



eclosia



RAPPORT
ECLOSIA WAY
22|23

Sommaire

P 3

Mot de Cédric

P 4

Notre vision, notre mission
Notre raison d'être

P 5

Notre credo

P 6

57 ans d'Histoire

P 8

Direction du Groupe

P 10

Chiffres clés

P 13

Nos 7 secteurs d'activité

P 14

Une année rebond

P 19

Et l'innovation au sein
d'Eclosia

P 20

Responsabilité Sociétale
d'Entreprise (RSE) et
durabilité

P 24

L'homme et
la femme à la
base de tout

P 26

La DEI :
Diversité, Equité
et Inclusion

P 30

Management et
développement
des talents

P 34

Wellness

P 40

Fondation
Solidarité

P 45

Entreprenariat

People

P 51

Sensibilisation
et engagement
citoyen

P 53

Climat -
Carbone

P 58

Vivant et
biodiversité

P 66

Économie locale
et circulaire

Planet

P 74

Satisfaction
des parties
prenantes

P 76

Engagement
pour la quantité
totale et
l'amélioration
continue

P 78

Excellence
opérationnelle

P 80

L'innovation au
cœur de notre
process

P 82

L'IT chez Eclosia

P 83

Management
des risques et
opportunités

Process

P 87

Performance
financière du
1^{er} juillet 2022
au 30 juin 2023

Profit

Mot de Cédric

Depuis 2017, Eclosia Way est le management système du groupe Eclosia, ayant pris le relais de notre Excellence Award mis en place au début des années 2000. Eclosia étant un groupe très diversifié, il nous a semblé essentiel de mettre en place un cadre - qui ne soit pas uniquement financier - pour garder une cohérence dans notre manière de faire les choses, nos pratiques au sein de nos 7 secteurs d'activités, nos 20 entreprises, avec nos 4500 employés, à Maurice comme dans la région.

Ce cadre Eclosia Way repose sur un Coeur et 4 piliers, les 4 « P », à savoir : People - Planet - Process - Profit.

Chacun de ces piliers est essentiel à la vie de l'entreprise. Le Coeur, quant à lui, est constitué de tout ce qui fait la différence chez Eclosia, ce qui constitue la culture même de l'entreprise et qui représente un socle d'engagement que l'on souhaite pérenniser à long terme. Après 6 ans, nous sommes heureux de voir que les réflexes sont pris et que les styles de gestion dans toutes nos entreprises respectent les « 4P » tout en gardant leur diversité.

Pourquoi un rapport intégré Eclosia Way en 2023 ? Malgré l'existence de nombreux rapports au sein de chacune de nos entreprises, le besoin d'une vue globale se fait sentir, en interne comme en externe. Nous avons décidé de produire un rapport que nous espérons simple et clair. Un rapport qui reprend les différents aspects de la vie de notre groupe, un rapport qui nous ressemble.

Pour ceux qui nous connaissent, bonne lecture ! Et pour ceux qui ne nous connaissent pas encore, bonne découverte !

Cédric de Spéville

CEO du Groupe Eclosia

Notre vision, notre mission

Notre groupe a été fondé sur un engagement majeur : contribuer au développement durable des pays dans lesquels nous opérons. Depuis plus de 50 ans, nous mettons notre énergie à faire éclore chaque potentiel pour devenir, dans chacun de nos métiers, l'entreprise de référence pour nos clients, partenaires et collaborateurs. Chaque jour, nous nous assurons que les valeurs de notre Crédo soient vécues et réellement mises en pratique dans notre système de management, Eclosia Way.

Notre raison d'être,

(Faire éclore
chaque potentiel)

Nous croyons que la culture du groupe **Eclosia** repose sur des **valeurs fortes et fondamentales.**

(Que L'Intégrité)

est le fondement même de ces valeurs et représente une garantie solide aux actionnaires, au personnel, aux clients, aux fournisseurs et aux collectivités.

(Que le Respect)

DE L'AUTRE et de la PLANÈTE sont des éléments essentiels dans nos relations aussi bien que dans nos décisions.

(Que la Dignité)

n'a pas de hiérarchie et représente le trésor intime de chacun.

(Que L'Écoute)

et la RECONNAISSANCE MUTUELLE sont une source d'enrichissement en puisant chez l'autre la valeur de la différence.

(Que le Professionalisme, la Créativité et l'Innovation)

assurent notre croissance et la pérennité de nos actions.

(Que L'Équité)

est garante de justice sociale et de liberté.

(Que la Loyauté)

assure, dans la sérénité, la continuité de nos relations.

(Que tout ceci mène à la Qualité)

