestion homogène et sécurisée des communications entre les différents sites du Groupe, au Maroc et à l'international, et contribue à l'alignement des niveaux de protection sur l'ensemble du périmètre.

 <p>0 incident majeur de cybersécurité constaté</p>	 <p>0 plainte relative à la confidentialité des données</p>
 <p>Audit externe de sécurité du SI lancé en 2025</p>	 <p>Renforcement de l'architecture réseau et sécurisation des communications inter-sites</p>



FAVORISER DES PRATIQUES D'ACHATS DURABLES

Les achats jouent un rôle stratégique dans la performance globale d'Unimer Group, à la croisée des enjeux économiques, opérationnels et de durabilité. Au-delà de la maîtrise des coûts et de la qualité, la fonction Achats contribue directement à la sécurisation des approvisionnements, à la résilience industrielle du Groupe et à la réduction des impacts environnementaux et sociaux liés à la chaîne d'approvisionnement.

En 2025, Unimer renforce la maturité de sa démarche en structurant davantage la gouvernance des achats, en intégrant systématiquement les critères RSE dans ses processus et en développant une approche partenariale durable avec ses fournisseurs.

Une gouvernance achats intégrée et pilotée à l'échelle du Groupe

L'organisation des achats a évolué vers une approche plus intégrée, coordonnée et pilotée, permettant de renforcer la cohérence des pratiques, la maîtrise des risques et la résilience de la chaîne d'approvisionnement à l'échelle du Groupe.

Les trois leviers structurants de l'organisation achats groupe

COORDINATION INTER-SITES

- Partage d'informations
- Harmonisation des pratiques
- Continuité opérationnelle



MUTUALISATION DES BESOINS

- Consolidation des volumes
- Cohérence achats Groupe
- Réduction des dépendances



CONTRACTUALISATION SÉCURISÉE DES FOURNISSEURS STRATÉGIQUES

- Prix stabilisés
- Disponibilité sécurisée
- Relations fournisseurs durables



Cette organisation repose sur une coordination renforcée entre les sites, une mutualisation des besoins et une contractualisation sécurisée avec les partenaires clés. Elle permet de stabiliser les conditions d'approvisionnement, de sécuriser les flux et de garantir une cohérence des pratiques achats à l'échelle du Groupe.

Dans cette dynamique, la structuration s'inscrit dans une logique de pilotage renforcé de la fonction Achats, fondée sur des objectifs partagés, des indicateurs de performance et une coordination transversale entre les entités. Elle contribue ainsi à une gestion plus maîtrisée, responsable et durable de la chaîne d'approvisionnement d'Unimer.

Montée en compétence des équipes Achats

La structuration de l'organisation achats s'accompagne d'un renforcement des compétences des équipes. En 2025, les responsables achats ont bénéficié de formations orientées pilotage, management par objectifs, leadership et communication, soutenant leur capacité à intégrer les enjeux économiques, opérationnels et RSE dans les décisions d'achats. Cette dynamique soutient la capacité des équipes à intégrer les enjeux stratégiques, économiques et RSE dans les décisions d'achats.

Intégration des enjeux RSE dans le processus achats

Dans la continuité de la structuration de la fonction Achats, l'intégration des enjeux RSE est désormais pleinement ancrée dans les processus du Groupe. Les dimensions sociales, environnementales et éthiques constituent des critères à part entière dans les décisions d'achats, aux côtés des exigences de qualité, de performance et de maîtrise des coûts. Une vigilance particulière est portée aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité ainsi qu'au respect des droits humains chez les fournisseurs.

Ces exigences interviennent dès la phase de référencement, à travers l'évaluation des pratiques des fournisseurs et leur adhésion aux principes de la Charte des Achats Responsables. Elles se prolongent lors de la contractualisation et du suivi des partenaires, via des audits, des questionnaires de conformité et des échanges réguliers avec les équipes qualité des sites. Cette approche élargit l'analyse de la performance fournisseur au-delà des seuls aspects techniques et économiques.

Entre 2024 et 2025, la démarche a gagné en cohérence et en systématisation, portée par une meilleure coordination inter-sites, une rationalisation des processus d'approvisionnement et un renforcement du partenariat avec les fournisseurs.



Charte des Achats Responsables

Déployée en février 2025, la Charte des Achats Responsables établit un cadre commun pour des relations durables et responsables avec nos fournisseurs.

Elle formalise les engagements d'Unimer et précise les principes attendus de ses partenaires.



NOS ENGAGEMENTS

- Égalité de traitement
- Soutien aux fournisseurs locaux et PME
- Respect des délais de paiement
- Transparence & protection des données
- Prévention de la dépendance économique

ENGAGEMENTS FOURNISSEURS

- Respect humains et conditions de travail
- Éthique & intégrité des relations
- Respect des conditions contractuelles
- Responsabilité et protection environnementale
- Traçabilité & transparence des pratiques

La charte est intégrée au processus de référencement des nouveaux fournisseurs et déployée en priorité auprès des fournisseurs stratégiques du Groupe. Cette démarche progressive vise à étendre l'adhésion à l'ensemble du panel fournisseurs, dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité partagée au sein de la chaîne d'approvisionnement.

À fin 2025, 70 fournisseurs avaient formellement adhéré à la Charte des Achats Responsables du Groupe Unimer ;

FOURNISSEURS & ACHATS RESPONSABLES - 2025

- 70 fournisseurs engagés** via la Charte des Achats Responsables
- Suivi des engagements** dans le cadre des relations contractuelles
- Déploiement prioritaire** auprès des fournisseurs stratégiques et à risque et intégration dans le processus de référencement des nouveaux fournisseurs

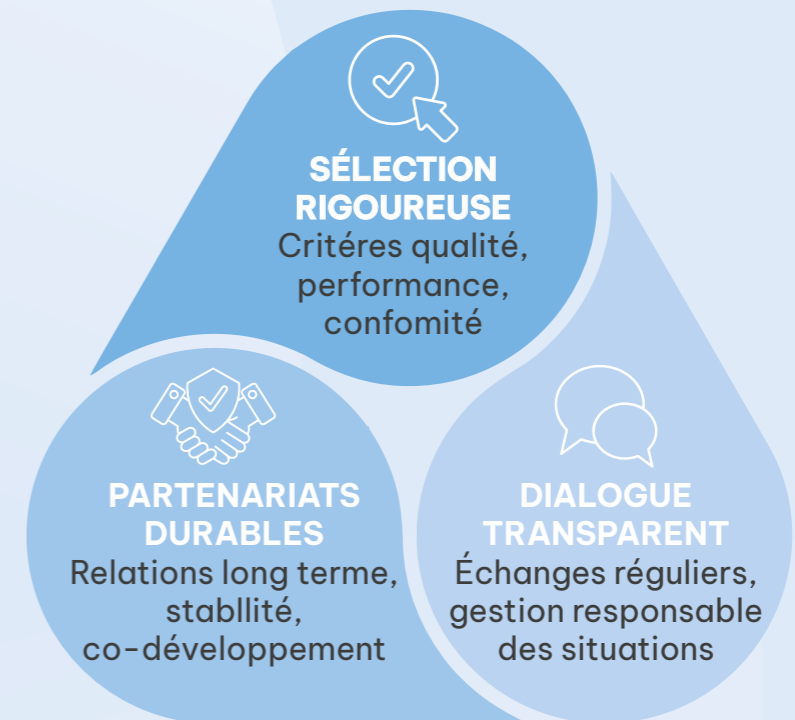
Performance économique et responsabilité fournisseur

La sélection et le suivi des fournisseurs intègrent désormais des critères sociaux, environnementaux et éthiques, en complément des exigences de qualité et de performance.

Les évaluations réalisées n'ont pas mis en évidence de non-conformités majeures et ont, le cas échéant, donné lieu à des actions de progrès partagées avec les partenaires concernés.

Pour certains périmètres sensibles, notamment les ingrédients et emballages, des certifications spécifiques sont requises. Des audits réguliers des installations permettent d'évaluer les conditions de travail, les pratiques de sécurité et le respect des normes environnementales.

La Direction Achats veille à concilier performance économique et responsabilité fournisseur, en s'appuyant sur les trois leviers suivants :



Structuration de la fonction Achats et outils de pilotage

En 2025, plusieurs procédures ont été formalisées ou renforcées :

- Procédure de création des demandes d'achats
- Procédure de référencement et d'homologation des nouveaux fournisseurs
- Procédure de maîtrise des achats et des fournisseurs
- Matrice d'évaluation annuelle des fournisseurs

La fonction Achats poursuit également sa structuration à travers la mise en place de tableaux de bord de pilotage, la codification des catégories d'achats (divers, consommables, techniques) ainsi que la participation à des salons professionnels nationaux et internationaux du secteur agroalimentaire, contribuant à la veille marché et à l'identification de partenaires conformes aux exigences du Groupe.

Ces dispositifs renforcent la traçabilité, la cohérence des pratiques et le pilotage des performances achats à l'échelle du Groupe. Ils contribuent également à l'intégration progressive des enjeux ESG dans la chaîne d'approvisionnement et à une meilleure maîtrise des risques fournisseurs.

Achats locaux : un levier de contribution économique

La politique achats d'Unimer accorde une place centrale aux fournisseurs locaux, contribuant au développement du tissu économique régional tout en limitant les impacts liés au transport et en renforçant la proximité opérationnelle avec les partenaires.

En 2025, la part des achats réalisés auprès de fournisseurs locaux atteint **87,61% en valeur**, en progression continue par rapport à 2024 (84,49%) et 2023 (83,4%). Cette évolution traduit l'ancrage durable de l'approche locale dans les pratiques d'approvisionnement du Groupe.

87,61%
d'achats locaux
(en valeur)



Les produits pouvant être développés localement font l'objet d'une analyse systématique visant à concilier exigences de qualité et contribution économique locale. Lorsque les conditions sont équivalentes, les fournisseurs situés à proximité des sites sont privilégiés. Dans les autres cas, un dialogue est engagé pour renforcer leur compétitivité.

Gestion proactive des risques et sécurisation des approvisionnements

La gestion des risques d'approvisionnement est intégrée au pilotage de la fonction Achats. En 2025, elle repose sur plusieurs leviers complémentaires :

- l'anticipation des besoins à partir des prévisions annuelles par produit ;
- la contractualisation de volumes avec les fournisseurs clés ;
- un suivi spécifique des partenaires identifiés comme sensibles ,
- le maintien d'une base fournisseurs diversifiée sur les catégories critiques ,
- la priorité donnée aux fournisseurs locaux lorsque cela est possible.

Ces dispositifs permettent de stabiliser les conditions d'approvisionnement, de réduire l'exposition aux aléas de marché et de garantir la continuité opérationnelle du Groupe. La montée en compétences des équipes Achats sur les enjeux d'approvisionnement durable et de gestion des risques complète ce dispositif.

Perspectives 2026–2027

Après la structuration de la gouvernance achats et le déploiement de la Charte des Achats Responsables en 2025, le Groupe poursuit la montée en maturité de la fonction Achats autour de priorités ciblées :

• Renforcement du pilotage fournisseurs

Extension progressive de l'adhésion à la Charte des Achats Responsables, intégration plus systématique des critères sociaux, environnementaux et éthiques dans l'évaluation des partenaires, et consolidation d'indicateurs permettant un suivi plus structuré de la performance durable des fournisseurs.

• Développement des outils et de la traçabilité

Amélioration de la fiabilité et de la profondeur des données fournisseurs, intégration d'informations RSE dans les outils de pilotage achats et étude de solutions externes spécialisées afin de renforcer l'analyse des risques et des engagements durables au sein de la chaîne d'approvisionnement.

• Compétences et culture achats responsables

Poursuite de la formation continue des équipes Achats aux enjeux RSE, aux meilleures pratiques d'achats responsables et à la gestion des risques d'approvisionnement, dans une logique d'amélioration continue, d'agilité et de résilience.

• Partenariats durables et ancrage territorial

Consolidation de relations fournisseurs de long terme fondées sur une sélection rigoureuse, un dialogue continu et le soutien au développement de solutions plus durables, notamment auprès des partenaires locaux.

02.

Consolider la marque employeur

Dans ce chapitre

01 - Développement des compétences et gestion de carrière

Préservation de la ressource et conformité réglementaire.

02 – Bien-être des collaborateurs

Qualité de vie au travail, inclusion, diversité et dialogue social.

03 – Santé et sécurité au travail

Prévention des risques et culture sécurité.

04 – Soutien aux communautés et ancrage territorial

Actions sociales et engagement local.

Ce pilier traduit la volonté du Groupe de promouvoir un environnement de travail responsable, inclusif et sécurisé, favorisant le développement des compétences, le bien-être des collaborateurs et le dialogue social. Il vise à renforcer l'engagement des équipes, à prévenir les risques professionnels et à contribuer au développement des communautés locales, dans une logique de performance sociale durable.

Notre contribution aux ODD :



LES COLLABORATEURS : PRINCIPALE RICHESSE DU GROUPE UNIMER

Le capital humain constitue une richesse essentielle du Groupe UNIMER et un levier clé de sa performance durable. Dans un environnement industriel exigeant, le Groupe place ses collaborateurs au cœur de son développement, en veillant à valoriser les talents, renforcer l'employabilité et offrir un cadre de travail respectueux et inclusif.

La politique de ressources humaines s'articule autour de plusieurs axes complémentaires, présentés ci-après, visant à accompagner les collaborateurs et à consolider la marque employeur du Groupe.

A. Le capital humain au cœur des activités du Groupe

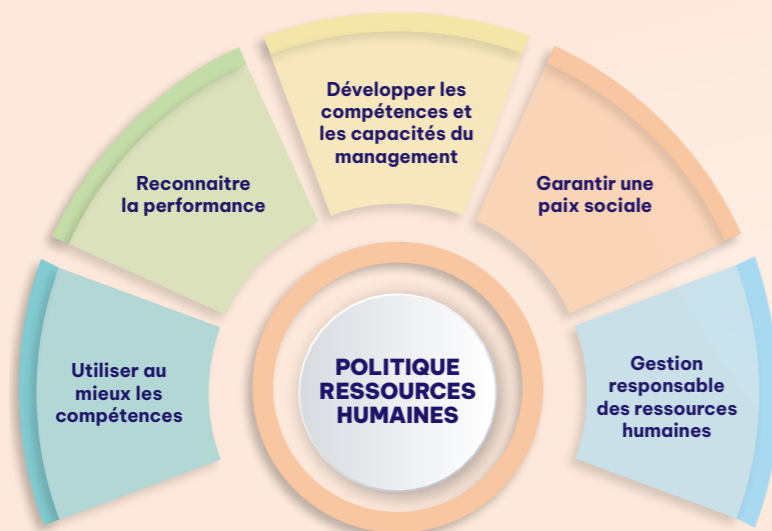
Le capital humain constitue un pilier central de la performance du Groupe UNIMER. Présents sur l'ensemble des sites de production et au sein des fonctions supports, les collaborateurs contribuent directement à la qualité des produits et au développement des activités grâce à leur savoir-faire, leur expérience et leur engagement.

