
JEAN NIEL
2025
Rapport RSE



A propos de ce rapport

Ce rapport RSE est destiné à l'ensemble de nos parties prenantes, et a pour vocation de présenter de manière transparente nos engagements et nos actions en faveur de la responsabilité sociétale.

Nous avons la volonté de publier annuellement un rapport de durabilité afin de communiquer nos avancées dans cette démarche.

Ainsi, ce rapport présente les principales actions responsables pilotées par la maison Jean Niel avec un périmètre global (site Grasse et filiales aux Etats Unis et en Asie).

Notre démarche RSE répond aux principales préoccupations sociales, environnementales et sociétales énoncées par la norme ISO 26000 ainsi qu'aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Jean Niel tient à remercier tous ses collaborateurs et ses parties prenantes pour leur contribution dans l'élaboration et la mise en œuvre de notre démarche RSE ainsi que de ce rapport.



Sommaire

p.04 MESSAGE DE LA DIRECTION

p.06 INTRODUCTION

p.11 STRATEGIE RSE

p.16 ENJEU 1 : Assurer une gouvernance transparente et éthique pour renforcer la confiance des parties prenantes et favoriser une gestion responsable des produits et de l'entreprise

p.24 ENJEU 2 : Encourager la responsabilité sociale en garantissant des conditions de travail équitables et en contribuant positivement aux communautés locales

p.37 ENJEU 3 : Favoriser la durabilité environnementale en adoptant des pratiques éco-responsables et en réduisant l'impact des opérations

p.48 OBJECTIFS 2026



Message de la direction

« Construire l'avenir avec responsabilité, ambition et indépendance. »

Depuis plus de deux siècles, Jean Niel se développe grâce à la créativité, à l'expertise et à l'engagement des femmes et des hommes qui font vivre l'entreprise. Cette histoire, profondément ancrée à Grasse tout en étant ouverte sur le monde, continue aujourd'hui de guider notre développement et nos choix stratégiques.

L'année 2025 a marqué une étape importante avec la formalisation de notre Raison d'Être :

«Jean Niel, portée par son héritage, offre des créations parfumées et aromatiques sur-mesure en faisant rayonner son savoir-faire à l'international.

Guidée par ses valeurs et ses talents, elle met son expertise au service de ses parties prenantes et des enjeux environnementaux.»

Celle-ci n'est pas le fruit d'une réflexion isolée, mais d'une démarche de co-construction associant nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires et représentants de notre écosystème. À travers cette démarche collective, nous avons souhaité définir ce qui nous rassemble, ce qui nous anime et ce que nous voulons transmettre aux générations futures.

Cette Raison d'Être constitue désormais le fil conducteur de nos décisions et de nos actions. Elle traduit notre volonté de créer durablement de la valeur en conciliant innovation, performance économique, responsabilité sociétale et respect de l'environnement.

L'année écoulée a également confirmé nos ambitions de développement. En France comme à l'international, nous poursuivons nos projets de croissance afin d'accompagner au mieux nos clients, renforcer notre présence dans les marchés stratégiques et développer de nouvelles opportunités.

Qu'il s'agisse de l'expansion de nos activités, du renforcement de nos expertises ou de l'implantation de nouvelles structures à l'étranger, ces projets témoignent de notre confiance dans l'avenir et de notre volonté d'investir sur le long terme.

Ces ambitions s'accompagnent toutefois d'une conviction forte : grandir sans renoncer à ce qui fait notre identité. Dans un secteur en constante évolution, nous sommes particulièrement attachés à préserver notre indépendance et notre caractère familial. Cette autonomie constitue une force. Elle nous permet de privilégier une vision de long terme, de rester fidèles à nos valeurs et de prendre des décisions responsables au bénéfice de l'ensemble de nos parties prenantes.

Les avancées présentées dans ce rapport RSE illustrent cette volonté d'agir concrètement : réduire notre empreinte environnementale, favoriser le développement et l'épanouissement de nos collaborateurs, promouvoir des pratiques éthiques et responsables tout au long de notre chaîne de valeur et renforcer notre contribution positive aux territoires dans lesquels nous opérons.

Nous sommes fiers du chemin parcouru et conscients des défis qui restent à relever. Les résultats obtenus sont avant tout le fruit d'un engagement collectif que nous tenons à saluer et à remercier chaleureusement.

Plus que jamais, nous sommes convaincus que la performance durable repose sur la capacité à conjuguer innovation, responsabilité, engagement humain et vision de long terme.

Ensemble, continuons à construire une entreprise indépendante et familiale, ambitieuse, responsable et capable de transmettre son savoir-faire et ses valeurs aux générations futures.

Marie de Boutiny - *Directrice Générale*
Georges de Boutiny - *Président*



Introduction

Notre histoire

Jean Niel c'est tout d'abord une histoire de famille.
Une famille qui décide de créer en 1779 à Grasse, berceau de l'industrie aromatique, une entreprise d'avenir qui saura au fil du temps développer et pérenniser son activité.

C'est ainsi que, neuf générations plus tard, la société reste à ce jour la plus ancienne usine du Pays de Grasse toujours active, et l'une des rares entreprises familiales en fonds propres.

Notre activité

Le site Jean Niel à Grasse abrite le siège social de l'entreprise et les 3 activités : Parfumerie, Arômes et Matières Premières.
Afin de servir ses clients au plus près de leurs activités, la division Arômes a ouvert deux filiales (développement et production d'arômes alimentaires). 2005 voit la naissance de Jean Niel US à Odessa qui aujourd'hui compte une quinzaine de collaborateurs, puis plus récemment, 2018 voit celle de Jean Niel Asia à Bangkok comptant vingt-quatre collaborateurs. D'autre part, Jean Niel dispose de bureaux à Dubaï et à Hong-Kong et Jersey City.

Les divisions principales Parfumerie et Arômes fonctionnent indépendamment et possèdent leurs propres services marketing, R&D, applications, législation, qualité, commercial et achats. Afin de respecter les différents process de fabrication et les réglementations de chacune des activités, les sites de production sont séparés. Par ailleurs, les services transverses finance, ressources humaines, informatique, HSE, RSE et maintenance offrent une vision globale et travaillent ensemble pour répondre à une variété de sujets et de défis. La division Matières Premières est au service des clients internes et externes.

Répartition du chiffre d'affaires en 2025



Arômes : Jean Niel conçoit et fabrique des arômes d'exception. Parce que les consommateurs sont à la recherche d'excellence, d'authenticité, et d'audace gustative, les aromaticiens de Jean Niel innovent pour que la nature révèle ce qu'elle a de meilleur.

51%



Parfumerie : Riche en évocations et en émotions, le parfum jalonne notre quotidien et notre mémoire. Jean Niel met à disposition de ses clients son expertise et ses talents pour créer des fragrances exclusives et adéquates à chacun des projets. Parce que le parfum parle d'émotions, nos équipes s'impliquent avec compétence dans une relation proche et durable avec ses clients

49%

Nos chiffres

58 M€
chiffre d'affaires 2025

3
site de production

98/100
Indice de l'égalité, professionnelle 2024

160
collaborateurs

55%
femmes

45%
hommes

Nos valeurs

Les valeurs ont été définies par l'ensemble des salariés de l'entreprise au travers d'un projet collaboratif qui s'est déroulé en 2022.



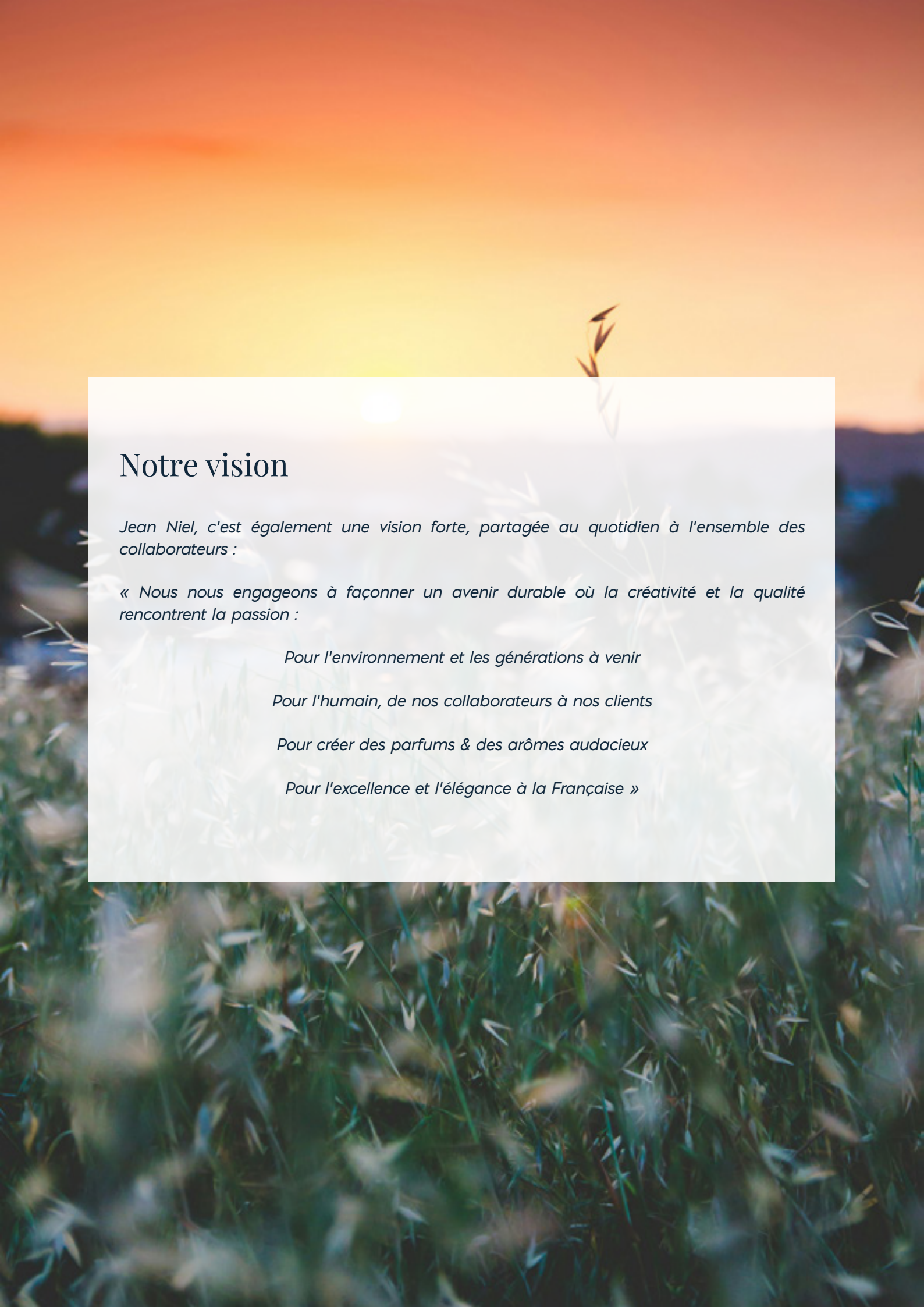
Bienveillance et intégrité : agir au quotidien avec honnêteté et transparence, en gardant une attitude constructive et positive pour grandir ensemble.