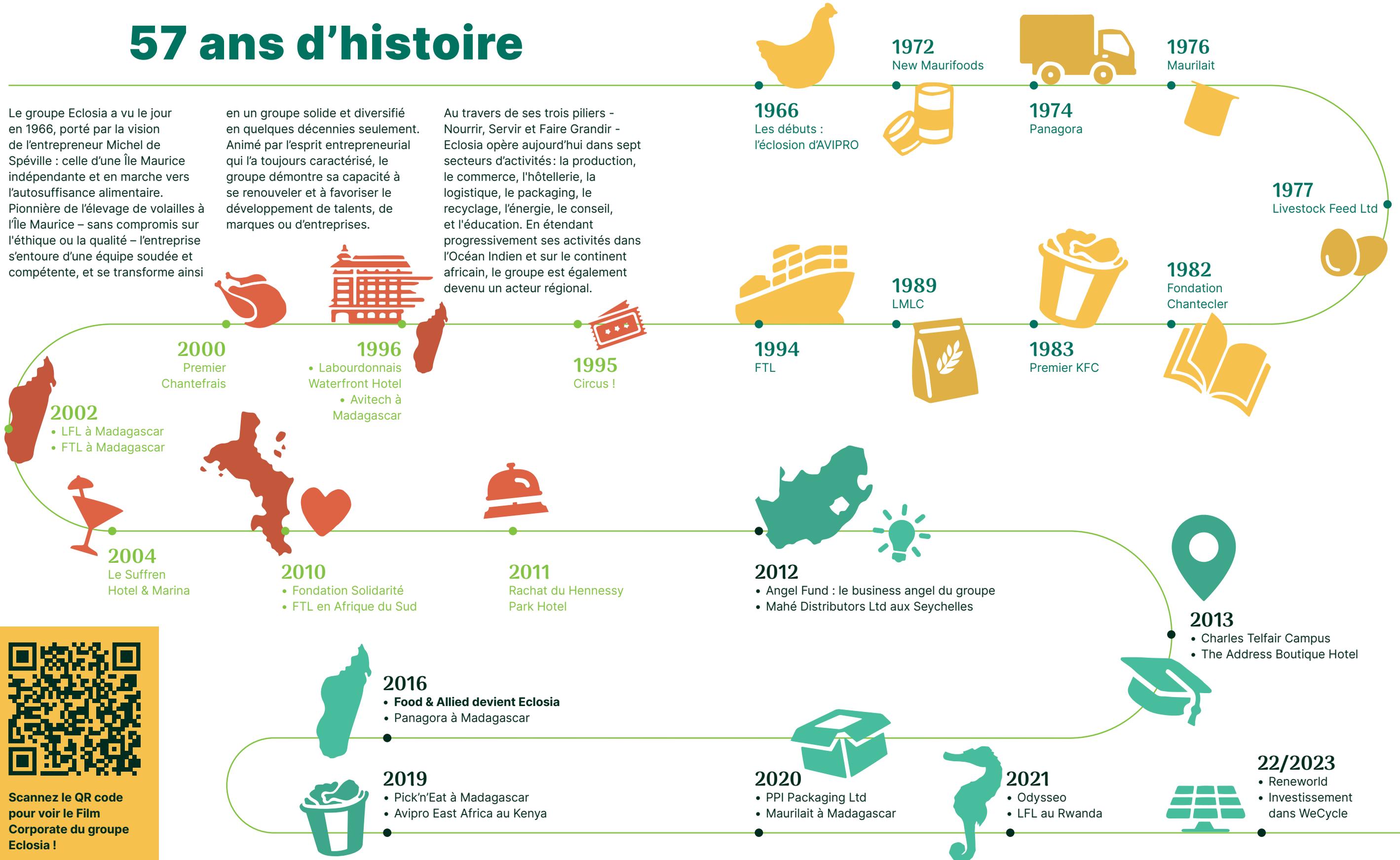
de nos produits et de nos relations et nous conforte dans nos convictions et dans l'accomplissement de nos tâches et responsabilités.

57 ans d'histoire

Le groupe Ecolisia a vu le jour en 1966, porté par la vision de l'entrepreneur Michel de Spéville : celle d'une Île Maurice indépendante et en marche vers l'autosuffisance alimentaire. Pionnière de l'élevage de volailles à l'Île Maurice – sans compromis sur l'éthique ou la qualité – l'entreprise s'entoure d'une équipe soudée et compétente, et se transforme ainsi

en un groupe solide et diversifié en quelques décennies seulement. Animé par l'esprit entrepreneurial qui l'a toujours caractérisé, le groupe démontre sa capacité à se renouveler et à favoriser le développement de talents, de marques ou d'entreprises.

Au travers de ses trois piliers - Nourrir, Servir et Faire Grandir - Ecolisia opère aujourd'hui dans sept secteurs d'activités : la production, le commerce, l'hôtellerie, la logistique, le packaging, le recyclage, l'énergie, le conseil, et l'éducation. En étendant progressivement ses activités dans l'Océan Indien et sur le continent africain, le groupe est également devenu un acteur régional.



1966
Les débuts : l'éclosion d'AVIPRO

1972
New Maurifoods

1974
Panagora

1976
Maurilait

2000
Premier Chantefrais

1996
• Labourdonnais Waterfront Hotel
• Avitech à Madagascar

2002
• LFL à Madagascar
• FTL à Madagascar

1995
Circus !

1994
FTL

2004
Le Suffren Hotel & Marina

2010
• Fondation Solidarité
• FTL en Afrique du Sud

2011
Rachat du Hennessy Park Hotel

2012
• Angel Fund : le business angel du groupe
• Mahé Distributors Ltd aux Seychelles

2013
• Charles Telfair Campus
• The Address Boutique Hotel

2016
• Food & Allied devient Ecolisia
• Panagora à Madagascar

2019
• Pick'n'Eat à Madagascar
• Avipro East Africa au Kenya

2020
• PPI Packaging Ltd
• Maurilait à Madagascar

2021
• Odysseo
• LFL au Rwanda

22/2023
• Renewworld
• Investissement dans WeCycle

Scannez le QR code pour voir le Film Corporate du groupe Ecolisia !