Dans un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, la gestion du capital humain s'inscrit dans une logique d'adaptation aux dynamiques de production, tout en veillant à garantir des conditions de travail encadrées et respectueuses.

Le Groupe suit et analyse la structure de ses effectifs afin de maintenir un équilibre entre flexibilité et stabilité de l'emploi, tout en accompagnant le développement des compétences et l'engagement des collaborateurs.

Une politique RH structurée autour de cinq axes :

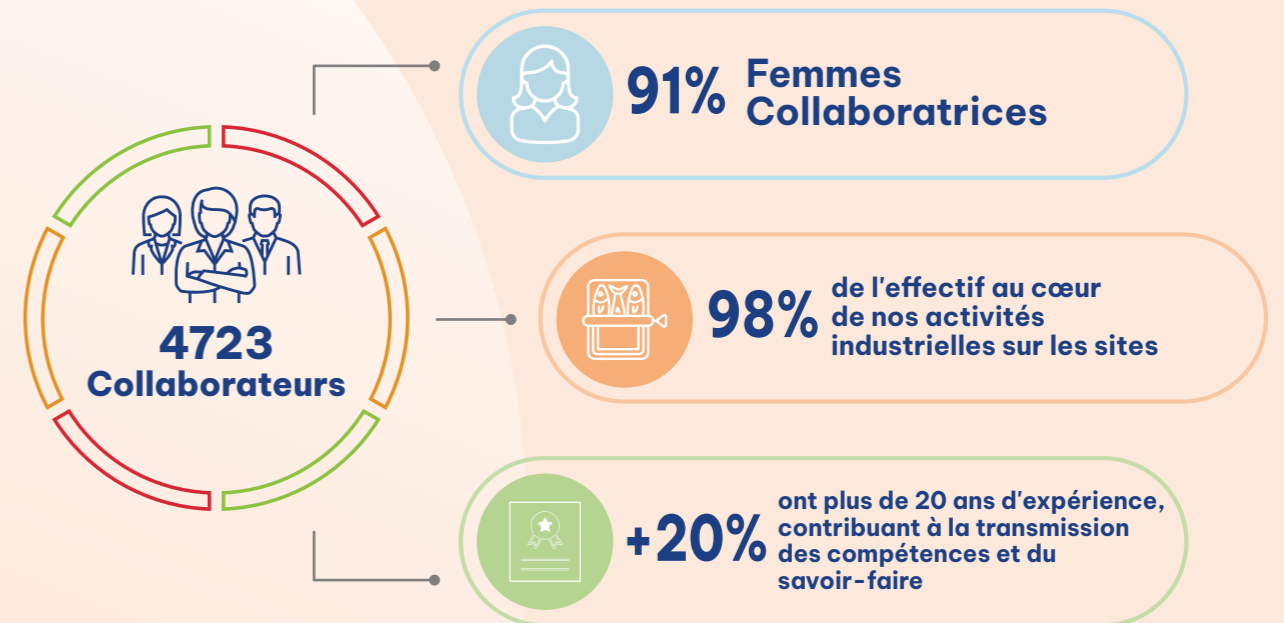
La gestion des ressources humaines constitue un levier essentiel de la performance et de la durabilité du Groupe UNIMER. Dans un secteur industriel à forte intensité de main-d'œuvre, le Groupe s'attache à structurer sa politique RH autour de principes visant à valoriser les talents, développer les compétences et favoriser un environnement de travail équilibré et propice à l'engagement des collaborateurs.



Profil des effectifs :

Avec 4 723 collaborateurs, le capital humain constitue un levier central de développement et de performance durable du Groupe.

La majorité des effectifs est déployée sur les sites industriels, ce qui reflète la nature opérationnelle des activités. Le Groupe veille à promouvoir un environnement de travail inclusif, fondé sur le dialogue social et le développement des compétences.



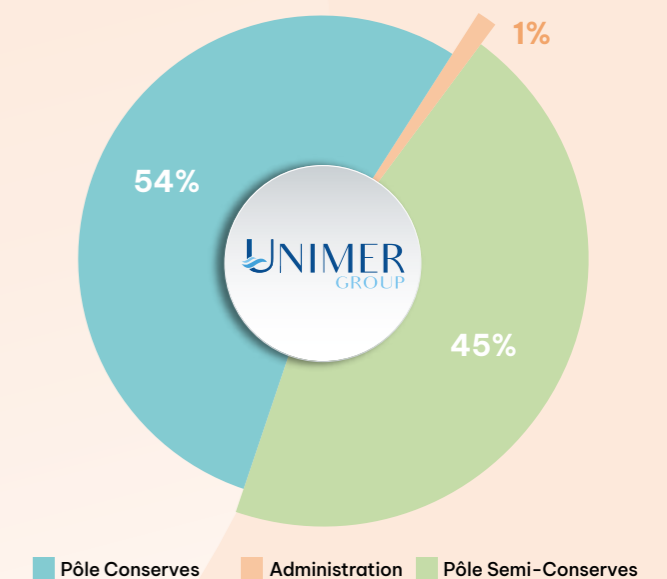
Évolution des effectifs et répartition par activité :

L'évolution des effectifs reflète les dynamiques de production du Groupe, dans un contexte marqué par la cyclicité des campagnes de pêche et une variabilité accrue des ressources halieutiques, influençant directement les besoins en main-d'œuvre.

Afin d'adapter ses capacités de production aux fluctuations d'approvisionnement, le Groupe ajuste ses effectifs de manière progressive et encadrée, notamment via le recours à l'emploi saisonnier, en cohérence avec les exigences opérationnelles et le respect des dispositions sociales applicables. Cette organisation permet de répondre aux besoins opérationnels tout en veillant à la maîtrise des impacts sociaux.

En 2025, les évolutions observées entre les pôles semi-conserves et conserves traduisent une évolution progressive du mix d'activité. Le pôle conserves reste particulièrement exposé aux contraintes d'approvisionnement en sardines, en recul sur l'exercice, impactant ainsi le niveau de l'effectif permanent,

Répartition de l'effectif par pôles d'activités 2025



tandis que le pôle semi-conserves évolue en fonction des opportunités de marché et des conditions de pêche.

Le maintien d'un équilibre entre flexibilité industrielle, stabilité de l'emploi et accompagnement des collaborateurs constitue un enjeu clé pour le Groupe, au regard des spécificités de son activité.

En 2025, le Groupe UNIMER compte un effectif total de 4 723 salariés. La répartition entre les femmes et les hommes se présente comme suit : les femmes représentent **91% de l'effectif global**, tandis que les hommes constituent 9% du personnel. Cette répartition varie selon les catégories socioprofessionnelles : chez les cadres, la part des femmes est de 42% contre 58% d'hommes, tandis que **chez les employés, les femmes représentent 92%** de l'effectif contre 8% d'hommes. Le Groupe poursuit ses efforts en faveur du renforcement de la mixité au sein de ses équipes.

Répartition des effectifs par type de contrat

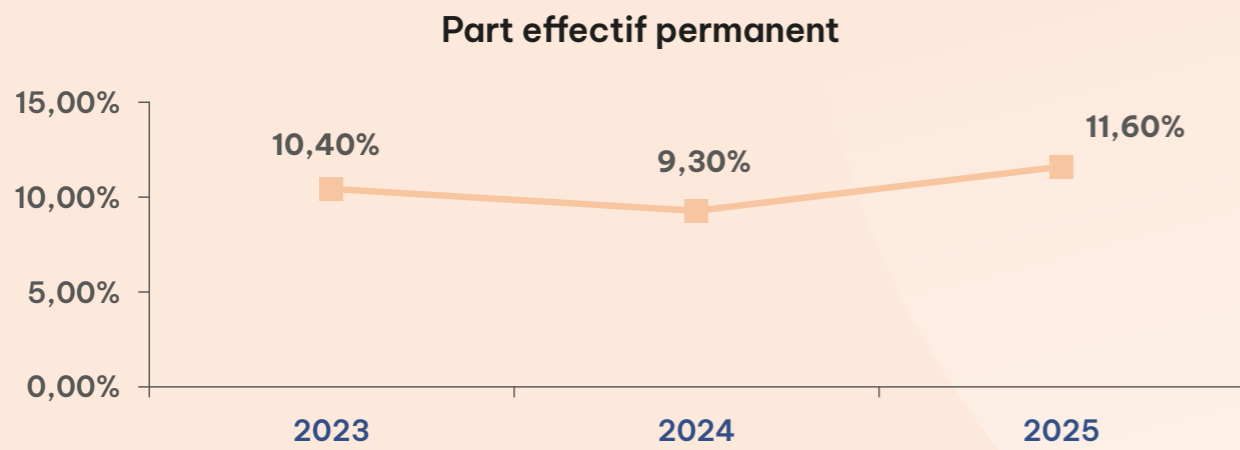
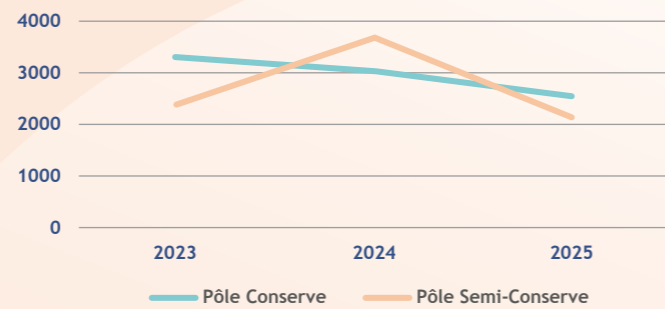
Sur les trois dernières années, la structure des effectifs demeure majoritairement composée de contrats saisonniers, en lien avec la nature de l'activité du Groupe, fortement dépendante des campagnes de pêche et des variations de production.

Après une hausse des effectifs en 2024, principalement portée par les emplois saisonniers, l'année 2025 enregistre une évolution contrastée, marquée par une baisse des effectifs saisonniers et une progression relative de la part des effectifs permanents.

La part des effectifs permanents, bien que limitée, demeure globalement stable sur la période, passant de **10,4% en 2023 à 9,3% en 2024, puis à 11,6% en 2025**, traduisant une légère amélioration en 2025.

Cette structure reflète la nécessité de maintenir une organisation flexible, adaptée aux spécificités opérationnelles du secteur, tout en assurant la présence d'un socle permanent contribuant à la continuité des activités.

Répartition de l'effectif par pôle d'activité



B. Diversité, inclusion et égalité des chances

Le Groupe UNIMER promeut un environnement de travail fondé sur le respect, l'égalité des chances et la non-discrimination, applicables à l'ensemble des collaborateurs et à toutes les étapes du parcours professionnel.

En 2025, le Groupe a poursuivi ses actions en faveur de l'inclusion, en renforçant les dispositifs existants et en développant des initiatives visant à améliorer l'accessibilité, la compréhension des règles internes et le respect des droits fondamentaux.

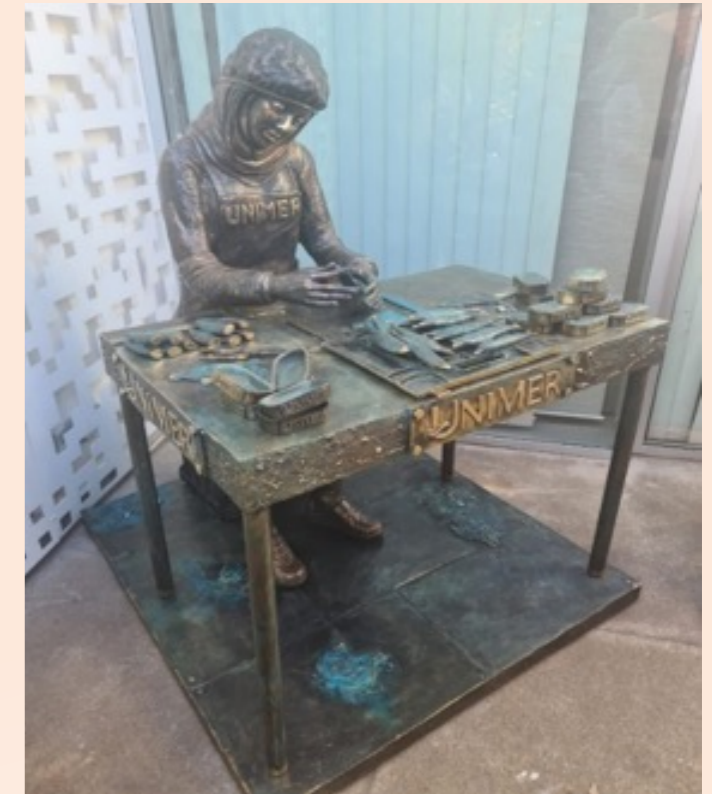
2.1) La représentation féminine :

En 2025, le Groupe UNIMER confirme la place prépondérante des femmes au sein de ses effectifs, avec une représentation atteignant **91%**.

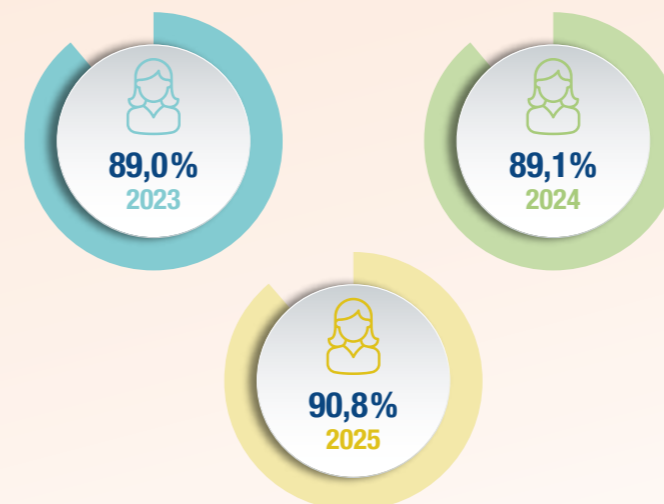
Cette présence majoritaire reflète la nature des activités du Groupe, notamment dans les métiers de transformation et de valorisation des produits de la mer, où un savoir-faire spécifique, transmis de génération en génération, constitue un facteur clé de qualité et de performance.

Les collaboratrices interviennent à toutes les étapes de la chaîne de production, depuis la réception des matières premières jusqu'aux opérations d'étêtage, de nettoyage, de tri et de conditionnement, contribuant directement au respect des standards de qualité et à l'authenticité des produits du Groupe.

Conscient du rôle structurant de ces compétences, le Groupe poursuit ses actions visant à reconnaître, valoriser et accompagner ces collaboratrices, dont l'engagement constitue un levier central de sa performance industrielle et de sa démarche sociale.



Part des femmes dans l'effectif



Les femmes sont présentes à tous les niveaux de l'organisation, représentant :

- 29%** des postes de direction
- 42%** des postes cadres
- 92%** des effectifs non cadres





Cette répartition traduit une dynamique progressive en matière d'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, en cohérence avec les engagements du Groupe en faveur de l'égalité des opportunités et de la valorisation des parcours professionnels.