Partage et confiance : être agile et résilient en toute situation pour s'adapter et réaliser ensemble les défis d'aujourd'hui et de demain.

Adaptabilité : cultiver votre autonomie et votre esprit d'équipe pour le plaisir d'apprendre et de transmettre afin de vous développer en confiance mutuelle.

Engagement et performance : s'engager individuellement au service de la performance de tous.

Ces valeurs indispensables à la cohésion du personnel, mobilisent les forces dans un même esprit d'équipe. Faire preuve de loyauté, d'honnêteté, de bienveillance à l'égard de chacun des collaborateurs sont les garants de relations de qualité.



Notre vision

Jean Niel, c'est également une vision forte, partagée au quotidien à l'ensemble des collaborateurs :

« Nous nous engageons à façonner un avenir durable où la créativité et la qualité rencontrent la passion :

Pour l'environnement et les générations à venir

Pour l'humain, de nos collaborateurs à nos clients

Pour créer des parfums & des arômes audacieux

Pour l'excellence et l'élégance à la Française »

Construire ensemble notre Raison d'Être

Jean Niel, portée par son héritage, offre des créations parfumées et aromatiques sur-mesure en faisant rayonner son savoir-faire à l'international.

Guidée par ses valeurs et ses talents, elle met son expertise au service de ses parties prenantes et des enjeux environnementaux.

L'année 2025 a marqué le lancement d'une démarche de co-construction visant à définir la Raison d'Être de notre entreprise.

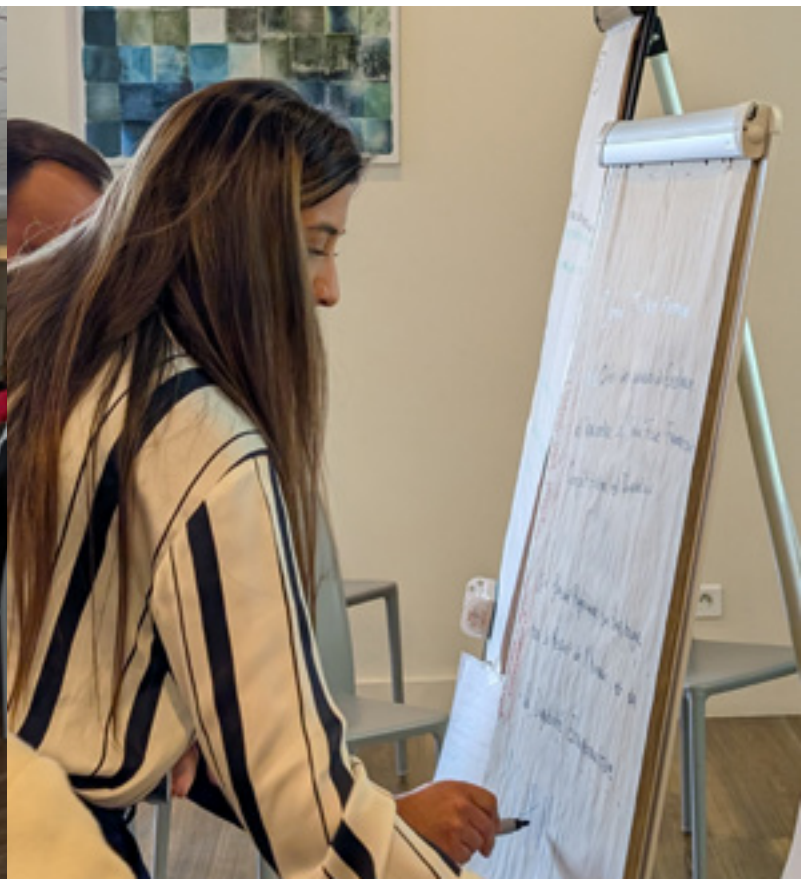
Cette réflexion stratégique a pour objectif d'identifier la contribution que nous souhaitons apporter à nos parties prenantes et à la société, tout en donnant une cohérence durable à nos décisions et à nos actions.

Afin d'enrichir cette réflexion, une journée d'échanges et de co-construction a été organisée avec des parties prenantes internes et externes identifiées lors de travaux et ateliers préparatoires.

Réalisée en collaboration avec la SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) ImmaTerra, cette rencontre a permis de favoriser le dialogue, l'écoute et l'intelligence collective à travers un atelier dédié à la coopération.

Les participants ont ainsi pu partager leurs attentes, confronter leurs points de vue et faire émerger les aspirations communes qui contribueront à définir la vocation profonde de notre entreprise et son engagement pour un développement durable et responsable.







Stratégie RSE

Gouvernance RSE

La responsabilité sociétale de Jean Niel est celle d'une entreprise animée par la volonté d'apporter du sens à l'action, de prendre en compte les intérêts de ses parties prenantes et ses impacts.

Devenir responsable consiste pour nous, à intégrer des enjeux sociaux et environnementaux dans notre gestion quotidienne. Nous avons la conviction que la RSE est un véritable levier de performance.

Notre démarche RSE est pilotée par un Collectif de collaborateurs, managers et directeurs issus de services opérationnels et supports. Cette équipe pluridisciplinaire comprend les services stratégiques suivants :

› Ressources humaines, R&D, QHSE-RSE, ADV, achats, législation, communication...

Au-delà de l'intégration de la RSE dans l'ensemble des services, l'engagement trouve également son essence au sein de la direction générale.