Direction du groupe

Directeurs de MADCO

Astride CAMILLERI
Director

Gérard BOULLÉ
Director

Géraldine DARPOUX
Director

Cédric DOGER DE SPÉVILLE
Director

Michel DOGER DE SPÉVILLE
Chairperson / Director

Eric ESPITALIER-NOËL
Director

Gilbert ESPITALIER-NOËL
Director

Gilles MICHEL
Vice-Chairperson & Director

Pierre-Yves POUCKET
Director

Membres de l'EXCOM



Cédric de Spéville
Chief Executive Officer



Cédric Poonisami
Chief Financial Officer



Cédric Lagesse
Chief Operating Officer



Benoit de Coriolis
Chief Human Resources Officer



Gérard Boullé
Chief Operating Officer



Gita Angeli
Chief Communications Officer



Thierry de Spéville
Chief Operating Officer & MD - Avipro



Caroline Rault
Chief Sustainability Officer



Gilles Michel
Conseiller



Axel Lemarchand
Chief Technology Officer

Leadership dans nos entreprises

Nourrir



Thierry de Spéville
Managing Director
<https://avipro.mu/>

Jérôme Poutot
General Manager & Country Manager

Julien Audibert
General Manager
<https://www.lmlc.mu/>

Rocky Forget
Managing Director
<https://www.lfl.mu/>

Servir



Nadine Viger
General Manager
ETS

Ranjoy Neerohoo
General Manager
<https://www.ftl.mu/>

Rolph Schmid
Managing Director
<https://ninety-six-hotels.com/>

Emmanuel de Rosnay
General Manager,
PPI Packaging

Irfanally Fatadin
Managing Director
<https://reneworld.mu/>



Olivier Zuel
General Manager
<https://maurilait.com/>



Junaid Muslun
General Manager
<https://panagora.mu/>



Nicolas Caboche
General Manager
<https://www.kfc.mu/>

Faire grandir



Jérémy Charoux
Executive Director
<https://cte.ac.mu/>



Vincent Montocchio
Creative & Managing Director
<https://circusads.com/>



Stéphane Robert
General Manager
<https://www.odyssee-mauritius.com/>



Renaud Azema
General Manager
<https://www.vatel.mu/>

Chiffres clés



RS 18mrd
CHIFFRE D'AFFAIRES



RS 18mrd
ACTIFS D'EXPLOITATION



RS 1mrd
RÉSULTAT AVANT IMPÔTS

Taux d'engagement
des équipes

88%
MAURICE



88%
MADAGASCAR



89%
AFRIQUE DU SUD



93%
SEYCHELLES



94%
RWANDA



Groupe Eclasia

Employés



4,700+

♂66% ♀34%

Entreprises



20+

Parmi les
grands groupes
mauriciens



Top 5

Revenus



20

milliards +

Avipro prospecte en Afrique de l'Est et approvisionne le marché au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. En 2019, Avipro East Africa voit le jour à Nakuru, à 200 km de Nairobi. La ferme des parentaux est opérationnelle et permet d'étendre le réseau sur d'autres pays frontaliers.

Kenya

35

♂66% ♀34%

Rwanda

29

♂83% ♀17%

Les opérations de la nouvelle usine de LFL au Rwanda ont démarré en juillet 2021. Cette usine produit 600 tonnes d'aliment pour volaille par mois, principalement pour le marché rwandais, puis à l'avenir, pour l'exportation vers les pays voisins.

Implanté en Afrique du Sud depuis 30 ans à travers des partenaires et des fusions acquisitions. FTL ouvre une fenêtre sur l'Océan Indien et le continent africain. Un hub logistique qui relie l'Europe, l'Asie et l'Afrique.

Afrique du Sud

33

♂36% ♀64%

Madagascar

842

♂77% ♀23%

Implanté à Madagascar depuis 1993, Eclasia a progressivement étendu ses activités dans le pays. Le groupe y développe son expertise tout en appliquant un modèle de business inclusif avec les petits entrepreneurs, les éleveurs et les agriculteurs.

Seychelles

07

♂71% ♀29%

LFL est basé aux Seychelles depuis 2012. Les aliments pour animaux sont fabriqués à Maurice puis sont distribués aux éleveurs locaux avec en appui le conseil technique d'un vétérinaire. LFL commercialise aux Seychelles près de 6000 tonnes d'aliment d'élevage par an.

Maurice

3,783

♂64% ♀36%

Le groupe Eclasia est né en 1966 du projet de Michel de Spéville d'assurer la sécurité alimentaire de Maurice et la rendre la plus autosuffisante possible. L'équipe de pionniers dans l'élevage de volaille s'est transformée en quelques décennies en un grand groupe diversifié construit autour de 3 piliers : Nourrir, Servir et Faire Grandir, regroupant 7 secteurs d'activité et une vingtaine d'entreprises. L'esprit entrepreneurial continue à caractériser ce groupe familial qui ne cesse de s'étendre et de se renouveler.

Nos 7 secteurs d'activité :

Nourrir

PRODUCTION

- Livestock Feed
- Avipro
- New Maurifoods
- Maurilait
- LMLC

COMMERCE

- Chantefrais
- Pick'n'Eat
- Panagora

Servir

LOGISTIQUE

- FTL

PACKAGING & RECYCLAGE - ÉNERGIE

- PPI
- Investissement dans WeCycle
- Reneworld

HÔTELS

- Ninety-Six Hotel Collection

Faire grandir

CONSEIL

- CIRCUS!
- Angel Fund
- Business Services

ÉDUCATION

- Charles Telfair Campus
- Curtin Mauritius | Vatel Mauritius
- Odysseo

L'année financière 2023 a été relativement bonne au niveau des entreprises de production sur le marché local. Le début de l'année a été néanmoins marqué par la volatilité des marchés des commodités internationales impactant les prix d'achats de denrées de première importance pour les activités du groupe (maïs, soja, poudre de lait). La stabilisation de ces marchés en cours d'année a permis une réduction des coûts de production, impactés toutefois par les augmentations des coûts sur les énergies et l'évolution des taux de change. Nos entreprises ont dû déployer beaucoup d'efforts et d'actions pour réduire les coûts tant au niveau des consommations d'énergies que des matières premières. C'est souvent l'exportation et la reprise des activités touristiques qui sont venues soutenir la consommation totale, nous permettant de clôturer l'année avec des résultats corrects. Côté sustainability, le passage à des emballages plus 'eco friendly', notre engagement dans le recyclage ou la décision de mesurer notre empreinte carbone démontrent aussi notre volonté de produire plus 'green'. De manière générale néanmoins, un point de considération important reste le manque de main d'œuvre locale, surtout pour des usines opérant en trois shifts.

La production locale (dans les pays où nous opérons) reste le point central de notre stratégie. Nous avons au cours de l'année réinvesti dans nos outils de production et augmenté notre actionariat dans une usine de fabrication de papier Kraft à l'Île Maurice.

Au niveau régional, nous continuons notre développement principalement dans la filière avicole et laitière. Les perspectives de développement sont encore importantes à Madagascar tout comme sur le continent africain. La mauvaise récolte de maïs à Madagascar, résultant en une forte augmentation des prix des aliments a quelque peu perturbé nos ventes, alors que sur la filière laitière, Maurilait prend de plus en plus sa place dans le paysage local avec ses produits de grande qualité. Au Rwanda, LFL fait ses premières armes découvrant le contexte local. Des projets d'augmentation de nos capacités sont d'actualité, vu le potentiel qu'offre ce pays.

2024 a débuté sous des auspices plus calmes au niveau des marchés des commodités et devrait nous permettre plus de stabilité dans nos résultats.

Gérard Boullé

2023, une année rebond

Les entreprises du groupe Avipro ont dans l'ensemble réussi à retrouver de bonnes croissance et profitabilité après les années difficiles liées à la Covid.