	2023			2024			2025		
	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres
Effectif par catégorie et décliné par genre	15	68	5 674	14	74	6 639	14	97	4 612
Hommes	10	38	590	11	41	680	10	56	366
	67%	56%	10%	79%	55%	10%	71%	58%	8%
Femmes	5	30	5 084	3	33	5 959	4	41	4 226
	33%	44%	90%	21%	45%	90%	29%	42%	92%

2.2) Inclusion et accessibilité :

Le Groupe UNIMER met en œuvre des actions concrètes visant à favoriser l'inclusion et à adapter les conditions de travail aux besoins des collaborateurs, dans une logique d'accessibilité et d'équité.

En 2025, ces dispositifs ont été maintenus et renforcés, notamment à travers :

-  • L'aménagement des horaires lorsque cela est possible
-  • L'adaptation des postes de travail
-  • Des solutions de réaffectation interne selon les situations individuelles
-  • La possibilité de recourir au télétravail pour certaines fonctions

Le Groupe poursuit également ses efforts en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi, en portant une attention particulière aux situations spécifiques, notamment celles liées au handicap, à travers l'adaptation des conditions de travail et l'accompagnement des collaborateurs concernés.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation ont été déployées afin de renforcer la compréhension des enjeux liés à l'inclusion et de favoriser un environnement de travail respectueux et collaboratif.

Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche continue, avec un plan d'action en cours de



structuration visant à renforcer les dispositifs existants et à développer des partenariats associatifs adaptés.

2.3) Lutte contre les discriminations et égalité des chances

Le Groupe UNIMER applique une politique stricte de non-discrimination, interdisant toute distinction fondée notamment sur le genre, l'âge, le handicap, l'origine, la religion, les opinions ou l'appartenance syndicale. Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et à toutes les étapes du parcours professionnel.

Le Groupe veille à promouvoir l'égalité des chances en s'appuyant sur des critères objectifs liés aux compétences, à l'expérience et à la performance. Les processus de recrutement, d'évaluation et de promotion sont structurés de manière à garantir un traitement équitable des collaborateurs.

En 2025, le Groupe a maintenu et renforcé ses actions visant à assurer l'appropriation de ces principes, notamment à travers :

- La traduction en langue arabe du Code Éthique et des principales procédures sociales, afin d'en faciliter la compréhension par l'ensemble des collaborateurs
- Le renforcement de l'affichage sur les sites de production, à travers des supports de sensibilisation illustrant de manière concrète les différentes formes de discrimination (genre, origine, religion, handicap, stéréotypes, etc.) ainsi que les comportements attendus en milieu professionnel
- La mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation à destination des collaborateurs, des managers et des représentants du personnel, portant notamment sur les droits et obligations en milieu professionnel et la prévention de toute forme de discrimination

Le Groupe dispose par ailleurs de dispositifs permettant de signaler et de traiter les situations sensibles (réclamations, plaintes, canaux internes), contribuant à garantir un environnement de travail équitable et respectueux



2.4) Respect des droits fondamentaux

Le respect des droits humains et des droits fondamentaux constitue un principe central pour le Groupe UNIMER.

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants, conformément à la législation en vigueur et aux principes internationaux. Cet engagement est intégré de longue date dans les pratiques du Groupe et renforcé à travers les procédures de recrutement, incluant la vérification systématique de l'âge lors de l'embauche.

Le Groupe veille également, dans l'ensemble de ses activités, au respect de la dignité des personnes, à la prévention du harcèlement, à la liberté d'association ainsi qu'à la garantie de conditions de travail décentes.

Le respect des exigences légales et réglementaires constitue un socle de ses pratiques. Une veille réglementaire est assurée et appuyée par des procédures internes encadrant les pratiques sociales.

Ces exigences s'étendent également aux partenaires et fournisseurs, encouragés à adopter des standards équivalents en matière de droits humains, de conditions de travail, d'éthique et de respect de l'environnement, dans le cadre de la politique d'achats responsables du Groupe.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de responsabilité partagée et d'amélioration continue au sein de la chaîne de valeur.

C. Attractivité, recrutement et environnement de travail

Un environnement de travail éthique et attractif

Le Groupe UNIMER œuvre pour offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sûr, respectueux et conforme à ses principes éthiques.

Le Code de conduite encadre les pratiques internes et rappelle les exigences en matière de conditions de travail, de respect et d'intégrité.

En 2025, le Groupe a poursuivi ses actions visant à renforcer l'engagement des collaborateurs et la qualité de vie au travail, contribuant à la stabilité des équipes et à l'ancrage local des activités.

Une politique de recrutement alignée sur les besoins du Groupe



Le Groupe UNIMER met en œuvre une politique de recrutement structurée, visant à assurer l'adéquation des profils avec les besoins du Groupe, tout en renforçant l'attractivité des talents et en développant les compétences internes.

En 2025, les pratiques de recrutement sont restées globalement stables, reposant sur les outils habituels (diffusion d'annonces, analyse des candidatures, entretiens), avec un renforcement de la visibilité des offres, notamment via les réseaux professionnels.

Pour les postes d'encadrement, le Groupe privilégie des profils disposant d'une solide expérience, de compétences en gestion ainsi que de qualités relationnelles favorisant la collaboration et la performance collective.

Le Groupe veille également à assurer une intégration progressive des nouveaux collaborateurs, à travers un parcours d'onboarding structuré, facilitant leur prise de poste et leur adaptation à l'environnement de travail.

Mouvements du personnel

	2023		2024		2025	
	Direction & Cadres	Non cadres	Direction & Cadres	Non cadres	Direction & Cadres	Non cadres
Recrutements	9	1 620	-	2 322	6	577
Démissions	6	20	6	5	8	5
Licenciements	-	-	1	6	1	5

(Effectif Unimer SA)

En 2025, six licenciements ont été enregistrés, contre sept en 2024, dans le cadre de situations individuelles spécifiques.

Comme les années précédentes, les départs sont à l'initiative des collaborateurs concernés, notamment pour anticiper un départ à la retraite ou une réorientation professionnelle.

Attractivité et engagement auprès des jeunes talents

Le Groupe UNIMER renforce son attractivité en développant des actions en faveur des jeunes talents, en lien avec ses besoins en compétences.

En 2025, cette démarche s'est traduite par :

- l'accueil de stagiaires issus d'universités et d'instituts de formation ;
- le développement de partenariats avec des établissements spécialisés, notamment dans les métiers de la pêche.

Ces initiatives contribuent à renforcer la visibilité du Groupe et à constituer un vivier de compétences.



Insertion professionnelle et partenariats académiques

Acteur engagé dans le tissu socio-économique local, le Groupe UNIMER contribue au développement des territoires où il est implanté, en privilégiant le recrutement local et en mobilisant prioritairement les talents issus des bassins de vie à proximité de ses sites industriels.

Le Groupe développe également des partenariats avec des établissements d'enseignement et de formation, favorisant l'insertion professionnelle et l'émergence de compétences adaptées à ses métiers.

Cette collaboration se traduit par plusieurs actions :

- l'organisation de visites de sites industriels, permettant de faire découvrir les métiers et le savoir-faire du Groupe ;
- l'accueil de stagiaires, favorisant leur immersion professionnelle et leur première expérience en entreprise ;
- le développement de relations avec des établissements spécialisés, notamment dans les métiers de la pêche (dont l'Institut de Technologie des Pêches Maritimes de Larache) ;
- la mise en place, en 2025, d'un partenariat avec le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts, pour le déploiement d'un programme d'alphabétisation au profit des collaboratrices.

En complément, le Groupe participe à des forums de l'emploi et organise des échanges avec des étudiants et jeunes diplômés, contribuant à renforcer sa visibilité et à faciliter l'identification de profils adaptés à ses besoins.

Ces initiatives participent à l'insertion professionnelle des jeunes talents, au développement des compétences et au renforcement de l'ancrage territorial du Groupe.



Visite des étudiants de l'IAV Rabat



Participation au Future Of Work Forum 2025



Le Groupe UNIMER a participé à la 2^e édition du *Future of Work Forum Africa*, tenue les 15 et 16 mai 2025 à Casablanca, réunissant des acteurs économiques, experts et professionnels des ressources humaines autour des transformations du monde du travail.

À cette occasion, la Direction des Ressources Humaines du Groupe a été mise en avant lors de plusieurs ateliers, notamment autour des enjeux d'attractivité des talents et d'évolution des pratiques RH, illustrant l'implication du Groupe UNIMER dans les réflexions liées au futur du travail.

Cette édition a été structurée autour de plusieurs thématiques majeures, notamment l'évolution des organisations et des espaces de travail, les impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers, les enjeux d'inclusion et les dynamiques intergénérationnelles. La participation du Groupe à cet événement s'inscrit dans une démarche de veille et d'anticipation des évolutions du marché du travail, permettant d'identifier les tendances émergentes et d'adapter les pratiques en matière de gestion du capital humain.



Ces échanges contribuent à nourrir la réflexion du Groupe sur les compétences de demain et à accompagner l'évolution de ses politiques RH.

DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ ET LES COMPÉTENCES

Le développement de l'employabilité et des compétences constitue un levier structurant de la gestion du capital humain du Groupe UNIMER.

Dans un secteur industriel à forte intensité de main-d'œuvre, soumis à des exigences élevées en matière de qualité, de sécurité alimentaire et de conformité réglementaire, le renforcement des compétences des collaborateurs contribue directement à la continuité des opérations et à la pérennité des activités du Groupe.



Notre approche :

La démarche du Groupe vise à accompagner l'évolution des métiers, à renforcer la qualification des équipes et à soutenir la transmission des savoir-faire au sein des sites industriels.

Les actions menées s'appuient notamment sur :

- Le développement des compétences techniques liées aux métiers de production et de conditionnement des produits
 - Le renforcement des exigences en matière de qualité et de sécurité alimentaire
 - La diffusion des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail
 - Le développement des compétences managériales et comportementales
 - L'intégration progressive des enjeux environnementaux, éthiques et réglementaires

Cette approche permet d'adapter les compétences aux exigences opérationnelles du secteur, tout en accompagnant les évolutions organisationnelles et les transformations des métiers.

Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre une politique de formation structurée, constituant un levier central de sa gestion du capital humain.

DISPOSITIF DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le Groupe déploie une politique de formation visant à accompagner le développement des compétences de ses collaborateurs et à soutenir l'évolution de ses activités. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, permettant d'adapter les savoir-faire aux exigences opérationnelles, réglementaires et sectorielles.

Les actions de formation sont définies sur la base des besoins identifiés au niveau des différents sites et métiers, en tenant compte des spécificités des postes et des priorités du Groupe.

Elles couvrent à la fois les compétences techniques, les exigences en matière de qualité, de sécurité et de conformité, ainsi que le développement des compétences managériales et comportementales.

Cette approche contribue à la montée en compétences des collaborateurs, en renforçant leur maîtrise des processus, leur capacité d'adaptation aux évolutions des métiers et leur professionnalisation, tout en soutenant la performance opérationnelle du Groupe.

Elle participe également au renforcement de l'employabilité des collaborateurs et à l'accompagnement de leur évolution professionnelle, en cohérence avec les transformations des métiers et les enjeux ESG du Groupe.



Formation Sauveteur secouriste du travail - Site de Safi



Évolution et enrichissement des formations



Formation Intelligence émotionnelle : Comment faire de ses émotions une force

Dans un contexte de transformation des métiers et d'évolution des exigences du secteur, le Groupe a renforcé son dispositif de formation, marqué par une montée en puissance des programmes, notamment à destination des fonctions d'encadrement.

L'offre de formation s'est significativement enrichie, avec l'intégration de nouvelles thématiques liées au développement personnel, à l'intelligence émotionnelle ainsi qu'aux enjeux ESG, en cohérence avec les priorités stratégiques du Groupe.

Déploiement d'un programme d'alphabétisation Site de Mehdia

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences et de son engagement en faveur de l'inclusion, le Groupe a déployé en 2025 un programme d'alphabétisation au profit des ouvrières du site de Mehdia.

Cette initiative vise à renforcer les compétences de base en lecture et en écriture, favorisant ainsi l'autonomie des collaboratrices et leur meilleure intégration dans l'environnement professionnel.

Au-delà de l'apprentissage, ce programme constitue un véritable levier d'évolution sociale et professionnelle. Il contribue à valoriser les parcours individuels, à renforcer la confiance en soi et à faciliter l'accès à de nouvelles opportunités au sein de l'entreprise, tout en favorisant l'autonomisation des collaboratrices.

Il s'inscrit pleinement dans la démarche du Groupe visant à promouvoir une croissance inclusive et à développer les compétences à tous les niveaux de l'organisation.



Démarrage des cours d'alphabétisation en faveur des ouvrières d'Unimer Mehdyia



Programme de formation

Les programmes de formation couvrent plusieurs domaines stratégiques pour le Groupe, en lien avec ses enjeux opérationnels et ses engagements en matière de responsabilité.

SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

- Prévention des maladies (maladies contagieuses, diabète, cancer - Octobre rose...)
- Utilisation des médicaments, sparadraps et gants
- Formation secourisme et premiers secours
- Prévention du tabagisme et des addictions
- Ergonomie et prévention des TMS
- Risques liés au bruit et importance du port de bouchons d'oreilles



ENVIRONNEMENT ET GESTION DES RESSOURCES

- Politique environnementale
- Référentiel SMETA - critères environnementaux (version 7.0)



CONFORMITÉ ÉTHIQUE ET RSE

- Lutte contre la corruption et la discrimination
- Déontologie
- Procédures de réclamation et conformité sociale
- Lois de finances
- Droits humains et égalité en entreprise



QUALITÉ & SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

- Culture Food Safety et lutte contre la fraude alimentaire
- Normes et certifications : HACCP, BRCGS, IFS, HALAL, FSSC
- Personnel qualifié (PCQI - Preventive Controls Qualified Individual)
- Politique qualité et règles d'hygiène applicables aux agents de nettoyage
- Bonnes pratiques d'hygiène : gestion des allergènes, histamine...
- Audits des systèmes (ISO 19011)



DÉVELOPPEMENT PERSONNEL & MANAGEMENT

- Communication, prise de parole et assertivité (développement personnel)
- Management par objectifs et pilotage par KPI
- Convaincre et s'engager (ou mieux : Techniques d'influence et d'engagement)
- Droits et obligations du salarié
- 5S et organisation des postes de travail
- Intelligence émotionnelle



QUALITÉ ET HYGIÈNE

- Politique et contrôle qualité
- Règles d'hygiène et bonnes pratiques
- Exigences des référentiels et organismes de certification
- Traçabilité et gestion documentaire
- Audits qualité et audits internes
- Formation à la politique qualité et aux règles d'hygiène (agents de nettoyage)



PRODUCTION ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

- Manipulation et stockage des produits chimiques
- Sauvetage et secourisme au travail
- Utilisation des systèmes d'alarme
- Sécurité : port des EPI, consignes de sécurité et équipements de lutte contre l'incendie
- Maîtrise du risque incendie
- Procédures d'évacuation d'urgence



Ces programmes contribuent à renforcer les compétences opérationnelles des équipes, tout en accompagnant les évolutions réglementaires et les exigences croissantes du secteur.