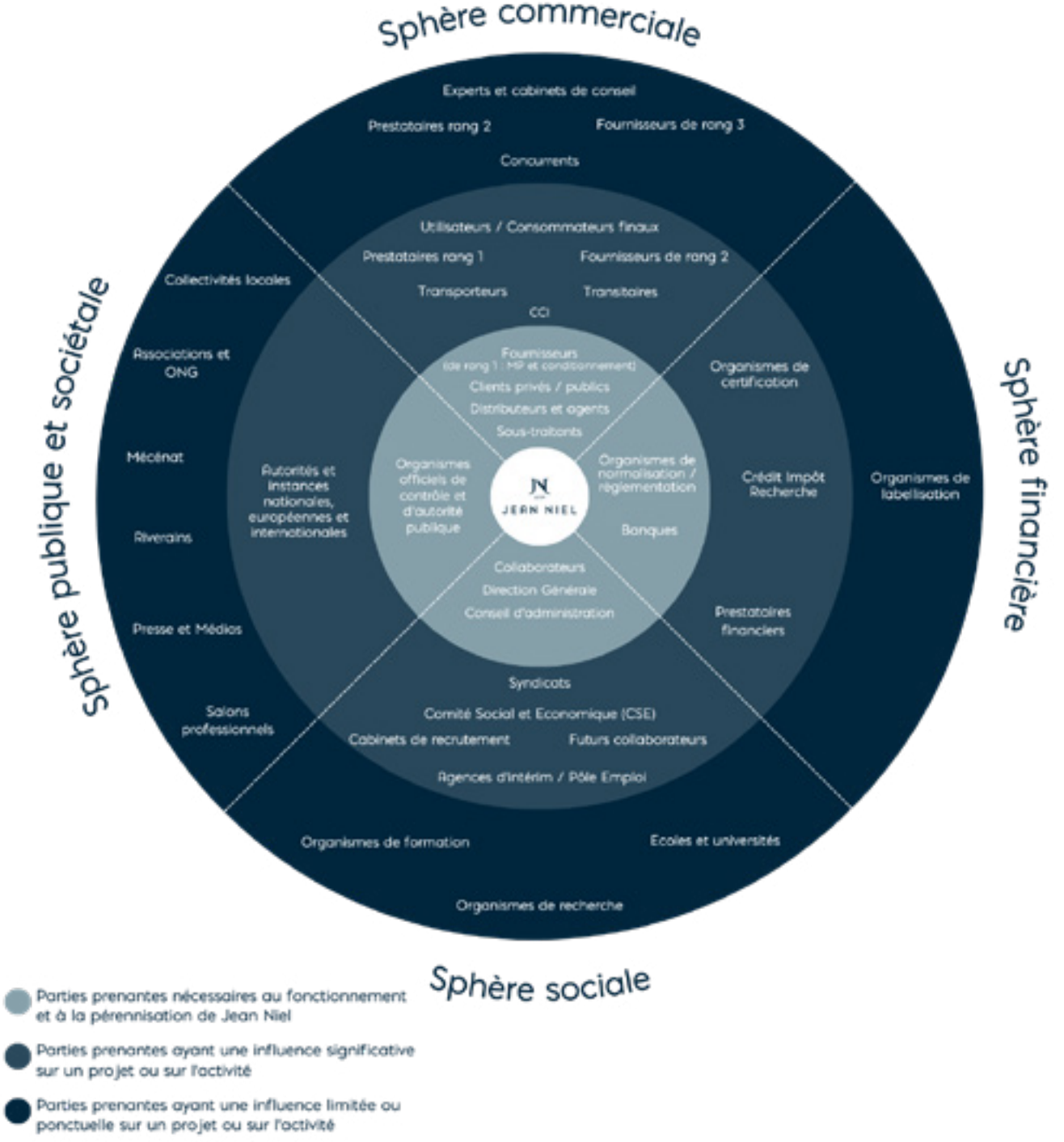
COLLECTIF PLANET JEAN NIEL

Cartographie des parties prenantes

Une activité durable et responsable se veut être en collaboration avec les parties prenantes concernées.
Jean Niel a donc structuré sa démarche en identifiant ses parties prenantes, dans l'objectif d'être à leur écoute et de répondre à leurs attentes et à leurs préoccupations. Jean Niel souhaite ainsi instaurer un dialogue avec ses parties prenantes clés.

La cartographie des parties prenantes est l'outil que nous avons choisi d'utiliser pour identifier et catégoriser nos parties intéressées.

Notre cartographie, ci-après, répertorie les parties prenantes avec lesquelles Jean Niel interagit, selon trois rangs.



Matrice de matérialité

Les enjeux RSE sont nombreux et n'ont pas tous le même impact sur l'entreprise et nos parties prenantes.
Dans l'objectif de déterminer nos enjeux RSE stratégiques, Jean Niel a souhaité aligner ses priorités avec les attentes de ses parties prenantes.

24 enjeux les plus pertinents pour notre secteur industriel ont été retenus puis présentés à nos parties prenantes pour priorisation.
Ces dernières ont répondu à notre questionnaire en ligne, évaluant de 1 à 5 l'importance d'un enjeu pour notre société.

La direction a réalisé en parallèle cette même opération, donnant lieu à notre matrice de matérialité.

Parmi les parties prenantes consultées, on retrouve les catégories suivantes :

Parties prenantes internes :
› Collaborateurs
› Gouvernance

Parties prenantes externes :
› Clients
› Fournisseurs
› Distributeurs
› Prestataires
› Transporteurs
› Concurrents

La priorisation des enjeux a mis en exergue 3 seuils : enjeux prioritaires, majeurs, modérés.

Les enjeux dits prioritaires sont par déduction les enjeux essentiels que Jean Niel doit traiter en priorité pour pérenniser l'activité. Les enjeux majeurs sont quant à eux des sujets de transformation systémiques. Enfin, les enjeux modérés restent pertinents, mais ne constituent pas d'urgence.



Nos engagements RSE

Notre analyse de matérialité nous a permis de déterminer les enjeux prioritaires et majeurs pour notre structure, mais également pour nos parties prenantes.
À la suite de cette analyse des enjeux et des objectifs de développement durable (ODD), Jean Niel a redéfini ses engagements RSE.

Ainsi, notre démarche RSE se structure autour des **trois piliers** suivants :



Assurer une **gouvernance transparente** et **éthique** pour renforcer la confiance des parties prenantes et favoriser une gestion responsable des produits et de l'entreprise



Encourager la **responsabilité sociale** en garantissant des c**onditions de travail équitables** et en contribuant positivement aux communautés locales



Favoriser la **durabilité environnementale** en adoptant des **pratiques éco-responsables** et en réduisant l'impact de nos opérations

Nos engagements externes

Synabio est le syndicat professionnel des entreprises agroalimentaires biologiques. Sa mission : la mise en œuvre d'une éthique biologique cohérente, exigeante et durable.

Innov'Alliance est le pôle de compétitivité leader en France sur la thématique de l'Alimentation Bien-être et Naturalité. Ce pôle nous propose des services adaptés pour accompagner notre innovation et notre développement.

Grasse expertise fait rayonner et contribue à l'amélioration continue des savoir-faire au niveau national et international ; stimule la dynamique d'attractivité du territoire et les synergies entre les acteurs d'un écosystème unique.

Nous faisons partie de l'association des Entreprises du Bois de Grasse (EBG) depuis 2018. A ce titre, nous nous engageons dans plusieurs programmes afin de favoriser les coopérations et accompagner la transition écologique du Parc d'activités.

SNIAA est l'association professionnelle des entreprises de l'aromatique alimentaire. Membre depuis 2005, c'est avec leur soutien que nous innovons et développons l'aromatique Française en conformité avec les réglementations françaises, européennes et mondiales.

Vitagora est l'association professionnelle de la filière agroalimentaire. Elle soutient notre développement, notre performance industrielle ainsi que notre innovation.

Nous sommes membres du syndicat national des fabricants de produits aromatiques depuis 2018. Le syndicat défend les intérêts des professionnels et des acteurs de cette industrie sur les plans national, européen et international.

Depuis 2020, nous sommes signataires de la charte de développement durable IFRA-IOFI, soutenant ainsi les efforts communs visant à élever les standards de durabilité dans le secteur des arômes et des parfums.

Depuis 2018, Jean Niel est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Ce Pacte réunit les organisations et entreprises du monde entier souhaitant adopter une attitude responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir les 10 principes universellement reconnus dans les domaines suivants : Droits de l'Homme, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Depuis 2018, Jean Niel évalue annuellement ses avancées en termes de responsabilité sociétale des entreprises. Cette année, nous avons obtenu la note **de 60/100 (médaille Argent).**



ENJEU 1

Assurer une gouvernance transparente et éthique pour renforcer la confiance des parties prenantes et favoriser une gestion responsable des produits et de l'entreprise







Respect des Droits de l'Homme

Le respect des Droits de l'Homme fait partie de nos enjeux prioritaires.

Nous attendons de chaque structure le respect des lois et règlements en vigueur, et de chaque individu, un comportement fondé sur la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels.

Jean Niel s'engage à respecter ces droits fondamentaux pour ses collaborateurs et ses fournisseurs à travers la formalisation des documents suivants :

› La **charte éthique** de Jean Niel partagée à l'ensemble de nos collaborateurs, traite des droits des salariés et énonce les règles et responsabilités que chaque collaborateur doit suivre. Cette charte engage également Jean Niel à agir avec intégrité et responsabilité, et illustre les différents types de comportements à proscrire (corruption, conflits d'intérêts, blanchiment d'argent...). Ainsi, ce dispositif souligne notre ambition de créer un écosystème où la confiance avec nos parties prenantes est le maître-mot.

› La **charte achats responsables** illustre la volonté de Jean Niel de collaborer avec des partenaires appliquant les valeurs suivantes dans la gestion de leur entreprise : respect des normes internationales du travail ; élimination de toute forme de travail forcé et de travail des enfants ; condamner la discrimination en matière d'emploi ; respecter le droit de chacun à négocier collectivement ; verser un salaire régulier ; fournir des conditions d'hygiène et sécurité adéquates ; respecter la confidentialité ; condamner toute forme de corruption y compris l'extorsion de fonds ; minimiser son impact environnemental et respecter les lois en vigueur.

› Notre **procédure lanceur d'alerte** permet de recueillir, faire remonter et traiter les signalements effectués. Ce dispositif permet donc aux parties prenantes internes et externes de signaler toute suspicion de violation de la charte éthique.

› Notre adhésion au **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2018, soutient notre volonté de faire du respect des Droits de l'Homme une priorité.

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Jean Niel s'interdit d'employer directement ou indirectement des enfants, d'un âge inférieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire, dans chaque pays et à minima 15 ans.

Nous interdisons à tout jeune travailleur d'occuper des postes qui mettraient en danger leur santé ou encore leur développement physique et intellectuel. Nous refusons toutes les formes d'esclavage moderne.

Chaque collaborateur doit pouvoir choisir librement de travailler, sans être menacé de pénalités. Tout travailleur est libre de quitter son poste à la fin de sa journée de travail, et de quitter son emploi, sous réserve du respect d'un délai de préavis.

Jean Niel s'interdit de recourir à des traitements sévères ou inhumains. Aucun employé ne doit être soumis à un traitement dégradant ou humiliant, ni subir des punitions corporelles, menaces, ou toute autre forme de harcèlement, psychologique ou sexuel.

Pratique éthique des affaires

Jean Niel souhaite contribuer à une exigence professionnelle dans le monde des affaires.

Prévenir les conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts surviennent lorsque des personnes, ou des sociétés, ont des intérêts personnels, qui sont susceptibles de nuire à l'exercice indépendant de leur jugement, dans le cadre de leurs activités professionnelles.
Ainsi, Jean Niel s'attache à prévenir toutes situations pouvant engendrer des conflits d'intérêts. Nous sommes particulièrement attentifs, pour tous nos collaborateurs, à ne pas :

› Recevoir une rémunération, d'un fournisseur ou d'un client de Jean Niel,

› Avoir un intérêt financier avec un concurrent, un client, un fournisseur, ou tout autre tiers en relation avec Jean Niel,

› Acquérir ou détenir, directement ou indirectement, des biens ou des actifs, de quelque nature que ce soit, aux fins de les vendre ou de les louer à Jean Niel,

› Solliciter des avantages à titre personnel auprès d'un tiers dans le cadre de son activité professionnelle,

› S'engager dans des activités extérieures suffisamment significatives pour soulever des questions quant à sa capacité à consacrer le temps et l'attention nécessaires à ses responsabilités professionnelles.