AVIPRO : Les actions prises, grâce à un fort engagement des équipes pour revoir les procédés internes, ont eu des retombées positives, permettant une optimisation des performances à tous les niveaux. Avipro a réitéré son engagement envers le développement durable. La planète demeure un élément central de la vision à 10 ans de l'entreprise. Durant l'année les grandes avancées ont été l'évaluation de l'empreinte carbone, la valorisation des déchets, l'économie d'énergie significative et l'effort pour réduire l'utilisation du plastique dans nos emballages.

Par ailleurs, la main d'œuvre reste un enjeu crucial pour l'avenir d'Avipro.

New Maurifoods (NML) : L'année 22-23 a été pour NML l'aboutissement d'une restructuration de son organigramme et de l'organisation de ses ressources humaines, favorisant ainsi une meilleure communication et un fort dynamisme. La nouvelle structure a facilité une décentralisation des activités avec une prise de responsabilité des sections Produits Élaborés de Volaille, Produits Élaborés de Légumes, Canning et Dog Food par le Factory Manager, alors que les opérations salades et agronomie sont passées sous la responsabilité du Opération & Development Manager. Cependant, il est essentiel de souligner les difficultés liées au recrutement dans le secteur agricole, qu'il devient urgent de régler. NML a réussi à retrouver une bonne croissance mais surtout à gagner de façon significative en profitabilité.

Concernant la région, AVITECH Madagascar a connu de grandes difficultés notamment dues à la grippe aviaire entravant l'importation de reproducteurs, et affectant ainsi largement sa production et sa profitabilité. Après quelques années de démarrage, **Avipro East Africa Ltd (AEAL)** a atteint sa vitesse de croisière, et est ainsi profitable depuis la fin de l'année financière 2023. Un plan de développement, afin de doubler sa production, est en cours d'implémentation.

Thierry de Spéville

Les entreprises ont bien performé en général et ont pu se recentrer sur leurs activités après les difficiles années Covid.

Au niveau du 'retail' (Panagora / Pick & Eat) : à souligner un rebond positif de la consommation : malgré une forte inflation, le nombre de transactions et les volumes réalisés ont été mieux que prévu. Aussi, la très bonne reprise au niveau du tourisme a contribué à la bonne performance de ces entreprises. Pick & Eat continue son développement avec l'ouverture de deux stores additionnels à Maurice (Tribeca et Victoria urban Terminal).

Le secteur de la logistique (FTL) n'est pas en reste, avec un fort dynamisme à l'international et dans la région : les entités malgaches et surtout sud-africaines ont très bien marché, permettant à FTL de réaliser une performance globale conforme aux prévisions. Aussi, la transformation digitale s'est accélérée cette année avec la mise en place de l'ERP Shipthis au niveau de toutes les entités de FTL, avec pour objectif une meilleure efficacité, synergie et productivité.

Au niveau de Circus!, là aussi une bonne reprise post Covid : les entreprises et leurs marques ont recommencé à communiquer. Avec la mise en place de nouveaux services et l'obtention de nouveaux clients, Circus réalise sa meilleure performance financière de ces 5 dernières années, avec à la clé la récompense de meilleure agence locale.

Au niveau de Odysseo, le produit est très apprécié par les visiteurs avec un feedback toujours positif d'une expérience enrichissante. Le positionnement « connaître pour aimer et mieux protéger » est devenu une réalité. Le défi principal se situe toujours au niveau des revenus et notamment du nombre de visiteurs non-résidents, en deça des objectifs, et pour lesquels plusieurs actions sont déployées.

Enfin, Reneworld : cette année aura été aussi marquée par l'intégration d'une nouvelle activité au niveau du groupe avec une prise de participation majoritaire au niveau de Reneworld, acteur des énergies renouvelables, cadrant avec notre objectif d'être plus proactif au niveau sustainability.

Cédric Lagesse

Ninety-Six Hotels Collection : L'année 2023 aura sans nul doute été l'année de la relance pour les hôtels du groupe Ninety-Six : reprise graduelle des voyages d'affaires et consolidation des activités de restauration et d'événementiel ; le tout sur fond d'environnement opérationnel complexe, avec en particulier une inflation record impactant la quasi-totalité des postes de coûts de nos hôtels.

L'après-Covid marque aussi une difficulté grandissante dans le recrutement de personnel, en particulier au niveau du secteur hôtelier. Après une longue période d'instabilité dans nos effectifs, nous voyons depuis quelques mois un début de retour à la normale.

Les équipes sont maintenant bien en place et pleinement engagées, les ratios de performance rejoignent ceux réalisés pré-Covid, et nous sommes bien placés pour bénéficier du regain d'activité dans le pays.

Charles Telfair Education : Courant 2023, nous avons continué de ressentir les effets cumulés liés à la période Covid, durant laquelle les examens HSC ont été décalés à 2 reprises, créant un vacuum d'un an dans le recrutement. Malgré cela - et grâce au lancement de nouveaux domaines d'enseignement, à l'intensification de nos efforts pour le recrutement d'étudiants internationaux et à la consolidation des activités du Charles Telfair Center, CTE aura sans aucun doute pleinement rempli sa mission en 2023. Les différentes marques du Groupe : Curtin Mauritius, North and South Metropolitan TAFE, Vatel, Charles Telfair Center, Charles Telfair Leadership Academy se maintiennent comme les références dans leurs domaines respectifs.

Cédric de Spéville

Reneworld devient une entreprise du groupe Ecloxia

Cette année, le groupe Ecloxia et Inside Capital ont été ravis d'annoncer une nouvelle étape dans l'expansion de Reneworld. Après une entrée minoritaire réussie au sein de Reneworld six mois auparavant, Ecloxia est devenu l'actionnaire principal de la société, Inside Capital se retirant progressivement. La présence régionale du groupe Ecloxia, combinée à celle d'Inside Capital, donne à Reneworld accès à la plupart des pays d'Afrique du Sud-Est. La société bénéficiera également d'une organisation d'entreprise solide et d'un soutien entrepreneurial bien ancré chez

Ecloxia. Cela devrait notamment permettre à Reneworld de concrétiser ses projets clés dans le secteur BtoB.