Ils s'appuient sur des actions concrètes déployées sur l'ensemble des sites, illustrant la diversité des thématiques abordées et leur ancrage opérationnel.

Ils sont également mobilisés en appui des démarches de conformité, notamment dans le cadre des audits sociaux (SMETA, BSCI), afin de renforcer l'appropriation des exigences par les équipes et leur application au quotidien.



Formation Gestes et postures Site de Mehdyia

114 formations réalisées sur sites en 2025

12 408 collaborateurs (non cadres) sur sites formés en 2025

	2023	2024	2025
Nombre de cadres formés	367	403	563
Budget formation (% de la masse salariale)	0,21%	0,30%	0,35%

L'effort de formations s'inscrit également dans une dynamique de progression continue pour les fonctions d'encadrement. En 2025, 563 cadres ont bénéficié d'actions de formation, contre 403 en 2024.

Le budget formation représente désormais 0,35% de la masse salariale, contre 0,30% en 2024, traduisant un renforcement de l'investissement du Groupe dans le développement des compétences.



11,59 heures en moyenne de formation suivies par les cadres en 2025

GESTION DES PARCOURS ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le Groupe accorde une attention particulière à la gestion des parcours professionnels de ses collaborateurs, en veillant à accompagner leur évolution au sein de l'organisation tout en valorisant les compétences développées.

Cette approche vise à favoriser la mobilité interne, à renforcer la transmission des savoir-faire et à soutenir le développement des talents, dans une logique de progression continue et de pérennisation des compétences clés du Groupe.

Promotion de la mobilité interne

Le Groupe favorise l'évolution professionnelle de ses collaborateurs à travers des opportunités de mobilité interne, tant au sein de la holding qu'entre ses différentes filiales.

Encadrée par une charte dédiée, cette démarche vise à accompagner les parcours professionnels, à valoriser les talents internes et à renforcer la diffusion des compétences ainsi que la diffusion d'une culture commune à l'échelle du Groupe.

Ancienneté et transmission des savoir-faire

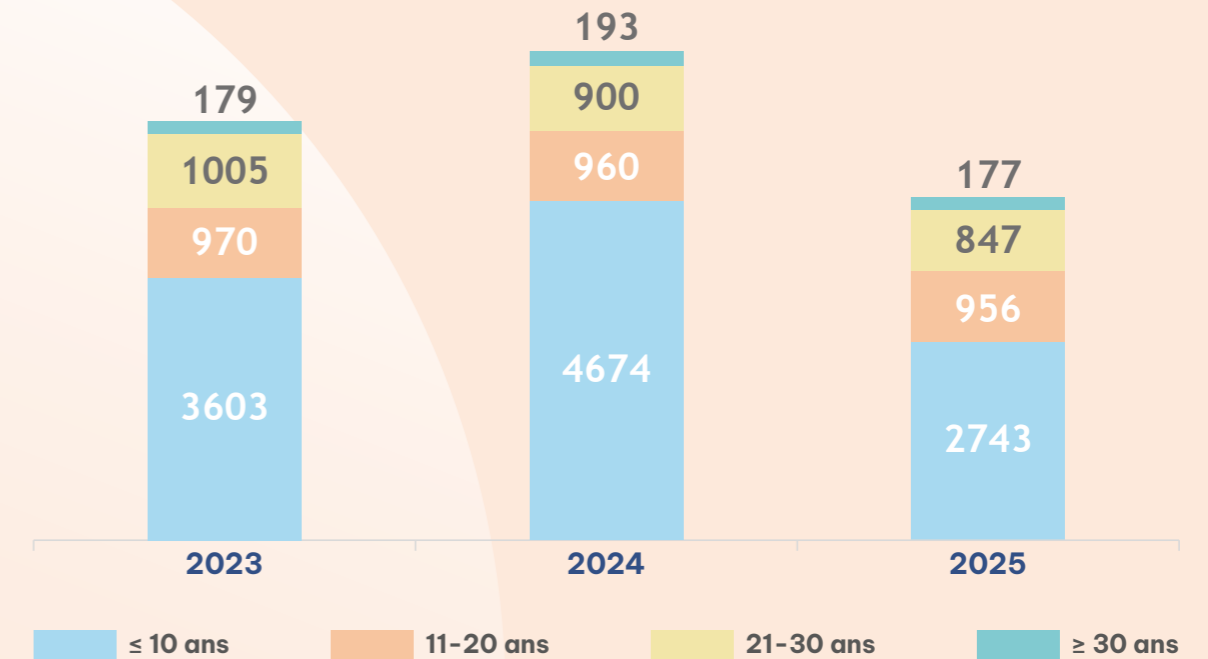
Le Groupe valorise l'ancienneté de ses collaborateurs, qui constitue un levier important de transmission des savoir-faire liés à ses activités.

En 2025, **42% des effectifs disposent de plus de 10 ans d'ancienneté** (contre 31% en 2024), traduisant un niveau significatif de fidélisation et d'ancrage des équipes.

L'évolution de la structure des effectifs par ancienneté sur les trois dernières années met en évidence une base solide de collaborateurs expérimentés, tout en intégrant un renouvellement progressif des effectifs.

Cette complémentarité contribue à la continuité des pratiques opérationnelles, au maintien des standards de qualité et à la transmission des compétences au sein du Groupe.

Répartition des effectifs par ancienneté



42% des effectifs en 2025 > 10 ans d'ancienneté

CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le Groupe met en œuvre une politique de rémunération visant à garantir l'équité et la transparence, fondée sur des critères objectifs tels que les responsabilités exercées, les compétences, la performance individuelle et les résultats de l'entreprise.

Des primes sont attribuées aux collaborateurs en fonction des performances globales du Groupe et des contributions individuelles, contribuant à reconnaître l'engagement des équipes et à soutenir leur motivation.

La structure de rémunération tient compte de la nature des fonctions, du niveau de responsabilité et des compétences, dans une logique de cohérence interne et d'équité.

Les salariés saisonniers sont rémunérés conformément au SMIG en vigueur, avec des perspectives d'évolution vers des postes permanents, selon les besoins opérationnels et les compétences démontrées.

Le schéma d'intéressement et de participation du personnel, ainsi que le système d'évaluation des compétences et les grilles associées, font actuellement l'objet de travaux de révision visant à en améliorer la lisibilité et l'adéquation avec l'évolution des activités du Groupe.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des collaborateurs constituent un principe fondamental pour le Groupe UNIMER. La prévention des risques professionnels est intégrée à l'ensemble des opérations et fait l'objet d'une démarche structurée, reposant sur l'identification des risques, la mise en œuvre d'actions de prévention et le suivi régulier des dispositifs en place.

Une Charte Santé & Sécurité formalise les engagements du Groupe et constitue le cadre de référence applicable à l'ensemble des sites.

CHARTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ



L'objectif de cette charte est de garantir un environnement de travail sûr et sain en définissant les principes d'action et les règles de bonne conduite qui s'appliquent à tous.

NOS OBJECTIFS



Priorité absolue à la santé et à la sécurité, même en cas de conflit avec d'autres enjeux stratégiques.



Zéro accident : Une ambition portée par une politique de prévention rigoureuse et des actions continues.



Engagement fort de la direction, moteur clé du succès de cette politique.

NOS ENGAGEMENTS CONCRETS

CONFORMITÉ & GOUVERNANCE

- **Respect strict** des réglementations locales et internationales en matière de santé et sécurité.
- **Fixation d'objectifs de performance** clairs et mesurables.
- **Implication de chaque collaborateur**, à tous les niveaux hiérarchiques.

PRÉVENTION & MAÎTRISE DES RISQUES

- **Identification et réduction proactive des risques**, pour limiter leur impact.
- **Programmes de formation et de sensibilisation** continus, pour garantir un travail en toute sécurité.

CULTURE SÉCURITÉ & COMPÉTENCES

- **Amélioration constante** de nos performances en matière de santé et sécurité.
- **Transparence et communication régulière** sur nos progrès et nos actions.



SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ CONTINUE

Garantir des conditions de travail sûres et saines constitue une exigence essentielle pour le Groupe UNIMER.

La démarche de santé et de sécurité s'applique à l'ensemble des activités, de la réception des matières premières à la livraison des produits finis, et couvre notamment la manipulation des substances, la circulation et le stockage.

Elle repose sur une approche intégrant la prévention, la maîtrise des risques et l'amélioration continue.

Une démarche préventive et structurée

Des évaluations régulières des risques professionnels sont réalisées sur les différents sites afin d'identifier les situations à risque et de définir des actions adaptées.

Ce dispositif s'appuie également sur :

- La tenue régulière des Comités Hygiène et Sécurité,
- La réalisation d'exercices d'évacuation,
- Le déploiement de formations et d'actions de sensibilisation en lien avec les risques métiers.

Des audits internes et externes sont réalisés régulièrement afin d'évaluer les dispositifs en place et d'assurer leur alignement avec les exigences applicables.

Ces évaluations contribuent à alimenter une démarche d'amélioration continue, avec la mise en œuvre et le suivi d'actions adaptées au niveau des sites.

EXERCICES D'ÉVACUATIONS



Renforcement des dispositifs en 2025

Dans une logique d'amélioration continue, plusieurs actions ont été mises en œuvre ou renforcées en 2025 :

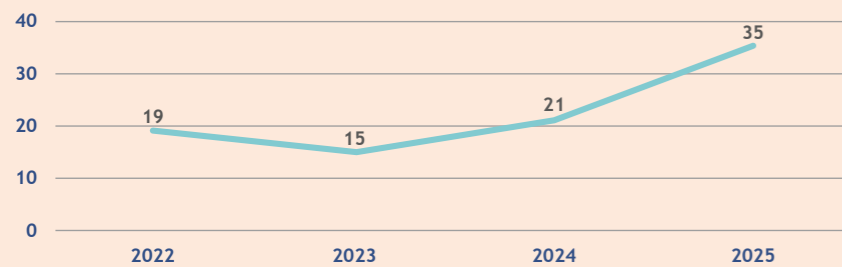
- Généralisation des formations en santé, sécurité et environnement
- Renforcement des actions de sensibilisation et de l'affichage sur les sites
- Déploiement des politiques et procédures en langue arabe afin d'en faciliter l'appropriation
- Réalisation d'exercices de simulation liés aux situations d'urgence
- Structuration du suivi des actions engagées



Ces actions contribuent à renforcer la culture de sécurité et à améliorer la maîtrise des risques au sein du Groupe.

Suivi des accidents du travail

Nombre d'accidents de travail



En 2025, **35 accidents du travail** ont été recensés.

Cette évolution s'explique principalement par les accidents de trajet, intervenant en dehors des sites de production.

En excluant ces accidents, le niveau d'incidents reste globalement maîtrisé, avec une majorité

d'accidents de faible gravité.

Chaque incident fait l'objet d'une analyse visant à identifier les causes et à mettre en place des mesures correctives adaptées.

Le Groupe poursuit ses efforts afin de renforcer la prévention et de maîtriser durablement les risques liés à ses activités.

INVESTIR DANS LA MÉDECINE PRÉVENTIVE

Le Groupe UNIMER poursuit son engagement en faveur de la santé des collaborateurs à travers le renforcement des dispositifs de médecine préventive.

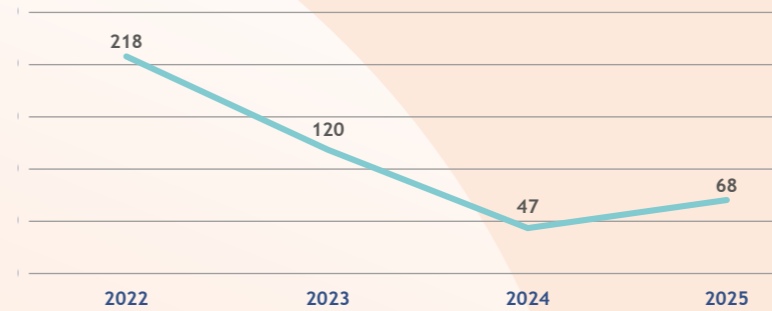
Chaque site bénéficie d'un suivi assuré par la médecine du travail, avec des actions adaptées aux risques professionnels, reposant notamment sur la présence de médecins du travail et d'infirmières à temps plein sur les sites.

En 2025, les principales actions ont porté sur :

- L'organisation de campagnes de dépistage (cancer du sein, col de l'utérus, VIH, etc.)
- La mise en place d'actions de sensibilisation à la santé
- L'intervention de professionnels de santé sur site
- Le recours à des dispositifs mobiles afin de faciliter l'accès aux services de prévention

En cas de détection de situations spécifiques, les collaborateurs bénéficient d'un suivi adapté et peuvent être orientés vers des structures médicales spécialisées.

Montant moyen par salarié investi en médecine préventive



Le montant moyen investi par salarié en médecine préventive a évolué sur la période, avec une baisse observée jusqu'en 2024, suivie d'une reprise en 2025.

Ces évolutions traduisent l'adaptation progressive des dispositifs de prévention, combinant optimisation des ressources et renforcement ciblé des actions en fonction des besoins identifiés.

En 2025, la reprise des investissements s'inscrit dans le renforcement des actions de prévention et de dépistage déployées sur les sites.

Le développement de collaborations avec des acteurs de santé a permis de faciliter le déploiement de campagnes de dépistage, notamment à travers des dispositifs mobiles (VIH, cancers, hépatites), contribuant à améliorer l'accès aux services de prévention.

Par ailleurs, les actions de formation et de sensibilisation en santé et sécurité ont été renforcées, participant à une meilleure anticipation des risques et à l'ancrage des bonnes pratiques au sein des équipes.

L'ensemble de ces initiatives s'inscrit dans une démarche continue visant à adapter les dispositifs de santé aux besoins des collaborateurs et à renforcer la prévention au quotidien.



OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL MOTIVANT

En tant que grand Groupe reposant sur un capital humain essentiel et mobilisant une main-d'œuvre importante, le Groupe UNIMER place le bien-être de ses collaborateurs au cœur de ses engagements.

Convaincu que la performance durable repose sur un climat social stable et un cadre de travail épanouissant, le Groupe s'attache à entretenir un dialogue social constructif, tout en déployant des actions favorisant la reconnaissance, la cohésion et l'engagement des équipes.

DIALOGUE SOCIAL : UN LEVIER DE STABILITÉ ET DE COHÉSION

Au sein du Groupe UNIMER, le dialogue social est structuré au niveau de l'ensemble des filiales et constitue un cadre de concertation sur les sujets liés à l'organisation du travail, aux conditions sociales et aux attentes des collaborateurs.

Il repose sur des échanges réguliers entre la direction et les représentants du personnel, permettant de partager l'information, de recueillir les retours du terrain et d'identifier les axes d'amélioration.