Les situations de conflits d'intérêts n'étant pas toujours bien délimitées, nous demandons à tous nos collaborateurs de se rapprocher de leur hiérarchie en cas de doute dans une situation particulière.

En cas de conflit d'intérêts ou de suspicion d'un tel conflit, notre procédure lanceur d'alerte permet de signaler cette violation.



Lutter contre la corruption

Jean Niel s'engage à respecter toutes les lois en vigueur concernant la lutte contre la corruption, dans toutes les juridictions/pays où notre société opère. Nous formalisons, à travers 6 engagements, un code de bonne conduite des affaires.

Tout collaborateur concerné de l'entreprise s'engage à respecter ces engagements :

› Ne jamais offrir ou effectuer un paiement indu, ou autoriser un paiement indu à toute personne, y compris des agents publics locaux ou étrangers, n'importe où dans le monde,

› Ne jamais tenter d'inciter une personne à agir illégalement ou irrégulièrement,

› Ne jamais offrir ou accepter de la part de tiers de l'argent ou des biens de valeur, tels que des cadeaux, des pots-de-vin ou des commissions, dans le cadre de l'obtention d'un marché ou de l'attribution d'un contrat,

› Ne jamais offrir ou donner un cadeau ou une marque d'hospitalité à tout employé public ou fonctionnaire du gouvernement, s'il y a attente ou implication d'une faveur en retour,

› Ne jamais accepter de don d'un partenaire d'affaires, s'il est supposé qu'une faveur en retour est espérée ou attendue,

› Ne jamais faciliter des paiements pour obtenir un niveau de service qui n'aurait normalement pas lieu d'être.

Prévenir le blanchiment d’argent

Jean Niel s'engage à respecter pleinement toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent en France comme dans tous les pays où elle fait affaire.

Nous nous engageons également à faire des affaires uniquement avec des organisations professionnelles impliquées dans des activités commerciales légitimes, avec des fonds provenant de sources légitimes, et elle prend des mesures pour garantir qu'elle ne prend que des formes de paiement acceptables qui ne sont pas des moyens de blanchir de l'argent.

Ainsi, nous veillons en toutes circonstances à s'abstenir de participer à toute opération susceptible de relever du blanchiment de capitaux et nous nous engageons également à alerter les autorités compétentes si le cas se présente.

Pratiques anticoncurrentielles et problématiques anti-trust

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur concernant la lutte contre les pratiques commerciales anticoncurrentielles, en France comme dans les pays où Jean Niel exerce une activité.

Nous interdisons toutes ententes prohibées, c'est-à-dire toutes ententes expresses ou tacites, convention, accords ou coalitions qui tendraient à :

› Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises,

› Faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché, en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse,

› Limiter ou contrôler la production, les débouchés, les investissements ou le progrès technique,

› Pratiquer des prix abusivement bas, qui ont pour objet, ou peuvent avoir pour effet, d'éliminer une entreprise d'un marché, ou de l'empêcher d'y accéder.

Ces ententes sont prohibées, même si elles se font par l'intermédiaire directe ou indirecte d'une société, ou d'un groupe implanté hors de la France.

Nous interdisons également toute position dominante et dépendance économique. C'est-à-dire, tout abus de sa position dominante sur le marché intérieur, ou sur une portion substantielle de ce marché, qui consisterait à :

› Refuser de vendre à une autre entreprise,

› Pratiquer des ventes liées. C'est-à-dire vendre une chose à un acheteur, mais, dans un même temps, le forcer à acheter autre chose,

› Pratiquer des conditions de vente discriminatoires,

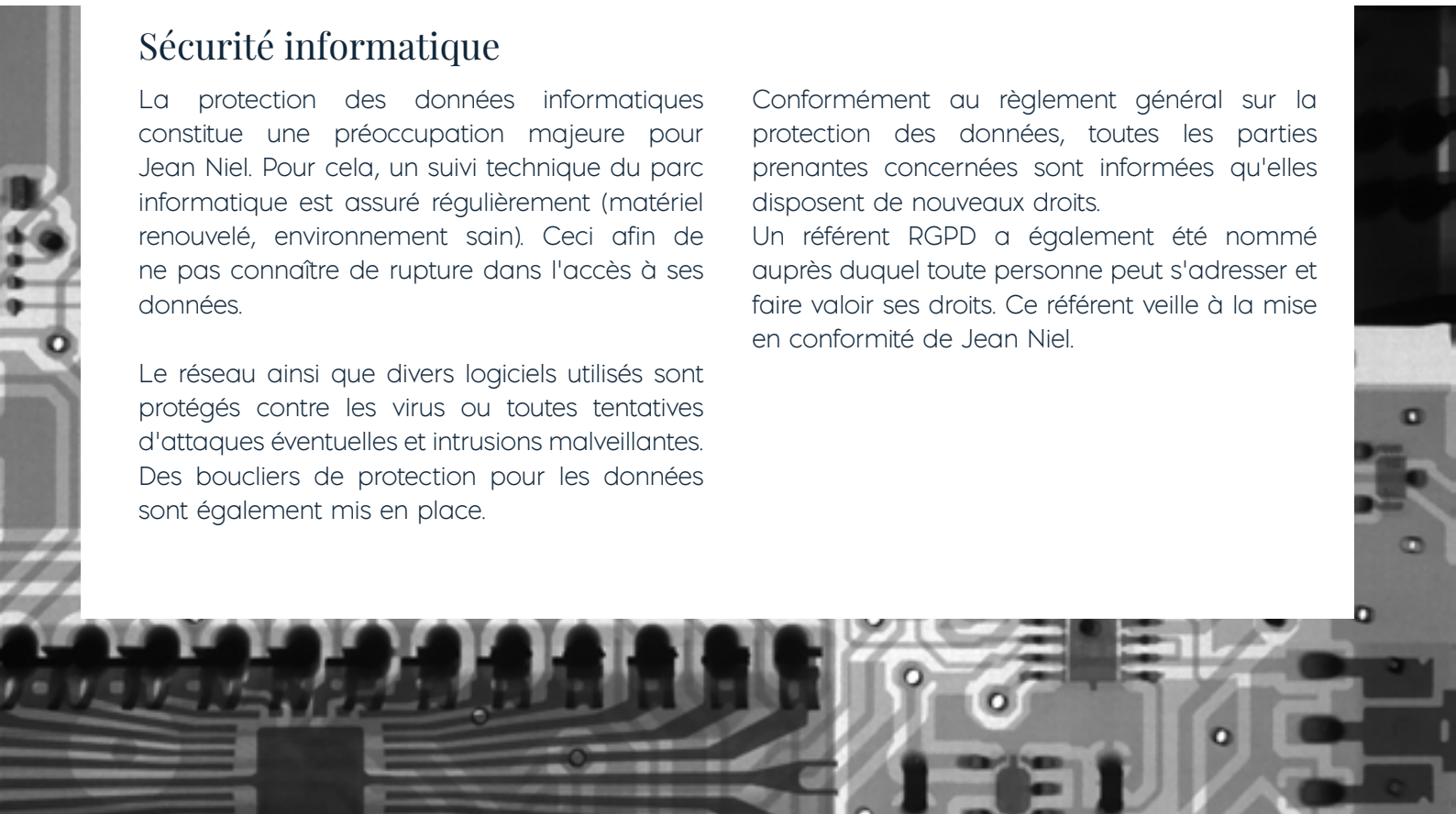
› Rompre des relations commerciales établies, au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées,

Sécurité informatique

La protection des données informatiques constitue une préoccupation majeure pour Jean Niel. Pour cela, un suivi technique du parc informatique est assuré régulièrement (matériel renouvelé, environnement sain). Ceci afin de ne pas connaître de rupture dans l'accès à ses données.

Le réseau ainsi que divers logiciels utilisés sont protégés contre les virus ou toutes tentatives d'attaques éventuelles et intrusions malveillantes. Des boucliers de protection pour les données sont également mis en place.

Conformément au règlement général sur la protection des données, toutes les parties prenantes concernées sont informées qu'elles disposent de nouveaux droits.
Un référent RGPD a également été nommé auprès duquel toute personne peut s'adresser et faire valoir ses droits. Ce référent veille à la mise en conformité de Jean Niel.



Relations fournisseurs – Achats Responsables

Promouvoir les valeurs de responsabilité et de développement durable à la bonne pratique de ses activités constitue pour Jean Niel un moteur essentiel.

Garant de la qualité de nos matières premières, nous encourageons nos filières d'approvisionnement à surveiller leur utilisation des ressources et à respecter l'environnement.

Nous formalisons, au sein de notre **Charte Achats Responsables**, notre volonté d'associer les évolutions en matière de protection des Droits de l'Homme, des conditions de travail et de l'Environnement, dans nos filières d'approvisionnement. La traçabilité de nos matières premières et la transparence de notre chaîne d'approvisionnement constituent également un enjeu majeur. Notre volonté, au regard de cette charte est de transmettre et partager ces valeurs avec nos partenaires regroupant les distributeurs, fabricants et façonniers.

De plus, dans la continuité de notre charte éthique, nous encourageons nos fournisseurs, en devenant signataires, à s'impliquer dans une démarche de progression continue en accord avec les principes de responsabilité sociétale des entreprises.

Les matières premières achetées par Jean Niel respectent les réglementations en vigueur. Nous respectons la convention CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction) et nous vérifions, pour chacune de nos matières premières naturelles, l'appartenance à la liste des espèces de cette convention. Pour aller encore plus loin, nous privilégions des fournisseurs locaux.