Reneworld est un important fournisseur de solutions de production d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique basé à Maurice. La société propose ses services à des clients de tous les secteurs, des petits aux grands systèmes, et dispose d'une profonde connaissance technique qui lui permet d'innover dans de nombreux domaines.



Pour en savoir plus :

- www.reneworld.mu
- Par mail : info@reneworld.mu
- Par téléphone : +(230) 460 3020

Ecloxia entre dans le capital de WeCycle

Lors du premier trimestre 2023, Ecloxia a augmenté sa part de capital à 19.8% au sein de la société WeCycle. À partir du 1^{er} avril 2023, Yannick Merven, collaborateur de longue date de Panagora, a été nommé à la direction générale de WeCycle et Ecloxia Corporate Services a obtenu le contrat de management de la compagnie et déployé une structure de support pour les opérations mais aussi pour le projet de la première usine de production de papier kraft à l'île Maurice qui rentrera en opération en 2024.

WeCycle est une entreprise locale, actrice de l'économie circulaire, fondée en 2012 par Ludovic Henry qui portait déjà la vision de récupérer, recycler et transformer localement les matières collectées en produits finis.

Pour en savoir plus :

- wecycle.mu
- Par mail : contact@wecycle.mu
- Par téléphone : +(230) 214 4459



Une nouvelle identité pour les hôtels du groupe Ecloxia



D'Indigo Hotels à Ninety-Six Hotel Collection

Hier Indigo Hotels. Aujourd'hui Ninety-Six Hotel Collection. Nouvelle identité visuelle, nouveau nom. Avec un 96 entrelacé, élégant et de couleur cuivre, Ninety-Six Hotel Collection rend hommage à la date de naissance du groupe tout en lui donnant un nouveau souffle. Quant à « Collection », il fait référence à l'originalité de chaque hôtel comme des objets de collection précieux. De l'élégance du Labourdonnais Waterfront Hotel au charme de The Address Boutique Hotel en passant par les univers originaux du Suffren Apart'Hotel et du Hennessy Park Hotel, c'est une véritable collection d'expériences qu'offre le groupe. Quant à la tagline « Crafting Connections », elle réaffirme la culture cosmopolite et l'ouverture au monde présentes depuis la naissance du groupe dans le cœur des fondateurs.



« Ninety-Six Hotel Collection est un nom spécial. Mais il ne faut pas perdre de vue que Maurice est unique. Maurice, ce n'est pas que le soleil et la plage. Nous avons une unicité d'une population de tous les continents qui vit et travaille ensemble. Pour moi, ce sont des privilèges ». - Michel de Spéville, Président Fondateur du groupe Ecloxia



« Nous souhaitons un nom avec une histoire, du caractère et surtout du sens par rapport à notre vision. Nous entamons un nouveau chapitre, fiers du travail accompli par nos équipes et enthousiasmés par la fidélité de nos clients. Nous entrons dans une nouvelle ère, celle de Ninety-Six Hotel Collection ». - Rolph Schmid, Managing Director du groupe





Et l'innovation au sein d'Eclasia ?

Les valeurs, pratiques et styles de gestion, qui font l'unicité et la spécificité de notre groupe sont cristallisés dans Eclasia Way, un outil de management qui a succédé à l'Excellence Award en 2017.

Avec Eclasia Way, le souhait est que nos valeurs et nos pratiques survivent aux hommes et aux femmes. De graver « The way we do things ». Il a été pensé pour formaliser ce qu'on est, ce qu'on fait, comment on le fait et ce qu'on aspire à être.

Ce souhait s'exprime pleinement dans ce qui est appelé le Cœur d'Eclasia Way qui cristallise notre culture d'entreprise et décrit nos pratiques associées à chaque étape du cycle de vie d'un collaborateur dans une entreprise du groupe Eclasia. Ce cœur est complété par 4P qui sont eux plus orientés performance à travers un set de KPIs pour chacun : le P de People, le P de Planet, le P de Process et le P de Profit.

Une structure permet d'animer Eclasia Way :

- Avec des responsables : à la maison mère, une coordonnatrice Eclasia Way et un responsable pour chacun des P, tout comme dans chacune des entreprises,
- Un rapport et une présentation : un rapport est rédigé chaque année par les entreprises, suivi par une présentation qui permet de partager les réalisations phares sur le Cœur et les 4P devant un jury,
- Une remise de prix : un prix est décerné aux entreprises les plus performantes sur chacun des 4P ainsi qu'un prix à l'Entreprise Eclasia Way de l'année.

Ce premier rapport Eclasia Way Groupe a pour vocation de partager les principales réalisations mais

aussi les meilleures pratiques. Comme le système Eclasia Way commence seulement à se mettre en place à Madagascar, ce premier bilan groupe est principalement centré sur les réalisations des entreprises sur le sol mauricien.

Eclasia Way est un formidable outil de pérennisation mais aussi d'actions en ligne avec la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).



L'innovation sous toutes ses formes : incrémentale, adjacente, en rupture ou radicale, de type technique, technologique, produits, emballages, managériale, RH, ... Elle se loge dans toutes les dimensions d'Eclasia Way et dans la culture du groupe Eclasia, depuis sa création.

Ainsi, ce rapport se veut l'expression des réalisations de l'année financière 2023 mais aussi du niveau continu d'innovation au sein du groupe.