La liberté syndicale et le recours à la négociation collective sont respectés dans ce cadre. Les partenaires sociaux sont associés aux discussions portant notamment sur les avantages sociaux, les besoins en formation et l'évolution des conditions de travail.

Les représentants du personnel peuvent également être associés, lorsque pertinent, à certaines initiatives internes, contribuant à renforcer le dialogue et la cohésion au sein des équipes.

Cette dynamique se traduit par un climat social globalement stable, illustré par les indicateurs suivants :

	2023	2024	2025
Nombre de représentants du personnel	64	64	64
Nombre de jours de grève	0	0	0
Litiges sociaux individuels	1	1	1

ACTIONS EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Dans le prolongement de cette dynamique, le Groupe met en œuvre un ensemble d'actions visant à renforcer la motivation, la cohésion et la qualité de vie au travail.

Cohésion et engagement des équipes

Plusieurs initiatives ont été déployées en 2025 dans le but de renforcer les échanges et le sentiment d'appartenance :

- Organisation de **moments conviviaux et fédérateurs**, incluant des repas collectifs, des journées thématiques et des célébrations internes
- Déploiement d'**initiatives sportives et collectives** (défis sportifs, participation à des événements externes)

- Développement de **visites croisées avec les filiales du Groupe**, favorisant le partage d'expériences et le rapprochement entre équipes
- Animation du **réseau des ambassadeurs RSE**, à travers des rencontres dédiées et des ateliers collaboratifs



Programme annuel d'initiatives thématiques

Le Groupe s'appuie sur un calendrier annuel d'initiatives structuré autour de journées internationales et de thématiques spécifiques, afin de rythmer les actions de sensibilisation et de mobilisation des collaborateurs.

Ces initiatives portent notamment sur des sujets liés à la santé, à l'environnement et aux enjeux sociétaux (journée mondiale de l'eau, de l'environnement, lutte contre le tabagisme, sensibilisation aux violences faites aux femmes).

En complément, des événements thématiques et des célébrations culturelles sont organisés sur les sites, contribuant à renforcer la cohésion des équipes et à inscrire ces actions dans la durée.



Reconnaissance et valorisation des collaborateurs

Le Groupe déploie des dispositifs visant à reconnaître l'engagement et la contribution des collaborateurs :

- Dispositifs de reconnaissance interne (employé du mois, primes de rendement)
- Distinctions valorisant les bonnes pratiques (hygiène, sécurité, performance)
- Attribution de reconnaissances spécifiques, incluant notamment des dispositifs exceptionnels à caractère particulier.



Ces dispositifs donnent lieu à des temps de valorisation interne et font l'objet d'une communication dédiée, notamment à travers les supports internes du Groupe, contribuant à renforcer la reconnaissance et la visibilité des collaborateurs.

Valorisation de l'ancienneté et des parcours

- Célébrations à chaque décennie d'ancienneté (10, 20, 30, 40 ans...)
- Organisation de cérémonies de départ à la retraite

Ces dispositifs contribuent à reconnaître les parcours professionnels et à valoriser l'expérience des collaborateurs au sein du Groupe.

Bien-être et qualité de vie au travail

Des actions concrètes sont mises en place afin d'améliorer les conditions de travail et accompagner les collaborateurs dans leur quotidien :



- Mise à disposition de crèches sur certains sites de production, permettant d'accompagner les collaborateurs dans la gestion de leurs responsabilités familiales et de faciliter l'organisation du travail
- Renforcement de la couverture sociale sur certains périmètres
- Actions de sensibilisation à la santé et au bien-être
- Initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Soutien social et engagement solidaire

Le Groupe développe des actions sociales visant à accompagner les collaborateurs et leurs familles, ainsi qu'à contribuer aux initiatives locales :

- Distribution de fournitures scolaires et soutien à la rentrée
- Attribution de bourses d'études pour les enfants de collaborateurs
- Mise en place d'aides sociales lors d'événements familiaux
- Déploiement d'actions solidaires et partenariats associatifs au niveau local

Ces actions sont complétées par des initiatives de solidarité mobilisant les collaborateurs, notamment à travers des opérations de dons, des actions de bénévolat et des campagnes de sensibilisation.

Investir dans l'avenir : Bourses d'études pour les enfants de nos collaborateurs

Comme chaque année, le Groupe organise le « Prix de l'Encouragement », une bourse d'études destinée aux enfants de collaborateurs, qu'ils soient cadres ou ouvriers, ayant obtenu les meilleurs résultats au baccalauréat.

Ce dispositif vise à soutenir la poursuite des études supérieures et à valoriser le mérite académique, en cohérence avec les engagements du Groupe en matière d'accompagnement social des collaborateurs et de leurs familles.



Ces actions s'inscrivent dans une démarche structurée visant à renforcer l'engagement des collaborateurs et à consolider la marque employeur du Groupe, avec un suivi régulier des initiatives déployées au niveau des sites.

SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le Groupe s'engage à contribuer au développement des territoires dans lesquels il opère, en déployant des actions à impact social en lien avec les besoins des communautés locales.

Au-delà de son rôle économique, le Groupe structure son engagement sociétal autour d'initiatives visant à favoriser l'accès à l'éducation, à la santé et à l'inclusion sociale.

RENFORCER L'IMPACT SOCIAL DANS NOS TERRITOIRES D'IMPLANTATION

La contribution du Groupe au développement local passe d'abord par la création d'emplois directs et indirects autour de ses sites de production, offrant des opportunités professionnelles aux populations riveraines.

En complément, des actions sociales ciblées sont mises en œuvre afin de répondre à des besoins identifiés au niveau local, notamment en matière d'éducation, de santé et de solidarité.

En 2025, ces initiatives ont été poursuivies avec une attention particulière portée à :

- L'ancrage territorial des actions,
- L'implication des collaborateurs,
- Le ciblage des interventions afin de maximiser leur impact.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche visant à renforcer l'impact social du Groupe dans ses zones d'implantation.

AGIR POUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le Groupe maintient son engagement en faveur de la santé publique à travers le soutien à des campagnes de dépistage et de sensibilisation, en lien avec des acteurs de santé.

Ces actions portent notamment sur :

- Le dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus,
- La sensibilisation aux maladies chroniques et infectieuses,
- La promotion des bonnes pratiques de prévention.

Par ailleurs, des campagnes de don de sang sont régulièrement organisées, mobilisant les collaborateurs autour d'actions de solidarité contribuant à répondre à des besoins médicaux essentiels.



SOUTENIR L'ÉDUCATION ET L'ACCÈS AU SAVOIR

Convaincu du rôle structurant de l'éducation dans le développement des territoires, le Groupe déploie plusieurs initiatives visant à favoriser l'accès à l'apprentissage et à accompagner les parcours éducatifs.

En 2025, ces actions se sont traduites notamment par :

- La poursuite des opérations de distribution de fournitures scolaires au profit des enfants de collaborateurs et de communautés locales,
- Le soutien à des établissements éducatifs à travers des dons ciblés, notamment dans des zones fragilisées,
- Le développement de partenariats avec des institutions académiques et de formation.



Dans ce cadre, le développement de partenariats a permis de faciliter l'accès à des ressources éducatives et à l'information pour des étudiants issus d'établissements situés à proximité des sites du Groupe, contribuant à renforcer leur ouverture et leur accès à la connaissance.



Partenariats universitaires Accès à l'information et au savoir

le Desk

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'éducation et de l'accès au savoir, le Groupe UNIMER a reconduit en 2025 son partenariat avec *Le Desk*, média numérique marocain reconnu pour la qualité de ses analyses.

Cette initiative a permis d'offrir des abonnements à **150 étudiants** issus de trois établissements situés à proximité des sites du Groupe (Université Ibn Tofail – Mehdiya, ENSA Safi et ISPM Agadir).

Ce dispositif vise à faciliter l'accès à une information de qualité et à accompagner les étudiants dans le développement de leur esprit critique, tout en renforçant l'ancrage territorial des actions du Groupe.



DÉVELOPPER DES PARTENARIATS SOLIDAIRES ET INCLUSIFS

Le Groupe s'appuie sur un réseau de partenaires associatifs afin de déployer des actions à impact social au niveau local.

En 2025, cet engagement s'est traduit par :

- Le soutien à des associations œuvrant en faveur des populations vulnérables, notamment les enfants et les personnes en situation de handicap,
- La contribution à des initiatives locales à caractère social et éducatif,
- La mobilisation de collaborateurs dans des actions de solidarité et de bénévolat.

Ces actions participent au renforcement des liens entre le Groupe et son écosystème local, tout en contribuant à des enjeux d'inclusion et de solidarité.

SOLIDARITÉ ET INCLUSION - PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION AL KHAIR

Dans la continuité de ses engagements, le Groupe UNIMER accompagne l'Association Al Khair, initiative portée par une collaboratrice du Groupe issue des équipes opérationnelles, engagée en faveur des enfants en situation de handicap.

En 2025, ce partenariat s'est traduit par un **accompagnement des actions menées par l'association**, combinant appui aux initiatives déployées et mobilisation de collaborateurs dans des actions solidaires.

Cette démarche contribue à renforcer l'inclusion et illustre l'engagement du Groupe en faveur d'initiatives locales à impact social.

Le Groupe poursuit la structuration de ses indicateurs sociaux afin de renforcer le pilotage de sa performance ESG.



Opération solidaire – Ftour Al Amal



Dans le cadre de ses actions solidaires, le Groupe UNIMER a renouvelé en 2025 son engagement aux côtés de l'association Tadamoun Al Amal, à l'occasion de Laylat Al-Qadr.

Cette initiative, menée avec la mobilisation de collaborateurs bénévoles, a été renforcée cette année par un partenariat avec **ICE**, ayant permis la mise à disposition de boissons distribuées tout au long de la soirée.

Au total, plus de **3 000 repas** ont été préparés et servis, incluant des repas consommés sur place ainsi que des distributions à emporter.

Cette action illustre l'engagement du Groupe en faveur de la solidarité et son ancrage dans les dynamiques locales, à travers des initiatives à impact direct au bénéfice des personnes en situation de précarité.



03



Réduire l'impact environnemental

Dans ce chapitre

L'approche managériale de trois enjeux matériels :

01 - Pêche durable

Préservation de la ressource et conformité réglementaire.

02 - Innovation durable

Optimisation des procédés et réduction de l'impact environnemental.

03 – Maîtrise des consommations de ressources

Suivi des consommations d'eau et d'énergie et amélioration de l'efficacité.

Ce pilier traduit la volonté du Groupe de maîtriser l'empreinte environnementale de ses activités, de l'approvisionnement en ressources jusqu'aux procédés industriels.

Il s'appuie sur une gestion responsable des ressources naturelles, la réduction des consommations d'eau et d'énergie, la limitation des émissions et la valorisation des déchets, dans une logique d'amélioration continue de la performance environnementale.

Notre contribution aux ODD :



FAIRE PROGRESSER LES PRATIQUES DE PÊCHE

La gestion durable des ressources halieutiques constitue un enjeu stratégique pour la pérennité de notre modèle. La disponibilité et l'état des stocks exploités conditionnent directement la continuité de nos activités industrielles et la sécurité de nos approvisionnements.

Dans un contexte de pression accrue sur les petits pélagiques, nous veillons au respect des exigences réglementaires applicables, au suivi des captures et à la coordination avec les autorités et les acteurs de la filière.

Cette approche vise à contribuer à la préservation de la ressource, à sécuriser nos approvisionnements et à accompagner l'évolution vers des pratiques de pêche plus durables.

Contexte sectoriel et réglementaire



Le secteur des petits pélagiques a connu en 2025 un renforcement des mesures de gestion visant la reconstitution des stocks, notamment à travers l'allongement des périodes de repos biologique et la priorisation de la valorisation des captures à des fins d'alimentation humaine.

Ces dispositions, fondées sur les avis scientifiques nationaux, ont pour objectif de préserver la biomasse et de limiter la pression sur la ressource.

Le Groupe inscrit ses pratiques d'approvisionnement et de production dans le respect de ce cadre, en adaptant ses volumes et son organisation aux périodes de repos biologique.

Un approvisionnement encadré et conforme à la réglementation

Nos activités de pêche et d'approvisionnement sont mises en œuvre dans le respect des dispositions définies par le Département de la Pêche maritime et des références scientifiques nationales. Elles reposent notamment sur :



- Le respect des quotas et des tailles minimales autorisées,



- L'application du zonage de pêche et l'éloignement des zones côtières sensibles,



- L'observation des périodes de repos biologique, portées à deux mois en 2025 pour les petits pélagiques de l'Atlantique Sud,



- La limitation des captures accessoires et la protection des juvéniles.

Ces exigences font l'objet de contrôles réguliers par les autorités compétentes, auxquels le Groupe se conforme.

Notre modèle d'approvisionnement repose majoritairement sur la pêche côtière artisanale, via un réseau de mareyeurs partenaires, permettant de privilégier des circuits courts et de soutenir les communautés locales. Ce modèle d'approvisionnement favorise également le maintien d'activités économiques locales et la pérennité des communautés de pêcheurs.

En complément, le Groupe dispose d'une activité de pêche hauturière opérée par des navires RSW, dont les captures contribuent également à l'approvisionnement du Groupe, dans le respect du cadre réglementaire applicable.

Traçabilité et contrôles opérationnels

Le suivi des captures repose sur plusieurs dispositifs opérationnels déployés tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Les navires sont équipés de balises VMS permettant le suivi de leur position en mer, conformément aux exigences réglementaires nationales. En 2025, aucune pénalité n'a été enregistrée au titre de ce dispositif.

À quai, des contrôles sont réalisés sur les espèces débarquées et les volumes réceptionnés. Le maintien de la chaîne du froid est assuré par un suivi continu des températures via des thermographes, complété par des dispositifs de contrôle des quantités lors de la réception en usine.

Ces dispositifs contribuent à sécuriser la conformité des approvisionnements et la qualité sanitaire de la matière première.

Adaptation à la variabilité de la ressource

La raréfaction de la sardine observée en 2025 a été intégrée dans le pilotage des volumes d'approvisionnement, ajustés en fonction de la ressource disponible et dans le respect des périodes de repos biologique.



Démarches sectorielles et certifications de pêche durable

Le Groupe inscrit ses pratiques dans des référentiels internationaux reconnus afin de renforcer la durabilité des pêcheries et la transparence de ses chaînes d'approvisionnement.

Certification Friends of the Sea

La certification **Friends of the Sea** est maintenue sur les activités concernées, à l'issue d'audits périodiques réalisés par des organismes indépendants.

Elle atteste de la conformité des approvisionnements à des exigences relatives à :

- l'exploitation de stocks non surexploités ;
- la sélectivité des engins de pêche et à la limitation des captures accessoires ;
- la protection des espèces vulnérables et des habitats marins ;
- la prévention de la pêche illégale, non déclarée et non réglementée ;
- la maîtrise des impacts environnementaux et au respect des critères sociaux.