Jean Niel réalise également des questionnaires et audits fournisseurs permettant d'évaluer leur degré d'engagement et leur performance en faveur de la responsabilité sociétale. Nos critères d'évaluations ont été sélectionnés afin de répondre à l'ensemble des problématiques liés à la protection de l'environnement ainsi que du respect des droits de l'Homme et des conditions de travail.

Ainsi, favoriser une démarche de progression continue constitue pour nous, un moteur essentiel au développement commun.



Des fournisseurs acteurs de notre engagement RSE

Consciente que les achats constituent un levier majeur d'impact au sein de sa chaîne de valeur, l'entreprise a intégré les principes du développement durable au cœur de ce processus.

Afin d'encourager une démarche de progrès partagée avec ses partenaires, elle réalise périodiquement des audits et évaluations fournisseurs fondés sur une grille d'exigences internes dont près de 60 % des critères sont dédiés aux enjeux de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Cette évaluation couvre notamment les thématiques environnementales, les conditions de travail, le respect des droits humains, l'éthique des affaires ainsi que les actions engagées en faveur de la réduction de l'empreinte carbone.

Au-delà de la simple conformité réglementaire, cette approche vise à favoriser l'amélioration continue des performances RSE de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, à renforcer la transparence des filières et à accompagner les fournisseurs dans une dynamique de développement durable commune.

Par cette démarche, l'entreprise affirme sa volonté de construire des relations commerciales responsables, durables et créatrices de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.



Qualité, conformité et sécurité des produits

Notre entreprise bicentenaire place l'excellence de ses produits au cœur de son projet de pérennité et développe des produits sur mesure pour répondre aux attentes de ses clients et des consommateurs que nous sommes en termes de naturalité, d'authenticité et de santé.

Nos équipes R&D expertes chacune dans leur domaine, développent et innovent de manière durable et responsable :

› Dans le choix des matières premières utilisées et la maîtrise de leur qualité en prévenant de nombreux risques d'approvisionnement : circuit court, traçabilité et origine

› Dans le suivi de leur stabilité et de leur sécurité d'emploi : choix de matières premières, évaluation du risque

› En favorisant des procédés de production et de transformation avec un impact environnemental réduit

Qualité (BRC et ISO 9001)

Nous avons choisi de certifier le siège et nos deux filiales BRC afin de garantir à nos clients les mêmes exigences de qualité et de sécurité sur les trois sites. Cette année, les trois sites sont certifiés **BRC grade AA !**

D'autre part, la démarche qualité engagée par Jean Niel a pour objectif de satisfaire les attentes des parties prenantes internes et externes tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs et processus mis en place par Jean Niel pour piloter et développer une entreprise durable et responsable.

À ce titre, la maîtrise des risques est pour Jean Niel un facteur essentiel de pérennité, de son développement, et de sécurisation de sa rentabilité. La maîtrise des risques concerne à la fois les risques pour l'entreprise, pour ses collaborateurs, pour ses clients et pour toutes les autres parties prenantes.

La démarche qualité est pilotée par chacune des unités opérationnelles et fonctionnelles du groupe pour les sujets qui les concernent.

Ainsi, les unités opérationnelles, les directions fonctionnelles du groupe travaillent à l'identification des risques spécifiques et/ou récurrents, nouveaux et/ou à forts enjeux.

Les collaborateurs de Jean Niel veillent particulièrement à la protection et à la rentabilité des investissements et des actifs qui leur sont confiés. Les actifs comprennent les meubles, les immeubles ou bien incorporels, mais également les méthodes, savoir-faire, processus élaborés par Jean Niel, qui restent sa propriété.

Ces actifs ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, illicites ou sans rapport avec les activités Jean Niel.



ENJEU 2

Encourager la responsabilité sociale en garantissant des conditions de travail équitables et en contribuant positivement aux communautés locales



Hygiène, santé et sécurité des collaborateurs

Préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs est une véritable priorité pour Jean Niel.
À cette fin, une politique et un programme HSE sont managés et déployés quotidiennement.

Ce programme est fondé sur la prévention des risques et le développement de la culture sécurité des collaborateurs.
Nous œuvrons avec détermination à préserver la santé physique de nos collaborateurs, mais aussi leur santé psychologique.

Lutte contre le harcèlement

Jean Niel n'accepte aucune forme de harcèlement, qui puisse se traduire par une action, pression ou conduite à l'encontre d'un individu. Jean Niel encourage au contraire ses employés et collaborateurs au respect mutuel favorisant un bon environnement de travail et à faire part de tout agissement dont il a connaissance.

Tout salarié témoin ou victime de harcèlement (moral ou sexuel), doit se référer à la charte de lutte contre le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes et la discrimination, en vigueur dans l'entreprise.

Cette présente charte a pour but :

› De prévenir et d'éliminer le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes et la discrimination dans toutes les situations de travail

› De mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention de toutes ces formes de harcèlement

› De fournir aux personnes victimes et/ou témoins de ces formes de harcèlement de s'informer des moyens de se faire aider et/ou de se défendre

› De permettre aux personnes victimes et/ou témoins de ces formes de harcèlement de déclencher la procédure lanceur d'alerte puis de traitement de leur situation.

› Jean Niel a également nommé trois référents harcèlements sexuels et agissements sexistes.

Prévention

Nous évaluons annuellement les risques professionnels auxquels nos collaborateurs sont exposés pour chaque poste de travail. Cette analyse répertorie les situations dangereuses et définie un plan d'action pour mettre en place des mesures adaptées au risque.

Nous formalisons cette analyse dans notre Document Unique d'Évaluation des Risques et nous établissons un plan d'action annuel HSE (PAPRIPACT).

Des formations diverses (obligatoires ou non) sont dispensées auprès de nos collaborateurs sur les thématiques suivantes : Risques chimiques, Sauveteur Secouriste au Travail (SST), Équipier de Première et Seconde Intervention (EPI & ESI), Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES), manipulation des extincteurs, etc.

Nous respectons également l'obligation de fournir, à nos salariés occupants des postes à risque, les connaissances nécessaires pour effectuer leur travail dans les meilleures conditions de santé et sécurité. Nous réalisons en parallèle des audits opérationnels HSE hebdomadaires.
Des sensibilisations sur les thématiques HSE et RSE sont également réalisées deux fois par mois auprès de l'ensemble du personnel.

De plus, à chaque nouvelle intégration, la procédure débute par une phase d'accueil avec la remise d'un livret d'accueil puis s'en suit une visite du site avec un accueil sécurité.

En cas d'accident de travail, même bénin, une analyse approfondie est réalisée pour mettre en place les actions correctives nécessaires.

Équipements de sécurité

Des EPC (équipement de protection collective) sont présents dans les zones de production et de laboratoires.
En complément, le port des EPI (équipement de protection individuelle) est obligatoire pour tout le personnel dans ces zones d'activité.

Des équipements facilitant la manutention et les opérations sont également mis en place afin de prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) de nos collaborateurs.



Complémentaire santé

Jean Niel propose à l'ensemble de ses salariés une mutuelle et les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60%.

Les garanties ont été renégociées en 2021 pour augmenter les taux de prises en charge concernant les soins tels que l'ostéopathie pour répondre à l'une des problématiques majeures de nos salariés, notamment ceux travaillant dans les ateliers de production, les laboratoires ou encore toute personne dont les missions imposent du port de charges et/ou des gestes répétitifs.

En conclusion, Jean Niel encourage un comportement proactif pour prévenir les risques en matière de sécurité et de santé. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale et cherche à anticiper et à limiter les accidents du travail, maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques.

Qualité de vie et conditions de travail

Jean Niel considère que le bien-être de ses salariés est un facteur essentiel à la qualité et au bon fonctionnement de son activité.

Amélioration des conditions de travail

Nous souhaitons apporter à nos collaborateurs un environnement matériel et managérial réactif et agréable.
Notre personnel évolue dans des bâtiments sécurisés, offrant des espaces de travail ergonomiques, bien entretenus, alliant le collectif et l'individuel pour le respect de chacun.
Des espaces de détente intérieurs et extérieurs sont aménagés pour les pauses et le déjeuner. Nous mettons également à disposition du personnel des chaises longues pour celles et ceux souhaitant profiter de leur pause déjeuner pour faire une sieste.

Nos parkings possèdent des places réservées pour le co-voiturage, les personnes en situation de handicap et mises à disposition pour les femmes enceintes.
Des réunions « droit d'expression » sont organisées chaque année depuis 2017 afin de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs.

Pour évaluer cela, des indicateurs sociaux tels que le taux d'absentéisme ou encore le turnover sont des outils qui nous permettent d'orienter nos objectifs.



Aménagement vie privée & vie professionnelle

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'un des ingrédients essentiels pour favoriser la satisfaction professionnelle.

Nous proposons à nos salariés diverses mesures et aménagements pour favoriser cet équilibre :

› Horaires de travail flexibles
› Semaine de 4 jours et demi
› Possibilité de télétravail - Politique du télétravail (2020)
› RTT et RC
› Aménagements horaires pour les femmes enceintes
› Horaires de réunion n'affectant pas les départs

Autres avantages

› Mutuelle santé prise en charge à 60 % par l'employeur

› Prévoyance intégralement financée par Jean Niel (100 % prise en charge par l'entreprise).

› Titres restaurants pris en charge à 50%

› Prime 13e mois (prorata)

› Primes diverses (intéressement, prime partage de la valeur, plan de mobilité...)