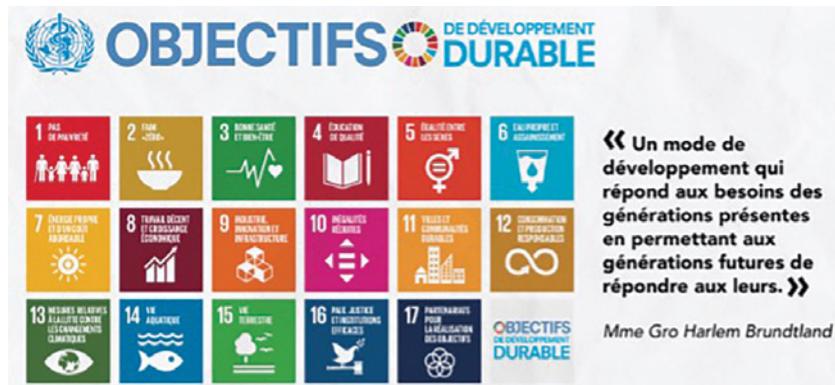
Depuis 2017, la Convention annuelle d'Eclasia est consacrée à l'innovation au sein du groupe. C'est l'un des plus gros événements internes qui réunit environ 800 personnes. Seule la fête de fin d'année du groupe réunit plus de monde ! En novembre 2022, nous en sommes à la 4^e édition et sommes ravis de reprendre la Convention en présentiel après 2 années Covid où l'événement n'a pu avoir lieu. Les précédentes éditions faisaient une sélection des grandes innovations du groupe et donnait la part belle à l'intervention d'un speaker externe. En 2017, Rémy Larousse, un mentaliste en entreprise était venu bousculer nos perspectives sur l'innovation et le changement. En 2018, Laurent Combalbert sur la gestion de crise vue par un ex-professionnel du RAID. En 2019, le binôme consultant/acteur de Process Com était venu présenter les différents profils de façon humoristique dans le but de mieux se connaître et mieux gérer sa relation à l'autre.

Coup de projecteur sur la convention Eclasia Next de novembre 2022 :

Le concept d'Eclasia Next a évolué pour se concentrer sur l'interne du groupe car les nouveautés ont fleuri durant la Covid et les 3 heures de Convention suffisent à peine à tout couvrir. Le « in » de la Convention sur scène a permis de présenter les différents sujets par entreprise, classés sous les 3 piliers Nourrir, Servir, Faire grandir. Des thématiques telles que la culture d'insectes chez LFL, Nutriscore chez Panagora/NML, le Rendering Plant d'Avipro ou encore les difficultés du recrutement dans l'hôtellerie, la nouvelle usine de WeCycle, ou les frontières du Metaverse. Le lancement officiel de CarbonAct et l'investissement en tant qu'actionnaire dans Reneworld. Le « off » dans l'enceinte du Trianon Convention Center a permis aux employés d'Eclasia de découvrir divers stands dédiés aux projets en cours tels que la crèche d'entreprise Eclasia, les start-up d'Angel Fund, HR Connect, le département Wellness ou encore le projet Memwar.



Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) et Durabilité

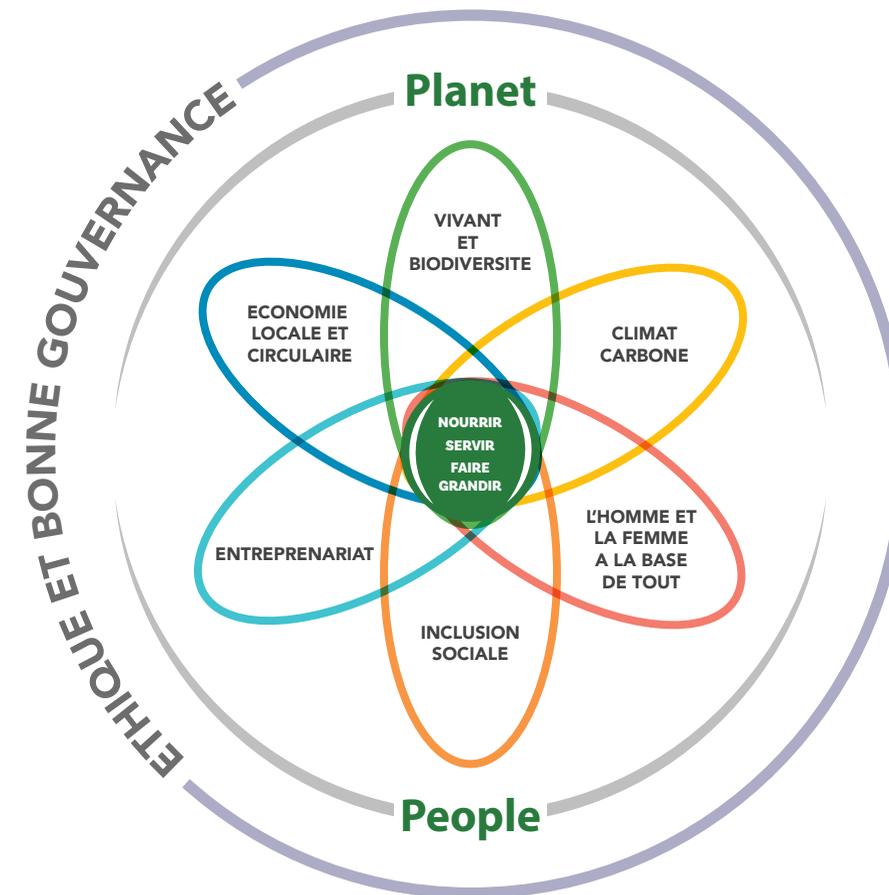


La responsabilité sociétale a toujours été dans l'ADN du groupe, depuis sa création avec un modèle inclusif à l'Île Maurice mais aussi sur les autres territoires dans lesquels il a ensuite lancé des activités :

- Dès 1983, Eclasia encourage l'entrepreneuriat avec la création du Centre de la promotion de la petite entreprise,
- En 2000, un comité de requêtes est mis en place pour les actions de mécénat,
- En 2010, la Fondation Solidarité est créée pour toutes les actions citoyennes externes au groupe, et le Fonds de Soutien est organisé pour aider les employés en interne,
- En 2014, Eclasia se focalise sur le plan Marshall de réduction de la pauvreté,
- En 2016, un travail d'ampleur permet de définir quatre champs d'intervention prioritaires : l'alimentation responsable, l'environnement, l'empowerment et l'économie inclusive.
- En 2023, ils sont revisités pour les consolider au regard d'enjeux planétaires majeurs en intensifiant notamment la place accordée aux questions environnementales.

Ainsi, s'appuyant sur un axe économique et financier solide, les axes extrafinanciers de la RSE du groupe sont aujourd'hui définis comme étant :

- Au niveau « Planet » : la stratégie climat-carbone, le vivant et la biodiversité, l'économie locale et circulaire,
- Au niveau « People » :
 - À l'interne, la gestion des ressources humaines sous l'ombrelle : « L'homme et la femme à la base de tout » qui correspond aussi au cœur d'Eclasia Way,
 - Concernant l'impact externe ou sociétal, les axes d'inclusion sociale et l'entrepreneuriat,
- Le tout encadré par une structure d'éthique et de bonne gouvernance robuste.