Trajectoire vers la certification MSC

Nous poursuivons notre engagement en faveur de la certification MSC (Marine Stewardship Council) pour les pêcheries marocaines de sardine et d'anchois.

Nos sites industriels et plateformes logistiques sont certifiés MSC – Chain of Custody, garantissant la traçabilité des produits certifiés tout au long des étapes de transformation et de distribution.

Les pêcheries concernées sont engagées dans des Fishery Improvement Projects (FIP) conduits à l'échelle de la filière depuis plusieurs années, en coordination avec les autorités compétentes, les organisations spécialisées et les parties prenantes du secteur. Le Groupe participe activement aux démarches sectorielles visant à améliorer la gestion durable des pêcheries. Ces démarches visent notamment à :

- Améliorer la connaissance scientifique des stocks ;
- Renforcer les dispositifs de gestion et de suivi des captures ;
- Progresser vers l'alignement avec les exigences du référentiel MSC.



La certification MSC étant attribuée à un nombre limité de pêcheries à l'échelle mondiale, ce processus s'inscrit dans une trajectoire progressive fondée sur la coopération sectorielle.

Les avancées de ces programmes font l'objet d'un suivi sur des plateformes internationales dédiées aux pêcheries en amélioration¹.

¹ Plateforme de suivi des Fishery Improvement Projects : FisheryProgress.

Sensibilisation environnementale à l'occasion des journées internationales

Dans le cadre de son programme de sensibilisation environnementale, le Groupe s'appuie sur le calendrier des journées internationales pour déployer des actions de mobilisation interne et renforcer l'ancrage des bonnes pratiques au sein des équipes. Ces actions combinent formation, sensibilisation et engagement volontaire des collaborateurs autour de la préservation des ressources naturelles et du milieu marin.

Le 5 juin 2025 – Journée mondiale de l'environnement, une session de sensibilisation a été organisée à destination des collaborateurs, avec des supports pédagogiques dédiés aux enjeux de gestion des déchets, de préservation des ressources naturelles et de réduction des impacts environnementaux.

Cette action vise à développer la culture environnementale des équipes et à encourager l'adoption de comportements responsables au quotidien.



Le 8 juin 2025 – Journée mondiale des océans, le Groupe a mené une opération de nettoyage de la plage attenante au site de Mehdiya, en coordination avec les parties prenantes locales.

Cette initiative de terrain a été complétée par un quiz pédagogique portant sur le temps de dégradation des déchets en milieu marin, permettant de sensibiliser concrètement les participants aux impacts de la pollution sur les écosystèmes côtiers. Des certificats de participation ont été remis à l'issue de l'opération.



STIMULER L'INNOVATION DES PRODUITS ET PROCÉDÉS

L'innovation constitue un levier de performance industrielle et de création de valeur pour le Groupe. Elle repose sur l'optimisation des procédés, l'efficacité matière, la qualité des produits et des solutions d'emballage plus responsable.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue des performances opérationnelles, de maîtrise des ressources et d'adaptation de l'offre aux exigences des marchés et des parties prenantes.

Optimisation des procédés et efficacité matière



En 2025, le pilotage des procédés de production a été renforcé à travers l'analyse des rendements matière, le suivi des pertes et la maîtrise des écarts entre matière théorique et matière réelle. Cette démarche contribue à améliorer la régularité de la qualité des produits et à optimiser l'utilisation des matières premières.

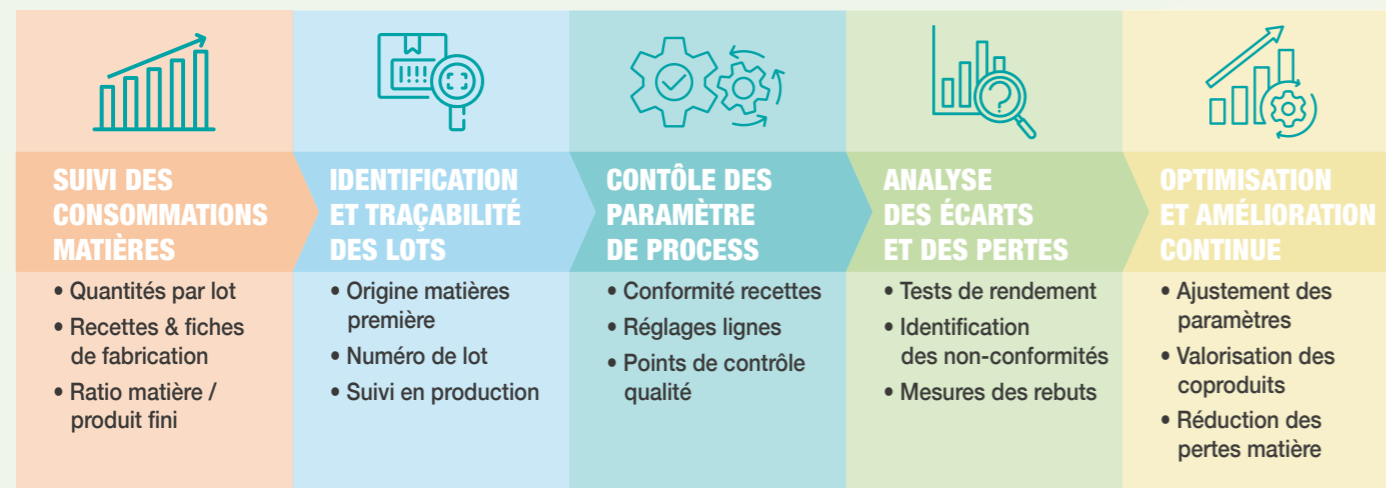
La valorisation des coproduits s'inscrit dans cette logique d'efficacité matière. Dans l'activité anchois, les morceaux non conformes à la mise en boîte sont

transformés en pâtes et crèmes d'anchois, générant des produits à valeur ajoutée tout en limitant les pertes de production.

Dans l'activité conserve, les coproduits sont orientés vers des filières de valorisation en farine et huile de poisson.

Le pilotage des procédés repose ainsi sur le suivi des rendements matière, l'analyse des pertes de production, la maîtrise des non-conformités internes et l'ajustement continu des paramètres de fabrication.

Pilotage des flux matière et optimisation des rendements



Éco-conception des emballages

Des actions ont été engagées afin d'améliorer la recyclabilité des solutions de conditionnement et d'optimiser l'utilisation de la matière. Elles portent notamment sur l'utilisation de cartons recyclables, l'intégration de plastiques recyclables dans certaines barquettes, le remplacement progressif de matériaux non recyclables et l'étude de solutions d'allègement des films de palettisation.

En complément, des critères environnementaux commencent à être intégrés dans l'évaluation de certains fournisseurs d'emballages, notamment la recyclabilité des matériaux et les possibilités d'allègement des formats.

Développement de produits différenciants

L'innovation produit s'inscrit dans la continuité de la raison d'être des marques du Groupe

Pour la marque **Titus**, dont la raison d'être est de célébrer la richesse des cultures culinaires du monde, le concept « Culture des goûts » s'est traduit par le lancement de nouvelles références axées sur la naturalité et la diversité des saveurs, notamment des déclinaisons *Nature* et *Smoked*, déjà commercialisées sur certains canaux digitaux.



Quatre nouvelles recettes de sardines ont également été développées avec de nouveaux packagings et une mise en avant de l'apport nutritionnel en oméga-3 pour les marchés internationaux.



Pour la marque **La Monégasque**, l'année 2025 a été marquée par le lancement de format d'anchois en poche à teneur réduite en huile. Ces produits élaborés à partir d'anchois filetés à la main, mettent en avant le savoir-faire artisanal et la qualité de préparation. Cette innovation traduit la volonté d'adapter l'offre aux nouvelles attentes des consommateurs.

Ce lancement s'inscrit dans un travail global de refonte de la plateforme de marque, incluant la redéfinition de la raison d'être, la modernisation de l'identité visuelle et la refonte des packagings, avec une meilleure lisibilité des gammes et la valorisation du filetage manuel.

Par ailleurs, des travaux de conception de nouvelles gammes de sardines premium et de déclinaisons pour les Conserve Provençales

ont été engagés en 2025 en vue d'une commercialisation prévue en 2026.

Qualité et sécurité alimentaire

La sécurité alimentaire constitue un socle prioritaire du dispositif qualité du Groupe. Elle repose sur un système de management structuré intégrant des procédures opérationnelles couvrant l'ensemble des étapes de production, des plans HACCP permettant l'identification et la maîtrise des points critiques, ainsi que des programmes de contrôle et d'analyses déployés de l'approvisionnement jusqu'à l'expédition des produits.



Ce dispositif est complété par des audits internes réguliers et des audits externes réalisés dans le cadre des référentiels de certification, notamment IFS et BRC. Il s'appuie également sur des actions de formation et de sensibilisation aux bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité alimentaire, intégrées aux programmes qualité des sites, contribuant à la diffusion d'une culture de prévention à tous les niveaux de l'organisation. Les contrôles portent sur les matières premières, les paramètres de production, les produits finis ainsi que sur les conditions d'hygiène.

En 2025, les plans de maîtrise sanitaire et les procédures associées ont été régulièrement mis à jour afin d'intégrer les évolutions réglementaires et les exigences des référentiels en vigueur. Une attention particulière a été portée au suivi des contaminants réglementés ainsi qu'aux matériaux au contact des denrées alimentaires, en cohérence avec les nouvelles dispositions applicables.

Traçabilité des produits et maîtrise des flux

La traçabilité des produits est assurée à chaque étape du processus par l'enregistrement systématique des informations relatives aux lots, depuis l'approvisionnement jusqu'à la distribution. Ce dispositif repose sur des procédures documentées, des contrôles opérationnels et, pour certains sites, sur l'intégration des données dans le système ERP, permettant de retracer l'origine des matières, les flux de transformation et la destination des produits. Des tests de traçabilité ascendante et descendante ainsi que des exercices de simulation de rappel sont réalisés périodiquement afin de vérifier la réactivité et la fiabilité du système.

Les audits internes et externes conduits en 2025 ont permis d'identifier des axes d'amélioration portant notamment sur le renforcement de certains contrôles, la formalisation de pratiques opérationnelles et la sensibilisation accrue des équipes aux risques sanitaires. Ces retours ont donné lieu à la mise en œuvre d'actions correctives et préventives dans une logique d'amélioration continue.

Pour 2026, les priorités portent sur la poursuite de la mise à jour des procédures, le maintien des programmes de formation, le renforcement de la veille réglementaire et la consolidation de la culture de sécurité alimentaire au sein des sites, dans une logique de conformité durable et de maîtrise des risques.

Satisfaction client et gestion des réclamations

La satisfaction client fait l'objet d'un suivi structuré reposant sur l'analyse des réclamations, le respect des délais de traitement et la mesure du taux de satisfaction. Les réclamations sont enregistrées dans un dispositif formalisé, analysées selon une méthodologie de causes racines et donnent lieu, le cas échéant, à la mise en œuvre d'actions correctives et préventives.

En 2025, le nombre de réclamations relatives aux activités conserves et semi-conserves s'établit à **19, contre 31 en 2024 et 32 en 2023**, confirmant une tendance à la baisse.

Le **taux de résolution** ainsi que le **taux de clôture dans les délais** sont maintenus à **100 %** sur l'ensemble de la période.

Le **taux de satisfaction** client poursuit sa progression pour atteindre **93,3 % en 2025**, contre **92,2 % en 2024** et **90 % en 2023**.

Indicateur *	Unités	2023	2024	2025
Nombre de réclamations clients	Nombre	32	31	19
Taux de résolution des réclamations	%	100,0%	100,0%	100,0%
Taux de clôture dans les délais	%	100,0%	100,0%	100,0%
Taux de satisfaction client	%	90,0%	92,22%	93,3%

* Périmètre : Conserves & Semi-Conserves

Ces évolutions traduisent le renforcement des dispositifs qualité, l'amélioration du suivi des non-conformités et la diffusion des retours d'expérience entre les sites. Les délais de prise en compte des réclamations sont adaptés à la nature des produits et aux exigences d'analyse, avec une prise en charge généralement comprise entre 24 et 48 heures et pouvant être étendue lorsque des investigations analytiques sont nécessaires.

Par ailleurs, les sites font état de sollicitations croissantes des clients en matière d'informations ESG, portant notamment sur les conditions sociales, la gestion des déchets, le traitement des eaux usées et le suivi des consommations énergétiques. Le Groupe poursuit la structuration de la collecte de ces données et le renforcement de la coordination entre les fonctions qualité, production et RSE afin d'améliorer la fiabilité des informations communiquées et la réactivité aux demandes.

Dans une logique d'amélioration continue, le Groupe a engagé la digitalisation du processus de traitement des réclamations clients. Cette évolution vise à renforcer la traçabilité des demandes, réduire les délais de traitement et améliorer la fiabilité du suivi des actions correctives.

Diffusion d'une culture d'amélioration continue

Les actions menées en 2025 s'inscrivent dans la continuité des travaux engagés en 2024, notamment la mise en place d'une task force dédiée à la diversification produit et les premières initiatives de sensibilisation aux outils digitaux. Ces démarches contribuent à structurer une culture d'amélioration continue et à renforcer la coordination entre les fonctions qualité, production et RSE.

OPTIMISER LES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES

Dans le cadre de son pilier environnemental, Unimer Group déploie une démarche structurée visant à maîtriser ses consommations d'eau, d'énergie et de matières premières, tout en réduisant l'empreinte écologique de ses activités. Cette approche repose sur l'optimisation des procédés, le suivi par indicateurs d'intensité et la diffusion de bonnes pratiques à l'échelle des sites.

Conscient des enjeux liés au changement climatique, au stress hydrique et à la préservation des ressources naturelles, le Groupe intègre progressivement des pratiques d'efficacité opérationnelle, de prévention de la pollution et de valorisation des coproduits, en cohérence avec sa politique environnementale et les exigences réglementaires applicables.

Charte environnementale et principes directeurs

La charte environnementale du Groupe définit les orientations visant à maîtriser les consommations de ressources et à limiter les impacts liés à ses activités industrielles. Elle formalise des engagements applicables à l'ensemble des sites, fondés sur la conformité réglementaire, la prévention de la pollution, l'amélioration continue des performances environnementales et la sensibilisation des équipes.

Elle s'appuie sur les principes suivants :

1. Prendre en compte les attentes des parties prenantes

Intégration des exigences environnementales des clients, partenaires et autorités, avec un objectif de transparence et d'amélioration des pratiques.

2. Développer les compétences internes

Déploiement d'actions de formation et de sensibilisation aux bonnes pratiques de gestion de l'énergie, de l'eau et des déchets.

3. Innover pour améliorer la performance environnementale

Modernisation progressive des équipements, optimisation des procédés et intégration de critères environnementaux dans les investissements.

4. Optimiser la consommation des ressources

Suivi des consommations d'eau, d'électricité et d'énergie thermique à travers des indicateurs d'intensité (par tonne produite) et des actions d'efficacité opérationnelle.