› Journée de solidarité offerte par l'entreprise

› Accord de participation avec un plan épargne entreprise et retraite collective
› Partenariat avec le CIL pour faciliter le logement des employés

› Participation à la prise en charge de 3 berceaux dans une maison d'assistantes maternelles inter-entreprise et conditions d'accueil facilitées

› Organisation d'événements entreprises

› CSE : billetteries, repas de fin d'année, chèques vacances et cadeaux...

Inclusion, diversité et égalité des chances

Jean Niel s’engage pour favoriser l’inclusion des personnes en situation de handicap

Convaincue que la diversité et l'inclusion sont des leviers essentiels de performance durable et de cohésion sociale, Jean Niel explicite activement son engagement en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2025, cette volonté s'est notamment traduite par le déploiement d'une politique dédiée à l'inclusion du handicap, appuyée par un partenariat avec DSI Méditerranée, permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, confidentiel et financé à 100% par l'entreprise, dans leurs démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Afin de faire évoluer les perceptions et de favoriser un environnement de travail toujours plus inclusif, l'entreprise a également mobilisé ses équipes autour du challenge **« Changer le regard sur le handicap ».**

Grâce à des contenus pédagogiques accessibles, des défis concrets et une approche participative, cette initiative a permis de sensibiliser les collaborateurs aux réalités du handicap tout en encourageant l'adoption de comportements inclusifs au quotidien.

Au-delà de la sensibilisation, l'engagement collectif des participants (92% des collaborateurs ont participés) a généré un impact sociétal tangible grâce au soutien apporté à la Fondación Capacis, une organisation œuvrant pour l'employabilité des personnes présentant un handicap intellectuel.

Cette démarche illustre l'ambition de Jean Niel de construire un environnement professionnel où chacun peut trouver sa place, développer son potentiel et contribuer pleinement à la réussite collective

Diversité, égalité des chances, évolution sont les principes qui guident notre gestion des ressources humaines et nos actions auprès des salariés.

Jean Niel s'attache à ce que ses décisions, concernant l'emploi (embauche, affectation, promotion, salaires, formation...) soient prises en fonction des compétences, du mérite, de la contribution à une équipe ou à une entité économique.



Emploi – Lutte contre la discrimination

Jean Niel s'interdit toutes formes de discrimination envers ses employés en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, ou de licenciement, pour des raisons liées au genre, l'âge, l'origine ethnique ou sociale, la situation économique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'état de santé ou la situation de handicap.

Ce principe de non-discrimination et de diversité est formalisé dans notre Charte Ethique et appliqué dans toutes les étapes de gestion de nos ressources humaines. En parallèle, la Direction s'engage à sanctionner tout acte de discrimination.

De plus, à travers son plan d'action égalité professionnelle Hommes - Femmes et des conditions de travail, nous nous engageons à assurer, à tous nos salariés, une égalité de traitement au regard notamment de la promotion, la qualification, ou encore la formation.

Nos effectifs reflètent ces engagements avec une grande diversité et une bonne répartition au sein de chaque classe d'âge, des catégories socio-professionnelles et des rapports hommes-femmes.

› **Jeunes :** nous accueillons chaque année plus d'une dizaine de stagiaires, du stage découverte au collège au stade de fin d'études en Master. De nombreux jeunes débutent leur carrière professionnelle dans notre entreprise, par la voie de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation : 6 à 8% de nos effectifs.

› **Séniors :** nous maintenons tous nos seniors dans l'emploi en offrant des aménagements de fin de carrière. Nous sommes très attentifs à la transmission de nos savoir-faire en associant nos seniors dans ce rôle.

› **Personnes en situation de handicap :** nous remplissons nos obligations légales d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap. Nous nouons des contacts réguliers avec l'AGEFIPH, pour accompagner nos démarches.

› **Égalité professionnelle :** notre plan d'action égalité hommes-femmes va bien au-delà de ce concept, en intégrant des actions en faveur de l'ensemble de notre personnel. Notre index d'égalité 2025 est de 98/100.

INDEX ÉGALITÉ FEMME HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Promotion

Les règles de promotion et d'évolution des carrières, dans la société, s'appuient sur la compétence et la maîtrise de son métier. Pour certaines catégories de salarié, l'entreprise se soumet aux promotions conventionnelles de la branche Chimie.

Nous veillons à l'équité dans notre politique globale de rémunération et de promotion, toujours dans le respect de la mixité.
Les salariés doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.



Attraction et développement des compétences des collaborateurs

JEAN NIEL S'ENGAGE POUR L'HUMAIN...

Le développement de nos collaborateurs et leur épanouissement est au cœur de nos préoccupations. Nous souhaitons qu'ils puissent évoluer dans un environnement stimulant, sain et sûr, fondé sur des valeurs fédératrices, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et l'engagement de chacun.

Nous œuvrons pour un environnement de travail inclusif, et favorisant l'équite de traitement.

En 2025, notre index pour l'égalité F/H a progressé d'un point et s'établit à 98/100.

Depuis 2024, la réorganisation de la Direction des RH s'inscrit dans un projet de développement RH ambitieux, à même d'accompagner la Direction du Groupe dans ses projets d' évolution stratégique, dans une optique d'harmonisation des pratiques RH Groupe.

Notamment, nous avons impulsé en 2024 une dynamisation de la politique salariale avec la construction de nouveaux outils ; une refonte des accords d'épargne salariale en lien avec les Instances Représentatives du Personnel ; des KPI adaptés ; une amélioration de la gestion du Plan de Développement des Compétences.

Formation et développement des compétences

Notre politique de formation soutient nos principes de gestion des ressources humaines, et constitue pour nous un investissement au carrefour des performances.
Jean Niel respecte ses obligations en matière d'entretiens professionnels en les organisant tous les deux ans, et s'attache à respecter les obligations qui en découlent. Un plan de développement des compétences annuel est formalisé et appliqué, s'appuyant sur les entretiens professionnels et la stratégie globale de l'entreprise.

En plus des formations prioritaires dans le domaine de la prévention et de la sécurité, et plus techniques, pour assurer l'adaptation de nos salariés à leur poste de travail, nous proposons et encourageons des formations transversales, développant ainsi l'employabilité de nos collaborateurs.

Nous accompagnons tous les salariés dans leur évolution professionnelle, en fonction de leur motivation propre, et permettons à nombre d'entre eux, par des formations adaptées (stage, période de professionnalisation...), d'acquérir de nouvelles compétences.

Les entretiens professionnels sont des moments d'échange privilégiés pour ouvrir les perspectives d'évolution, et accroître le potentiel de chacun.

Les parcours de formation qui en découleront sont un point clé pour assurer l'égalité des chances.

En 2025, 79% des collaborateurs ont suivi au moins une action de formation. Parmi les formations dispensées, 57% concernaient des actions obligatoires et/ou en lien avec la sécurité alimentaire, et 43% en lien avec le développement compétences métiers et/ou transverses.

Dialogue social des collaborateurs

Développer un dialogue social apaisé et renforcer le sentiment d'appartenance : telle est la mission que nous nous sommes donnée. Le dialogue social chez Jean Niel est aussi la disponibilité permanente et immédiate des dirigeants, jusqu'au Président qui offre une écoute active et bienveillante, basée sur le respect mutuel et la confiance.

Jean Niel respecte et est très attentif à la mise en place, et le suivi des réunions de toutes les instances représentatives des salariés : DUP (comité d'entreprise et délégué du personnel), réunion « droit d'expression », et aux droits des représentants. Nous respectons les heures de délégation et la libre circulation dans l'entreprise.



Développement local

Dans l'idée d'améliorer le bien-être collectif et le développement local autour de Jean Niel, nous pratiquons le mécénat et le don aux associations.

En voici quelques exemples :

› Participation financière ou sponsoring de manifestations sportives locales à visée caritative.

› Convention de mécénat : 3 berceaux au sein d'une Maison d'Assistantes Maternelles, dont une partie des frais est financée par Jean Niel.

› Octobre Rose : Dons financiers annuels et d'objets en partenariat avec le Centre Hospitalier de Grasse. Participation solidaire à des événements caritatifs (Record Mondial de longe-côte en 2023).

› Mécénat pour le projet « Aromatic Fablab » : culture des fleurs à parfum d'exception comme les roses.

D'autre part, nos bouchons plastiques sont collectés puis valorisés, et l'entièreté des bénéfices est reversée à l'association locale « Les P'tits Doudous » de l'hôpital de Grasse, afin d'adoucir les conditions des enfants lors de leur passage à l'hôpital.

Par ailleurs, nous sommes affiliés à **GRASSE EXPERTISE** et contribuons ainsi au rayonnement et à l'amélioration continue des savoir-faire au niveau national et international ; stimulons la dynamique d'attractivité du territoire et les synergies entre les acteurs d'un écosystème unique.

Membre de l'Association des Entreprises du Bois de Grasse (EBG) depuis 2018, Jean Niel s'engage également dans plusieurs programmes pour favoriser les coopérations et accompagner la transition écologique du Parc d'activités. Nous sommes notamment signataires de la charte d'engagement EBG portant sur quatre piliers : le respect, la solidarité, la culture industrielle et la responsabilité.

Enfin, Jean Niel privilégie des partenariats locaux avec ses prestataires, notamment concernant l'entretien et la gestion de ses déchets. Nous faisons ainsi xappel à OREDUI et La drisse (inclusion personnes en situation de handicap et en réinsertion professionnelle) localisés au sein du parc d'activité des bois de Grasse. Le nettoyage de nos tenues est assuré par un ESAT, localisé à Antibes. FIANCEUR EBG

Un patrimoine vivant au cœur de notre entreprise

Dans une démarche visant à renforcer la cohésion interne et à valoriser son ancrage territorial, l'entreprise organise chaque année une récolte des olives issues des oliviers centenaires présents sur son site.