« Les principes de développement durable sont dans l'ADN du groupe depuis toujours. Notre stratégie se cristallise aujourd'hui autour d'enjeux planétaires majeurs ».
- Caroline Rault, Chief Sustainability Officer, Eclasia Group

Les axes extra-financiers de la RSE dans le groupe Eclasia

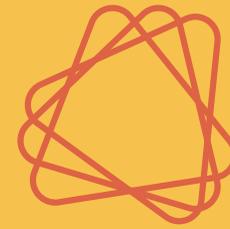
À travers cette représentation, nous reconnaissons l'imbrication et l'interaction des sujets sociaux, sociétaux et environnementaux sur toutes les activités du groupe.

En ligne avec la montée en puissance de ces considérations, la fonction de « Chief Sustainability Officer » est créée au niveau central en décembre 2022. Elle encadre deux fonctions au sein de la maison mère : un collaborateur

« Environmental Sustainability Manager », centré sur les axes « Planet » et le Manager de la Fondation Solidarité.

L'équipe anime le réseau de référents RSE/Environnement/CSR existant dans chacune des entités du groupe à Maurice et travaille en étroite collaboration avec la fonction Sustainability de la maison mère d'Eclasia à Madagascar.

La diversité des activités du groupe, leur diversification et la consolidation de ses axes stratégiques RSE permettent de déployer des projets et actions à impact en ligne avec les objectifs du développement durable adoptés par l'ONU en 2015.



PEOPLE

L'Homme et la femme à la base de tout

- Diversité, équité et inclusion
- Management et développement des talents
- Wellness

Fondation Solidarité

Entreprenariat

L'HOMME ET LA FEMME À LA BASE DE TOUT

EN LIGNE AVEC NOTRE RAISON D'ÊTRE DE « FAIRE ÉCLORE CHAQUE POTENTIEL », AU SEIN DU GROUPE ECLOSIA, NOUS PROMOUVONS L'ÉTHIQUE, NOUS PILOTONS LE PROGRÈS ET L'INNOVATION DANS TOUS CE QUE NOUS ENTREPRENONS, NOUS CROYONS AU SUCCÈS PARTAGÉ ET NOUS OFFRONS DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE MOTIVANTES.



Le Cœur d'Eclosia Way grave notre culture d'entreprise, nos pratiques propres et spécifiques attachées à chacune des étapes du cycle de vie d'un collaborateur au sein d'une des entreprises du groupe :

- Au niveau du recrutement avec l'« Eclosia Selection Process » et l'« Eclosia Onboarding Process »,
- Tout au long de la Carrière avec l'Eclosia Développement Professionnel, l'Eclosia Mobilité Interne mais aussi l'« Eclosia For Life »,
- Et dans la vie d'entreprise avec des thématiques associées au management participatif et consultatif, à la communication, au wellness, à l'engagement sociétal, au vécu de nos valeurs et aux pratiques communes.

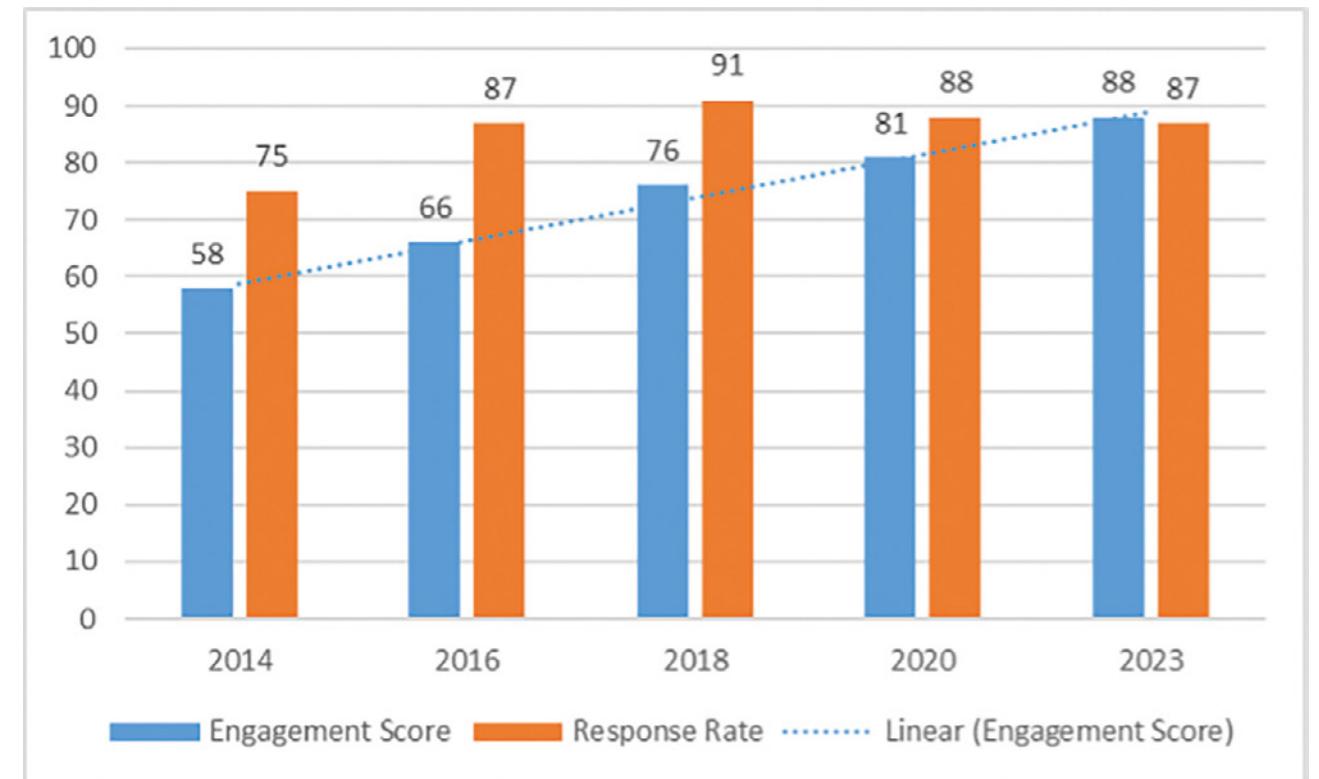
En 2023, le groupe Eclosia a participé au sondage d'engagement national, une initiative de Business Mauritius, en collaboration avec la HRDC et le prestataire Willis Towers Watson (WtW).