5. Réduire et valoriser les déchets

Structuration des filières de tri, recyclage des flux (métaux, cartons, plastiques) et valorisation des coproduits halieutiques dans une logique d'économie circulaire.

6. Prévenir la pollution

Maîtrise des rejets, maintenance des installations, conformité réglementaire et amélioration continue des dispositifs de traitement des effluents.

CHARTE ENVIRONNEMENTALE ET PRINCIPES DIRECTEURS



AMÉLIORATION CONTINUE DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Nos sources de consommation énergétique

Les consommations énergétiques du Groupe proviennent principalement des sources suivantes :

- Électricité (process industriels, froid, utilités) ;
- Fuel (chaudières thermiques, en cours de substitution progressive) ;
- Gaz / propane (unités converties).

Ces consommations sont suivies régulièrement à partir des factures fournisseurs, des relevés de compteurs et des données de production, permettant un pilotage par site et par activité. Des indicateurs d'intensité énergétique (kWh par tonne produite) sont progressivement déployés afin d'améliorer la comparabilité des performances et d'identifier les leviers d'optimisation.

Le suivi des consommations énergétiques est progressivement harmonisé entre les différents sites, afin de renforcer la comparabilité des performances et le pilotage des actions d'efficacité énergétique.

Des audits énergétiques ont été engagés sur des sites pilotes afin d'identifier les principaux gisements d'économie, notamment au niveau des réseaux vapeur, de la maintenance des équipements thermiques et de l'ajustement des besoins énergétiques aux volumes traités. Des réflexions sont en cours concernant le renforcement du suivi des consommations, notamment à travers l'étude d'outils digitaux dédiés.

Consommations énergétiques par ressources		2023	2024	2025
ÉLECTRICITÉ	KWH	7.753.004	7.933.764	9.061.988
FUEL	KG	1.600.780	1.416.160	1.660.180
GAZ	T	208	294	288

Le suivi des consommations est complété par une estimation des émissions de CO₂ associées, afin de renforcer le pilotage de l'empreinte carbone des activités.

En 2025, l'évolution des consommations reflète principalement :

- Le renforcement des capacités de stockage frigorifique lié à l'activité des semi-conserves ;
- L'intensification de certaines périodes de production sur l'activité conserves ;
- Les besoins thermiques des procédés industriels.

La consommation de gaz demeure globalement stable après la mise en service des installations converties.

Les consommations énergétiques demeurent ainsi étroitement corrélées aux niveaux d'activité industrielle et aux besoins thermiques des procédés.

Transition énergétique – Conversion du fuel vers le gaz

Dans le cadre de sa stratégie de réduction de l'empreinte carbone de ses activités industrielles, Unimer Group a engagé la conversion progressive de certaines installations thermiques du fuel vers des sources énergétiques plus propres.

Cette transition a déjà été réalisée sur deux sites industriels, notamment les unités Beldiva et Vanelli, permettant d'améliorer la performance énergétique des équipements tout en réduisant les émissions atmosphériques associées aux procédés thermiques.




Dans la continuité de cette démarche, le Groupe étudie l'extension progressive de ce modèle à d'autres sites industriels, en fonction des contraintes techniques, des besoins de production et de la disponibilité des infrastructures énergétiques.

Cette trajectoire s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de l'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre, en cohérence avec les objectifs du pilier environnemental.

Actions d'efficacité énergétique mises en œuvre en 2025

En 2025, le Groupe a poursuivi le déploiement de mesures d'efficacité énergétique sur ses sites de conserves et de semi-conserves, avec pour objectif d'améliorer le rendement des installations et de limiter les consommations non productives.

Leviers d'efficacité énergétique déployés en 2025

 OPTIMISATION DES UTILITÉS THERMIQUES	 PERFORMANCE DES ÉQUIPEMENTS	 PILOTAGE & BONNES PRATIQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Réglage du rendement des chaudières • Calorifugeage des réseaux vapeur • Récupération des condensats • Ramonage et maintenance des brûleurs • Ajustement besoins vapeur / volumes produits 	<ul style="list-style-type: none"> • Variateurs de vitesse sur moteurs • Éclairage LED • Arrêt automatique hors production • Maintenance préventive des installations énergivores 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi mensuel des consommations • Détection des dérives • Sensibilisation aux écogestes • Intégration de critères énergétiques dans les investissements

Ces actions ont été mises en œuvre de manière progressive selon les priorités techniques de chaque site. Elles ont permis de structurer le pilotage des consommations et d'identifier des gisements d'optimisation, tant au niveau des utilités thermiques que de la performance des équipements et des pratiques opérationnelles.

Les évolutions de consommation demeurent contrastées d'un site à l'autre, en lien avec les niveaux d'activité, la saisonnalité et l'état des installations. Les mesures engagées constituent ainsi des étapes structurantes appelées à être poursuivies afin de consolider la performance énergétique dans la durée.

Pilotage par indicateurs matière

Le pilotage des performances environnementales intègre des indicateurs opérationnels relatifs aux rendements matière, aux taux de perte et aux consommations de matières premières par unité produite.

Ces données, issues des outils de production et des fiches de fabrication, permettent d'identifier les leviers d'optimisation, d'ajuster les paramètres de production et de limiter les pertes à la source.

Sensibilisation environnementale structurée

Des actions de formation et de sensibilisation sont déployées sur plusieurs sites afin de diffuser les bonnes pratiques en matière d'écogestes, de tri des déchets et de maîtrise des consommations d'eau, d'énergie et de matières.

Des supports visuels, des ateliers opérationnels et des rappels réguliers contribuent à renforcer l'appropriation des enjeux environnementaux par les équipes et à ancrer les pratiques dans la durée.



GESTION RESPONSABLE DE L'EAU

Pilotage des consommations hydriques

Dans un contexte de stress hydrique, la maîtrise des consommations d'eau constitue un enjeu prioritaire pour le Groupe. Les volumes prélevés sont suivis à partir des factures fournisseurs, des relevés de compteurs et, pour certains sites, de compteurs internes et de puits.

Des indicateurs d'intensité hydrique (m³ par tonne produite) sont progressivement déployés afin d'optimiser les usages et d'identifier les postes les plus consommateurs.

Consommations EAU	Unités	2023	2024	2025
Eau de ville	m ³	233.738	198.469	212.013

Après une baisse significative en 2024 liée aux actions d'optimisation des usages, la consommation d'eau de ville a enregistré une légère hausse en 2025, en lien avec l'évolution des niveaux d'activité sur certaines lignes de production. Elle demeure toutefois inférieure au niveau observé en 2023.

Mesures de maîtrise des consommations

Les leviers déployés portent notamment sur le contrôle des débits lors des opérations de lavage et de saumurage, la maintenance des flotteurs, supprimeurs et détendeurs, la détection et la réparation des fuites, l'optimisation des circuits d'eau de process, la récupération partielle des condensats de vapeur ainsi que la réduction de la fréquence de renouvellement des eaux de stérilisation. Des supports de sensibilisation ont également été déployés afin d'encourager les bonnes pratiques d'économie d'eau.

Ces dispositifs s'inscrivent dans la continuité des mesures engagées les années précédentes et contribuent à la consolidation de la maîtrise des consommations hydriques.

Traitement des effluents et conformité réglementaire

La gestion des effluents fait l'objet d'un dispositif structuré au sein du Groupe, reposant sur des mesures de prétraitement, un suivi analytique régulier et le respect des exigences réglementaires applicables. Les rejets sont orientés vers des filières adaptées, permettant d'assurer la maîtrise des impacts sur le milieu récepteur.

Les paramètres physico-chimiques des effluents font l'objet d'analyses périodiques réalisées par des laboratoires accrédités, dans le cadre des conventions de rejet en vigueur. Ce suivi permet un pilotage opérationnel de la qualité des rejets et s'inscrit dans une démarche de conformité et d'amélioration continue.

À Agadir, l'unité Vanelli dédiée aux semi-conserves est équipée d'un dispositif de prétraitement physico-chimique contribuant à la réduction de la charge polluante avant orientation vers le réseau public, conformément aux exigences contractuelles.

Au sein des unités de conserves d'Agadir, l'organisation des circuits de collecte et de pompage des effluents permet leur acheminement vers les filières de traitement appropriées dans des conditions maîtrisées.

Sur le site de Mehdia, des équipements de prétraitement mécanique, notamment des dégrilleurs, assurent la rétention des matières solides en amont du point de rejet, participant à la qualité des effluents et à la protection des réseaux.

L'ensemble de ces dispositifs s'inscrit dans la politique environnementale du Groupe visant à garantir la conformité réglementaire, la maîtrise des rejets et l'amélioration continue des performances.

Focus sites – Agadir (conserves de sardines)

En 2025, le site d'Agadir a poursuivi le déploiement de la démarche environnementale du Groupe à travers des actions ciblées portant sur la maîtrise des consommations, la gestion des rejets et la valorisation des déchets.

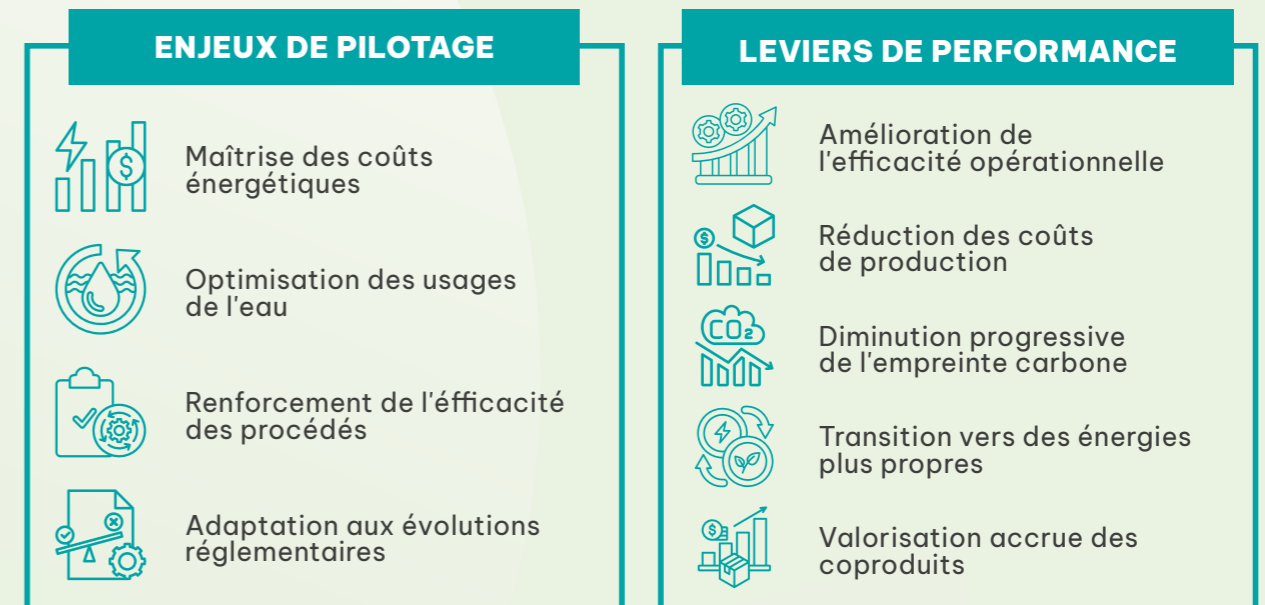
Sur le plan hydrique, une réflexion technique a été engagée sur la séparation des réseaux d'eaux pluviales et d'eaux usées afin de réduire les volumes d'effluents à traiter. Le suivi des paramètres de rejet a été renforcé et les pratiques de nettoyage optimisées pour limiter les charges polluantes à la source.

En matière énergétique, des mesures de sobriété opérationnelle ont été mises en œuvre, incluant l'extinction des éclairages hors production, l'arrêt des équipements non utilisés et la sensibilisation aux écogestes. Parallèlement, des actions techniques ont porté sur l'optimisation des réseaux vapeur, la récupération des condensats et le déploiement progressif de l'éclairage LED.

La gestion des déchets a été consolidée par la réduction à la source, la priorité donnée à la réparation des équipements lorsque cela est possible et le renforcement des pratiques de tri et d'orientation vers les filières de valorisation. Ces mesures ont permis de renforcer le suivi des consommations à travers des indicateurs d'intensité et d'identifier des leviers d'optimisation énergétique durables à l'échelle du site.

ENJEUX ET PERSPECTIVES ENVIRONNEMENTALES ÉNERGIE ET EAU

Dans une logique d'amélioration continue de sa performance environnementale, le Groupe structure ses actions autour de la maîtrise de l'énergie et de l'eau, en mobilisant des leviers d'efficacité et d'optimisation des ressources.



DÉCHETS, COPRODUITS & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Une gestion structurée orientée vers la valorisation

La gestion des déchets et la valorisation des coproduits constituent un axe structurant de la démarche environnementale du Groupe.

Les flux sont triés par catégorie dès leur génération (coproduits halieutiques, métaux, plastiques, cartons, huiles usagées, palettes), puis orientés vers des filières de valorisation ou de recyclage par des prestataires spécialisés, conformément aux exigences réglementaires et sanitaires.

Les coproduits issus de la transformation du poisson (têtes, arêtes, viscères) sont séparés en amont des lignes de production et valorisés dans des filières dédiées.

Dans les activités de semi-conserves, les morceaux de filets d'anchois sont réintégrés dans les processus de fabrication (pâte d'anchois et produits en morceaux), contribuant à l'optimisation du rendement matière.

Les déchets d’emballages (cartons, plastiques, métaux) font l’objet d’un tri systématique, d’un regroupement et, lorsque cela est possible, d’un compactage avant leur cession à des opérateurs de recyclage.

Les huiles usagées et certains consommables techniques sont collectés et pris en charge par des filières agréées.

Des indicateurs de suivi des volumes de déchets par type ainsi que des taux de valorisation sont progressivement consolidés au niveau des fonctions supports afin de renforcer le pilotage des performances.

Maîtrise des pertes et optimisation matière

La maîtrise des matières premières repose sur des dispositifs opérationnels déployés sur les sites : pesée systématique à la réception du poisson, traçabilité par lot, suivi des rendements matière, mesure des taux de pertes, quantité de matière par unité produite et taux de non-conformité.

Ces données, issues des systèmes de production et des fiches de fabrication, permettent d’ajuster les paramètres de production et de limiter les pertes à la source.

Des actions d’optimisation des dosages sont également mises en œuvre sur certaines lignes, notamment l’automatisation du dosage d’huile dans les ateliers de marinades, contribuant à une utilisation plus efficiente des matières.



Consommations de matières premières

Les consommations de matières font l’objet d’un suivi annuel permettant d’assurer la maîtrise des volumes utilisés et d’optimiser l’efficacité des procédés.