Cet événement convivial réunit les collaborateurs ainsi que leurs familles autour d'une activité intergénérationnelle favorisant le partage, l'échange et la transmission de savoir-faire liés au patrimoine local.

Les olives récoltées sont ensuite confiées à un artisan huilier de la région pour être transformées en huile d'olive.

Les bouteilles ainsi produites sont distribuées aux collaborateurs, contribuant à créer un lien concret entre l'environnement de travail, le territoire et les femmes et les hommes qui font vivre l'entreprise au quotidien.







ENJEU 3

Favoriser la durabilité environnementale en adoptant des pratiques éco-responsables et en réduisant l'impact des opérations



Soucieuse de laisser aux générations futures un environnement et une nature préservée, Jean Niel s'engage dans une logique de réduction d'impacts.

Quelles que soient ses activités et ses lieux d'implantation, Jean Niel veille à toujours s'assurer qu'elle respecte l'ensemble des normes et législations environnementales qui lui sont applicables.

Nous agissons et mettons en place différents axes d'intervention afin de réduire ou de maîtriser l'impact environnemental de nos activités.
La nature de nos activités soumet notre site à autorisation d'exploiter : elle fait donc partie des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).

Cette classification fixe un haut niveau d'exigence en matière :

› De protection de la nature et de l'environnement

› D'utilisation rationnelle de l'énergie

› D'impact sur le voisinage

L'environnement fait partie de notre culture d'entreprise : chaque investissement, organisation ou process de production fait l'objet d'une réflexion préalable au regard de ces obligations. Et nous souhaitons agir au-delà de ce cadre légal par une démarche volontariste.



Efficacité énergétique

Pour nos activités de production et le fonctionnement de nos bâtiments, nous utilisons comme énergie directe le gaz et l'électricité, dont nous suivons de près les indicateurs de consommation.

Afin d'optimiser ces consommations, nous privilégions toutes les facilités offertes par les technologies modernes dans ce domaine (minuterie, détecteur de présence, ampoules basses consommations, relamping led, veille automatique...)

Une surveillance hebdomadaire de nos compteurs est réalisée afin de détecter toute anomalie et nous veillons, par la mise en œuvre d'un programme de maintenance et entretien strict de nos appareils, à garantir l'optimisation des consommations énergétiques dans leur utilisation quotidienne.

Par ailleurs, nous n'utilisons pas d'énergie issue des produits pétroliers directement dans notre activité de production.

Gestion de l'eau

Comme pour l'énergie, nous mettons en œuvre une politique d'optimisation de la consommation d'eau. Cette politique concerne aussi bien nos procédés de fabrication que le fonctionnement de nos bâtiments.

La consommation des bâtiments est contrôlée régulièrement afin de détecter toute fuite.
Des compteurs d'eau sont installés dans le réseau interne de l'usine, permettant ainsi de contrôler la consommation de certains secteurs et appareils, et de limiter leur consommation si nécessaire.

Nous favorisons également tous les systèmes permettant de diminuer la consommation d'eau ; nouvelle procédure de lavage, nettoyeurs haute pression... Notre politique de maintenance et entretien des matériels comme des bâtiments prend en compte l'optimisation de la consommation d'eau.





Gestion des consommables

Nous favorisons l'achat de fournitures de bureau écologiques (issues de plastiques et papiers recyclés) et rechargeables. De plus, ces commandes sont mutualisées au sein de la division Parfumerie afin de limiter nos livraisons.

Nous suivons de près nos consommations de consommables et dans une volonté de diminuer notre utilisation, des groupes de travail papier et plastique ont été formés en 2021. Ces groupes ont permis de sensibiliser nos collaborateurs et des pistes d'améliorations y sont ressorties.

Parmi nos actions de réduction de papier, nous dématérialisons nos fiches de paie, fiche de temps, confirmations de commandes et nous privilégions la carte restaurant. Nous utilisons en majorité du papier recyclé et notre parc d'imprimantes a été réduit.

Quant à nos actions de réduction de plastique, nous recyclons depuis 2021 nos bouchons plastiques pour l'association **« Les Pt'its Doudous »** en collaboration avec **La Drisse.** Nous avons substitué l'utilisation de verres de dégustation plastique par du verre ou du carton (lors de salons professionnels). Le recyclage de nos pipettes en plastique est en cours de déploiement.

Enfin, dans l'objectif de réduire l'impact de nos colis lors de nos expéditions, nous avons arrêté l'utilisation du Flo Pak et substitué le polystyrène par du carton.





Gestion des déchets

Depuis de nombreuses années, nous concentrons nos efforts afin de trier et réduire nos déchets. Nous privilégions la valorisation dès que cela est possible.
Aucun rejet n'est effectué sans traitement et contrôle préalable. Nous réduisons ainsi au maximum, l'impact environnemental de notre activité. Nous suivons également de près nos déchets.

Nous organisons la collecte des déchets issus de notre activité, selon 2 catégories :

› **Déchets non-dangereux** : contenants et consommables, papiers, cartons, plastiques, verres...

› **Déchets dangereux :** fonds solides, résidus alcooliques ou non, poudres non dangereuses, matériels électriques, huiles usagées...

Nous mettons à disposition de tous nos collaborateurs des bars à tri afin de favoriser l'implication de chacun dans le processus de recyclage et de gestion des déchets.

De plus, en tant que maison d'arômes et de parfums, nous consommons quotidiennement et en quantité significative des mouillettes - touches à sentir. Depuis 2023, en collaboration avec Green Touch', nous recyclons ce déchet en cahiers et en ramettes de papier Clairefontaine.

Au total, 45,5 kg ont été collectés en 2025.

En parallèle, nous recyclons depuis 2023 nos **mégots de cigarette en matériaux isolants** grâce à une méthode unique sans eau ni solvant toxique, brevetée par l'entreprise TchaoMégot.

Nous garantissons sur notre site, le stockage des déchets dans des conditions optimales (aires réservées, bennes étanches...). Les déchets sont triés au préalable, puis acheminés vers les centres de traitement, où ils sont suivis jusqu'à leur élimination finale.

Enfin, comme évoqué précédemment, nous privilégions des partenariats locaux avec nos prestataires, notamment concernant l'entretien et la gestion de nos déchets, en faisant appel à OREDUI et La drisse, localisés au sein du parc d'activité des bois de Grasse.



Prévention pollutions et déversements

Eau

Parallèlement à notre politique de réduction des quantités utilisées, nous veillons particulièrement à la qualité de l'eau que nous rejetons, après utilisation dans nos cycles de production. Ainsi, toutes les eaux usées sont dirigées en interne vers des bassins de rétention.
Ces bassins sont régulièrement pompés par des unités spécialisées et les eaux acheminées vers des centres de traitement spécialisés, nous garantissant à travers un bordereau de suivi, l'élimination de toute substance toxique.

Nos eaux pluviales et l'eau à usage domestique font l'objet d'analyses.

Ainsi, nous contrôlons, maîtrisons et assurons la qualité de l'eau pour son retour dans l'environnement après usage dans notre circuit industriel.

Rejets atmosphériques

Chaque année, un prestataire réalise trois vérifications « rendement et pollution » sur le générateur vapeur, et une sur le chauffage. Parallèlement, ces deux appareils sont testés par un organisme de contrôle habilité indépendant tous les deux ans.

Nous mesurons également tous les trois ans, nos composés organiques volatiles (COV) par une société externe spécialisée afin de vérifier notre conformité.

Climat et émissions de GES

Bilan carbone

La direction est fière d'annoncer que l'entreprise a obtenu la médaille d'argent pour son bilan carbone, témoignant de son engagement continu en faveur de la durabilité et de la réduction de son empreinte environnementale.

La réalisation de ce bilan carbone a permis à Jean Niel d'identifier les principales sources de ses émissions de gaz à effet de serre.

Le Bilan Carbone de l'entreprise a été réalisé avec l'entreprise GREENLY (2023) et tient compte des scopes 1, 2 et 3.

Optimisation des transports

Ne disposant pas d'autres infrastructures localement, l'acheminement de nos marchandises, à l'arrivée sur notre site, comme au départ, se fait uniquement par transport routier. Conscient de la contribution de ce poste aux émissions de CO2, nuisances sonores et consommations d'énergies fossiles, toutes nos actions portent sur l'optimisation de cette activité.

Afin de réduire les trajets et la fréquence d'utilisation, nous planifions au mieux nos achats, nos livraisons, et optimisons les charges transportées. Par ailleurs, nous mutualisons nos achats et livraisons de fournitures de bureau.

Nous impliquons nos personnels conducteurs à respecter les règles de l'écoconduite. Nous veillons à ce que nos propres véhicules de transport soient suffisamment récents pour bénéficier des avancées technologiques en matière. Et les entretiens font l'objet de suivi rigoureux.

Nous souhaitons favoriser, parmi nos prestataires transporteurs routiers, ceux qui adhèrent à des chartes de qualité et responsabilité environnementale et sociétale dans leur sphère d'activité.

Pour tous nos transports internationaux, longs courriers, nous privilégions toujours les transports maritimes.



Déplacements entreprise

Nous encourageons l'usage des transports en commun et du covoiturage. Pour cela, nous aménageons systématiquement les horaires de travail des usagers par rapport aux contraintes horaires de ce type de déplacement.

À travers nos différents partenariats locaux, nous adhérons depuis 2017 au **PDIE** (Plan de déplacement Inter-entreprise) au sein de notre zone d'activité. Une plateforme de covoiturage est mise à disposition de tous les membres du PDIE dans l'objectif de créer facilement des synergies.

D'autre part, l'entreprise s'est engagée à favoriser l'utilisation des modes de transport les plus respectueux de l'environnement pour les déplacements induits par ses activités, à savoir : les transports en commun, la marche, le vélo, le co-voiturage.
Elle encourage également les modes de travail comme le Télétravail et les web conférences par exemple.

À ce titre, l'entreprise s'engage à :

› Nommer un référent chargé du plan de mobilité, interlocuteur régulier de la CAPG et de EBG

› Participer aux réunions du comité technique regroupant les partenaires du plan de mobilité du Parc d'Activités des Bois de Grasse

› Relayer auprès de ses salariés les informations adressées par la communauté d'agglomération et ses partenaires relatives aux services de mobilité

› Participer à la mise en place d'un ensemble d'actions permettant d'orienter la mobilité vers des modes alternatifs à la voiture individuelle

› Prendre en charge un minimum de 50% des frais d'abonnement à un service de transports pris par les salariés (obligation pour les employeurs fixée par décret).

› Transmettre chaque année sur demande, le bilan des actions réalisées pour la consolidation des données du plan de mobilité.

› Fournir au département Transports de la communauté d'agglomération, chaque année, une liste actualisée des salariés afin de pouvoir bénéficier des avantages tarifaires (notamment le "Pass Salariés PDE")

Préservation biodiversité

Conscients de l'impact de nos activités sur les écosystèmes et de notre dépendance d'approvisionnement en matières premières, la préservation de la biodiversité devient une nécessité.

Nous avons pour cela, intégré des enjeux de biodiversité au sein de notre Charte Achats Responsables ainsi qu'au sein de nos questionnaires fournisseurs.

En parallèle, nous favorisons la restauration de la biodiversité au travers de dons et projets.

Nous parrainons, depuis 2023, deux ruches d'entreprises localisées à Saint-Cézaire.

Enfin, nous avons réalisé une donation pour un projet d'apithérapie - médecine douce par les abeilles.



Innovation responsable

Parfums

Nous respectons les normes IFRA et Règlement Cosmétique ainsi que le cahier des charges de nos clients pour tous les développements parfums.

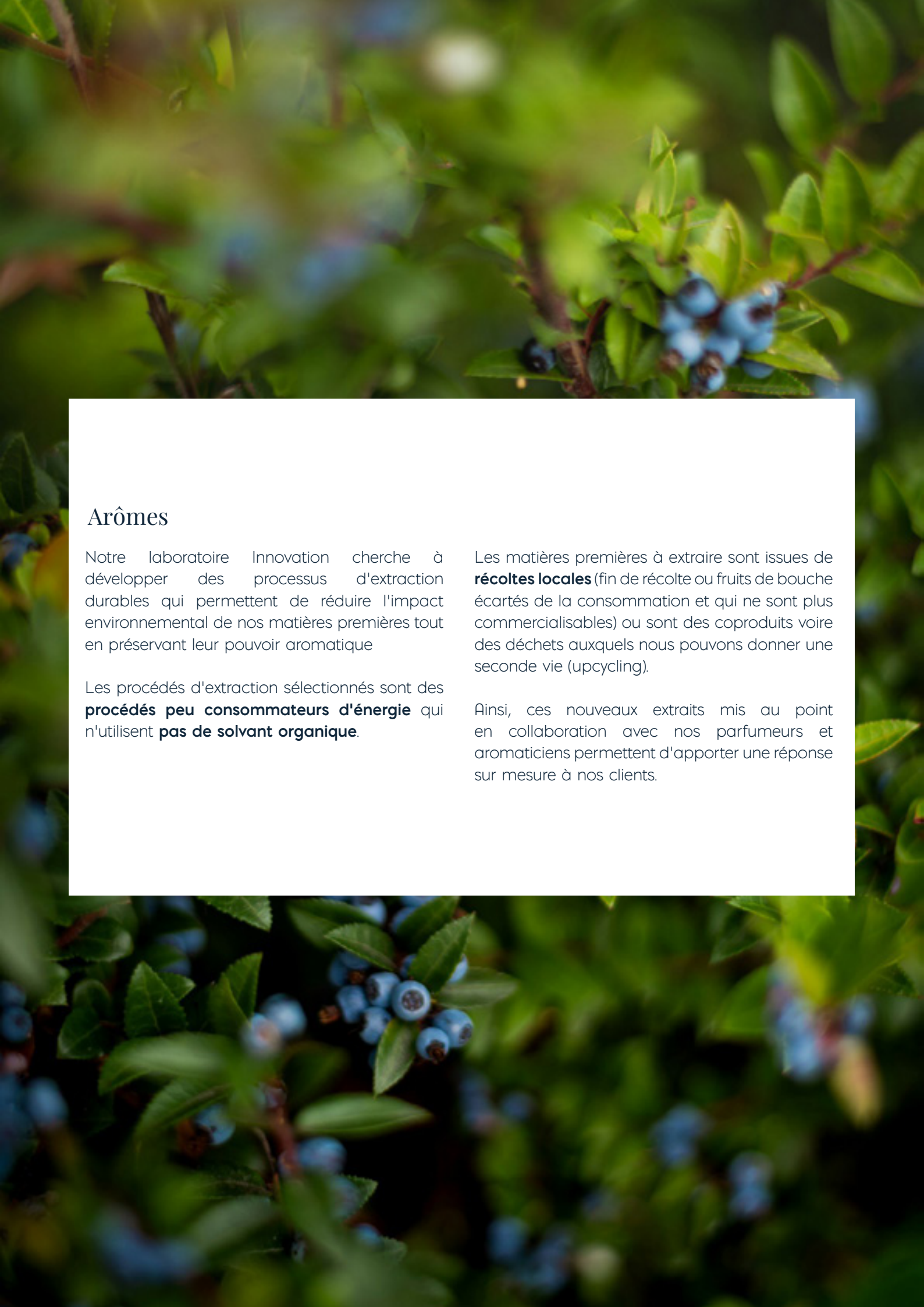
Par ailleurs, des gammes « Conscious Creation » sont élaborées par notre équipe R&D sur les thématiques suivantes :

Conscious Creations
BY JEAN NIEL

› Biodégradables ou Végan

› Utilisation de substances alternatives moins dangereuses pour la santé, CLEAN

› Utilisation de substances alternatives moins dangereuses pour l'environnement, GREEN



Arômes

Notre laboratoire Innovation cherche à développer des processus d'extraction durables qui permettent de réduire l'impact environnemental de nos matières premières tout en préservant leur pouvoir aromatique

Les procédés d'extraction sélectionnés sont des **procédés peu consommateurs d'énergie** qui n'utilisent **pas de solvant organique**.

Les matières premières à extraire sont issues de **récoltes locales** (fin de récolte ou fruits de bouche écartés de la consommation et qui ne sont plus commercialisables) ou sont des coproduits voire des déchets auxquels nous pouvons donner une seconde vie (upcycling).

Ainsi, ces nouveaux extraits mis au point en collaboration avec nos parfumeurs et aromaticiens permettent d'apporter une réponse sur mesure à nos clients.



OBJECTIFS 2026

HSE

› Maintenir notre **taux ATMP** (accidents du travail et maladies professionnelles) **en dessous du taux de la profession (1.45).**

› Réduire de **10% notre consommation d'eau**, d'ici **2028.**

› Réduire de 1**0% notre consommation d'énergie**, d'ici **2028.**

› **Mesurer** et **piloter** notre **démarche bas carbone**.

› **0 mise en demeure environnementale** enregistrée au cours de l'année.

› **Réduire** nos **consommables à usage unique** dans les laboratoires et les ateliers de production et/ou **augmenter leur recyclage.**

ACHATS

› Déploiement de notre **Charte Achats Responsables** à l'ensemble de nos **fournisseurs** (matières premières et emballages), d'ici fin 2026.

› **Suivi du % de fournisseurs** ayant **signé notre charte achats responsables**, d'ici fin 2026 (fournisseurs matières premières et emballages).

› Réaliser **3 audits terrains** Qualité et RSE par an à minima **pour nos fournisseurs matières premières**, **emballages et consommables récurrents.**

› **Evaluation documentaire** sur la **performance RSE** de l'ensemble de nos **fournisseurs matières premières**, d'ici fin 2026

› **Evaluation documentaire** sur la **performance RSE** de l'ensemble de nos **fournisseurs matières premières** (Parfumerie), d'ici fin **2026.**

› **Evaluation documentaire** sur la **performance RSE** de l'ensemble de nos **fournisseurs d'emballages** (Parfumerie), d'ici fin **2026.**

RESSOURCES HUMAINES

› Maintenir notre **index annuel d'égalité professionnelle supérieur à 95%**.

› **100% des managers** d'équipe **sensibilisés** à la prévention contre les **risques psychosociaux** avant fin 2026.

› **100% des collaborateurs** sensibilisés à la **lutte contre le harcèlement** et les **discriminations** d'ici fin 2025.

› **Taux d'absentéisme** annuel **inférieur à 3%.**

› **Turn-over** annuel **inférieur à 15%**.

› **Couverture** annuelle des **salariés formés supérieur à 40%.**

› Taux de **satisfaction annuel** des formations **supérieur à 85%.**

›Suivre et **augmenter notre taux d'apprentis/ stagiaires**

Recherche & Développement

› Créer une **nouvelle gamme proactive GREEN / CLEAN tous les 2 ans.**

› Introduction d'un maximum de **nouvelles MP Upcyling** dans la palette du parfumeur et de l'aromaticien.

› **Réduction** de l'utilisation des **CMR**

› **Sensibilisation des clients** à la **réduction du nombre d'emballages** livrés, y compris les emballages primaires, secondaires et le groupage des livraisons.

JEAN NIEL

www.jeanniel.com