Consommations de matières	Unité	2023	2024	2025
Fer blanc	Tonnes	2 147	1 902	1 953
Huiles	Tonnes	4 128	3 386	3 537
Aluminium	Tonnes	521	382	346
Plastique	Tonnes	46	55	69
Etiquettes	Nombre	11 066 223	8 866 483	8 704 482
Verre	Tonnes	580	638	564

En 2025, l’évolution des volumes consommés est globalement cohérente avec les niveaux d’activité des différentes lignes de production.

Le suivi de ces indicateurs permet d’ajuster les approvisionnements, de limiter les pertes et de renforcer la maîtrise des consommations à la source.

Filières de tri, recyclage et traitement

Les déchets sont triés à la source selon leur nature afin de faciliter leur orientation vers des filières de traitement adaptées :

MÉTAUX	CARTON/PLASTIQUE	VERRE	DÉCHETS PHARMACEUTIQUES	DÉCHETS DANGEREUX
Métaux issus des boîtes abîmées	Papier, carton et plastique	Verre	Déchets pharmaceutiques	Bidons et chiffons souillés, filtres, toners d’encre, lampes fluorescentes, bouteilles, batteries
TRAITEMENT	TRAITEMENT	TRAITEMENT	TRAITEMENT	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

Les déchets d’emballages font l’objet d’un tri à la source, d’un regroupement et, lorsque cela est pertinent, d’un compactage avant leur cession à des opérateurs de recyclage.

Des dispositifs de tri ainsi que des actions de sensibilisation sont déployés sur les sites afin de consolider l’adhésion aux bonnes pratiques.

Focus site – Mehdia : valorisation des flux



En 2025, le site de Mehdia a renforcé la structuration de ses pratiques de tri et de valorisation des flux issus des opérations de préparation et de mise en boîte. Les coproduits halieutiques (têtes, arêtes et viscères) sont systématiquement orientés vers des filières de valorisation dédiées, tandis que les déchets d’emballages et les matières recyclables font l’objet d’un tri à la source, d’un regroupement et d’une cession à des opérateurs spécialisés.

Au total, environ **385 tonnes de déchets et coproduits ont été valorisées** sur l’exercice, contribuant à l’optimisation de l’utilisation des ressources issues des procédés et au renforcement des pratiques d’économie circulaire à l’échelle du site.

Principaux flux valorisés :

- 🌿 Coproduits halieutiques
- 🌿 Métaux ferreux et non ferreux
- 🌿 Carton et papier
- 🌿 Plastiques
- 🌿 Bois (palettes)

Ces dispositifs s’inscrivent dans une logique d’amélioration continue des performances matière et de consolidation des pratiques d’économie circulaire à l’échelle du site.

Emballages et recyclabilité

Les emballages font l'objet d'une attention particulière en matière de recyclabilité :

les cartons sont recyclables à 100 %, certaines barquettes plastiques thermoformées intègrent une proportion de matière recyclable et des évolutions ont été engagées, notamment le remplacement de plastiques opaques par des plastiques transparents afin de faciliter leur recyclage.

Des critères environnementaux sont progressivement intégrés dans l'évaluation des fournisseurs d'emballages et de consommables.

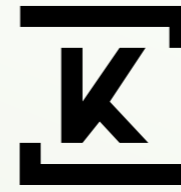
Pour certaines gammes, les choix d'emballages restent définis par les cahiers des charges clients ; des pistes d'amélioration sont étudiées lorsque les contraintes techniques et commerciales le permettent.

Sensibilisation et bonnes pratiques

Des actions de sensibilisation et de formation sont menées sur plusieurs sites (affichages, ateliers, journées environnementales) afin de renforcer la culture du tri, la réduction des pertes et l'utilisation raisonnée des ressources.



Partenariats en faveur de l'économie circulaire



KOUN

Le Groupe a poursuivi en 2025 son partenariat avec l'initiative KOUN, portée par l'Association Al Ikram, dans une logique de promotion de l'économie circulaire et de soutien aux filières locales de valorisation.

Dans ce cadre, les flux de papier, carton et plastique collectés au siège sont triés puis pris en charge par KOUN pour être orientés vers des circuits de valorisation dédiés. Cette collaboration contribue à structurer la gestion des flux recyclables tout en soutenant des initiatives d'insertion professionnelle.



En 2025, les volumes collectés et orientés vers cette filière s'élèvent à :

239 kg
de plastiques

346 kg
de papier et carton

Ces flux ont été pris en charge dans le cadre du partenariat avec KOUN pour leur valorisation.

Cette démarche illustre la volonté d'Unimer Group de développer des partenariats locaux à impact, combinant économie circulaire, performance environnementale et contribution sociale.



Reconnaissance de l'engagement en faveur de l'économie circulaire

En 2025, le Groupe a participé à la rencontre annuelle du **KOUN Upcycling Club** et a reçu un trophée de reconnaissance pour son engagement en faveur de l'économie circulaire.



Cette distinction témoigne de la continuité du partenariat et de l'implication du Groupe dans des initiatives locales associant valorisation des matières recyclables et impact social.





ANNEXES

Dans ce chapitre

- Table d'indicateurs sociaux
- Table d'indicateurs environnementaux
- Contributions aux ODD et cibles
- Méthodologie de reporting et contacts
- Index AMMC

TABLES D'INDICATEURS SOCIAUX

L'effectif d'Unimer SA

	2023	2024	2025
Effectif total et répartition par genre	5 757	6 727	4 723
Femmes	5 122	5 995	4 291
Hommes	635	732	432
Répartition par branche d'activité			
Administration	51	41	42
Pôle Conserves	3 308	3 010	2 541
Pôle Semi-Conserves	2 398	3 676	2 140
Répartition par contrat de travail			
Contrat permanent	601	623	548
Contrat saisonnier	5 156	6 104	4 175
Répartition par ancienneté			
≤ 10 ans	3 603	4 674	2 743
11 - 20 ans	970	960	956
21 - 30 ans	1 005	900	847
≥ 30 ans	179	193	177

Effectif par catégorie et décliné par genre	2023			2024			2025		
	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres	Direction	Cadres	Non cadres
Total	15	68	5 674	14	74	6 639	14	97	4 612
Dont femmes	5	30	5 087	3	33	5 959	4	41	4 246
Dont hommes	10	38	587	11	41	680	10	56	366
Variations d'effectif par catégorie									
Recrutements par catégorie	1	8	1 620	0	0	2 322	2	4	577
Démissions par catégorie	2	4	4	1	5	5	4	4	5
Licenciements par catégorie	0	0	0	1	0	6	0	1	5

La formation

	2023	2024	2025
Nombre de salariés Cadres ayant bénéficié d'une formation	367	403	560
Budget de formation des Cadres par rapport à la masse salariale	0,21%	0,30%	0,35%

Le dialogue social

	2023	2024	2025
Nombre de représentants du personnel	64	64	64
Nombre de jours de grève	0	0	0
Litiges sociaux individuels	1	1	1
Litiges sociaux collectifs	0	0	0

La santé et sécurité

	2023	2024	2025
Nombre d'accidents de travail	15	21	35

TABLES D'INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Consommations d'énergie

	Pôle Conserves			Pôle Semi-conserves			Autres pôles*			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Suivi Électricité (En Kwh)	1947 936	1842 869	1953 567	2 416 119	2 922 034	3 295 439	3 388 949	3 168 861	3 812 982	7 753 004	7 933 764	9 061 988
Suivi Fuel (En Kg)	1466 720	1 272 540	1 545 860	96 940	123 060	74 500	37 120	20 560	39 820	1 600 780	1 416 160	1 660 180
Suivi Gaz (En Tonnes)	0	0		0	54	37	208	240	250	208	294	288

* Hors pôle Dakhla

Consommations d'eau

Consommations EAU		2023	2024	2025
Eau de ville	m ³	233 738	198 469	212 013

Consommations de matières

Indicateurs	Unités	2023	2024	2025
Fer blanc	T	2 147	1 902	1 953
Aluminium	T	521	382	346
Plastique	T	46	55	69
Etiquettes	UN	11 066 223	8 866 483	8 704 482
Verre	T	580	638	564
Huiles	T	4 128	3 386	3 537

CONTRIBUTIONS AUX ODD

PILIER 1 : Oeuvrer en continu pour une gouvernance éthique et responsable					
Engagement n° 1 : Consolider nos principes éthiques et déontologiques					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° 2 : Aller plus loin dans nos structures de gouvernance					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° 3 : Favoriser des pratiques d'achats durables					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					4.4 / 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					3.4 / 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					3.4 / 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					1.2 / 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 celles 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					14.1 / 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					9.4 / 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					6.3 / 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

À PROPOS DE CE RAPPORT

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 présentées couvrent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance jugés matériels, identifiés à travers une analyse de matérialité menée par le Groupe.

La démarche s'appuie notamment sur les lignes directrices de l'Organisation internationale de normalisation à travers la norme ISO 26000, qui propose un cadre de référence structuré autour de sept questions centrales : gouvernance de l'organisation, droits de l'Homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs et engagement sociétal.

Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies auxquels le Groupe contribue sont identifiés et présentés au sein des différents chapitres.



Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies auxquels le Groupe contribue sont identifiés et présentés au sein des différents chapitres.

Période de reporting

Du 01/01/2025 au 31/12/2025.

Périmètre de reporting et consolidation des données

La collecte des données qualitatives, qui couvrent l'ensemble du périmètre d'Unimer Group, s'est appuyée sur une revue documentaire et des entretiens menés auprès des fonctions concernées, 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 2025.

Les informations quantitatives sociales et environnementales couvrent le périmètre d'Unimer SA, à l'exception des consommations d'énergies et d'eau qui intègrent en plus le pôle végétal légumes et fruits, marinés et surgelés. Elles portent sur les exercices 2023, 2024 et 2025. Ces informations ont été collectées auprès des directions contributrices, consolidées et contrôlées par la Direction PMO, RSE & Communication financière qui en a vérifié la cohérence.

L'ensemble des données ont été revues et validées par la Direction Générale d'Unimer Group.

Dialogue et amélioration continue

Ce rapport constitue un outil de transparence et de dialogue avec nos parties prenantes. Les retours recueillis contribuent à l'amélioration de notre démarche ESG et à l'évolution de nos engagements en matière de responsabilité et de durabilité.



Contacts

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

INDEX AMMC

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 À propos de ce rapport	8 - 15
	Annexes		20 - 27
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	53
	Annexes	À propos de ce rapport	53
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 - 27
	Annexes		A propos de ce rapport
Insérer 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	A propos de ce rapport	53
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. Information environnementales			
Présenter l'ensemble des activités ayant un impact sur l'environnement (telles les activités polluantes)	Chapitre III	Faire progresser les pratiques de pêche Optimiser les consommations énergétiques	86 - 89
			94 - 105
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 Optimiser les consommations énergétiques	86 - 89
			94 - 105
Décrire tout litige ou poursuite, relatifs des problématiques d'ordre environnemental, dont l'émetteur fait l'objet	Chapitre III	Optimiser les consommations énergétiques	94 - 105
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 Optimiser les consommations énergétiques	86 - 89 94 - 105
Indication sur les mesures de gestion et d'élimination des déchets	Chapitre III	Optimiser les consommations énergétiques	86 - 89
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 Tables d'indicateurs environnementaux	86 - 89
			109
2. Information sociales			
Préciser les grandes lignes de la politique de gestion des ressources humaines, notamment en matière de :			
Recrutement	Chapitre II	Le capital humain	56 - 65
Rémunération	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	66 - 71
Gestion des carrières	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	66 - 71

Informations requises	Chapitre 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	Développer l'employabilité et les compétences Tables d'indicateurs sociaux	66 - 71
	Annexes		108 - 109
Mesures mises en place pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	Chapitre II	Le capital humain	56 - 65
Mesures mises pour l'égalité entre les femmes et les hommes	Chapitre II	Le capital humain	59 - 60
Fournir l'effectif de l'émetteur sur les trois derniers exercices, en indiquant :			
La répartition par branche d'activité	Chapitre II	Le capital humain	56 - 65
La répartition par nature de contrat de travail (CDI, CDD, Interim...)	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	66 - 71
La répartition par catégorie (direction, cadre, employés...), déclinée par genre	Chapitre II	Développer l'employabilité et les compétences	66 - 71
La répartition globale par genre	Chapitre II	Le capital humain	56 - 65
La répartition par ancienneté	Chapitre II Annexes	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	71 108 - 109
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	66 - 71
Fournir l'effectif de l'émetteur sur les trois derniers exercices, en indiquant :			
Nombre de représentants du personnel	Chapitre II	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	76 - 79
	Annexes		108 - 109
Nombre de jours de grève par exercice	Chapitre II	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	76 - 79
	Annexes		108 - 109
Nombre d'accidents de travail par exercice	Chapitre II	Prévenir les risques liés à la santé et sécurité au travail Tables d'indicateurs sociaux	72 - 75
	Annexes		108 - 109
Nombre de licenciements par exercice (par catégorie)	Chapitre II	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	63
	Annexes		108 - 109
Nombre de démissions par exercice (par catégorie)	Chapitre II	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	66 - 71
	Annexes		108 - 109
Nombre de recrutements par exercice (par catégorie)	Chapitre II	Le capital humain Tables d'indicateurs sociaux	60 - 71
	Annexes		108 - 109
Nombre et nature des litiges sociaux (collectifs ou individuels) par exercice	Chapitre II	Offrir un environnement de travail motivant Tables d'indicateurs sociaux	76 - 79
	Annexes		108 - 109
1. Gouvernance			
Composition de l'organe de gouvernance			
Membres exécutifs et non exécutifs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 35
Membres indépendants	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 35
Critères retenus pour la qualification d'administrateurs indépendants	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 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	34 - 35

Informations requises	Chapitre 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	34 - 35
La parité, et les règles suivies en la matière	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 37
Nombre de mandats par administrateurs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 35
Existence des comités spécialisés et leurs compositions respectives	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 37
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	34 - 35
Rémunération des administrateurs	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 35
Rémunération des dirigeants (enveloppe globale, stock-option par dirigeant, avantage en nature)	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 35
Relation avec les actionnaires : Information communiquées aux actionnaires	Chapitre I	Aller plus loin dans nos structures de gouvernance	34 - 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	34 - 39
Éthique, déontologie et prévention de la corruption			
Actions engagées pour prévenir la corruption	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	42 - 45
Mesures prises en réponse à des incidents de corruption	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	42 - 45
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	72 - 75
		Offrir un environnement de travail motivant	76 - 79
		Soutenir les communautés locales	80 - 82
Impact des investissements en matière d'infrastructures et de services publics	Chapitre II Chapitre III	Soutenir les communautés locales	80 - 82
		Optimiser les consommations énergétiques	94 - 99
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	86 - 88 94 - 99
Conditions de dialogue avec les parties prenantes	Préambule	Le dialogue avec les parties prenantes	16 - 19
Politiques et critères de sélection des parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires...)	Chapitre I	Consolider nos principes éthiques et déontologiques	42 - 53
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 - 27
Les réalisations en la matière sur les trois derniers exercices		L'ensemble du rapport	





UNIMER
GROUP

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

www.unimergroup.com