Avec 87% de participation, le score d'engagement obtenu pour le groupe est de 88%. Ce score est complété par une analyse détaillée notamment par entreprise qui permet de mettre en lumière les forces sur lesquelles capitaliser d'un côté et les faiblesses à adresser, par entreprise et pour le groupe, de l'autre.

Le sondage d'engagement est maintenant une pratique historique du groupe qui le conduit depuis 2014 (avec des prestataires qui ont changé au cours des années). Après chaque exercice, un processus de consultation extensif est lancé dans les entreprises via des focus groupes afin d'établir des plans d'action qui sont déployés et monitorés.

Ainsi, le taux d'engagement a évolué au fil des années et continue d'être l'objet de toute l'attention des équipes.

Évolution du taux d'engagement 2014-2023 au sein du groupe Eclosia



En sus des traditionnels services attachés à la fonction Ressources Humaines, le groupe Eclosia a développé plusieurs structures d'accompagnement pour les collaborateurs et leur famille :

- Le Fonds de Soutien permet au groupe d'aider financièrement ou matériellement un collaborateur (ou un membre de sa famille proche) faisant face à une situation d'urgence : maladies graves, handicaps, accidents, catastrophes naturelles...
- La Fondation Chantecler permet de distribuer des bourses d'études secondaires, techniques et/ou universitaires aux enfants des employés du groupe Eclosia.
- La structure Wellness qui intègre les cellules : Arts-Culture et Sport, la sécurité et la santé au travail et la cellule d'écoute.

LA DEI : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

L'Écoute, le Respect, la Dignité et l'Équité sont des valeurs fondamentales du groupe Eclasia, inscrites dans notre Credo. Depuis les premiers jours, nous croyons fortement en la valorisation de chacun, quelle que soit son appartenance ethnique, ses origines, son âge, son genre, ses croyances religieuses ou encore son éventuel handicap physique ou mental : la diversité est une vraie richesse, qui permet à tous, individuellement et collectivement, de grandir.

Nous pensons aujourd'hui important, au vu de la taille, de la complexité grandissante de nos opérations et de nos nombreux sites, y compris à l'étranger, de bien réaffirmer ce en quoi nous croyons et de systématiser nos pratiques, à tous les échelons du groupe.

La mise en forme d'une politique DEI (Diversité, Équité, Inclusion) ayant pour élément central l'égalité des chances soutient cette démarche. L'approche DEI est transversale et consiste à intégrer les principes de DEI dans tous les programmes, processus et pratiques qui font partie du cycle de vie de l'employé.

Pour atteindre cet objectif, tant dans les faits que dans les perceptions, un chemin doit être parcouru par l'ensemble du groupe.

Nous sommes sur ce chemin :

Avec des comités dédiés DEI : un comité présidé par Cédric de Spéville a été mis en place depuis novembre 2022 et travaille sur 4 axes majeurs :

- 1 Constat, mesurer, contrôler
- 2 Former, partager, communiquer
- 3 Revoir notre structure interne
- 4 Intervenir au-delà d'Eclasia

Aussi, plusieurs entreprises du groupe sont signataires du « Inclusive Development Guidelines » sous l'égide du programme SigneNatir de Business Mauritius.

Les intentions et la motivation sont réelles, les actions arrivent même si cela prend du temps car le sujet est complexe et important. L'enjeu n'est pas seulement une question de chiffres pour une entreprise ou un groupe mais bien de contribuer à faire évoluer les mentalités au sein de la société.

C'EST FAIRE QUE MON APPARTENANCE ETHNIQUE, MES ORIGINES, MON ÂGE, MON GENRE, MES CROYANCES RELIGIEUSES, MON ORIENTATION SEXUELLE OU ENCORE MON HANDICAP QU'IL SOIT VISIBLE OU NON VISIBLE, SOIENT CONSIDÉRÉS COMME UNE SOURCE DE DIALOGUE ET D'ENRICHISSEMENT MUTUEL. ET QUE, À COMPÉTENCES ÉGALES, JE PUISSE ASPIRER AUX MÊMES OPPORTUNITÉS INDÉPENDAMMENT DE MON PROFIL.

C'EST QUOI LA DEI CHEZ ECLOSLIA ?

Et des ateliers et formations sur le sujet :

- **Janvier - Février 2022 :** « Gender Transformative Leadership Programme »
Participants : CEO et directions générales corporate et entreprise, équipe RH du siège.
- **Juillet - Septembre 2022 :** « Diversity, Equity & Inclusion to drive meaningful change »
Participants : CEO, Managers RH du groupe et membres du « Think Tank » constitué sur le sujet.
- **Avril 2023 :** Sondage d'engagement et de réputation incluant des questions sur la DEI.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Charles Telfair Leadership Academy : initiatives sur le genre



« J'ai la certitude que les entreprises qui promeuvent et incarnent activement la diversité, l'équité et l'inclusion des genres (DEI) sont de puissants catalyseurs pour des transformations sociétales positives. C'est pour cela que j'ai commencé à travailler à l'élaboration de programmes sur le genre en partenariat avec Curtin University et la Charles Telfair Leadership Academy afin de soutenir les organisations qui se sont lancées dans des initiatives diversité-équité-inclusion des genres ». - Myriam Blin, Head of Faculty at Charles Telfair Center & Économiste du genre



Les réalisations :

1. **Développement & lancement de « Allies for Change : Gender Transformative Leadership programme » :** Ce programme équipe les participants à la maîtrise d'outils et de pratiques de leadership inclusif afin de lutter contre les préjugés sexistes institutionnels et de promouvoir les engagements en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation. En 2023, près de 200 participants de trois grands groupes privés mauriciens.
2. **Développement & lancement du « Women Leadership Programme » :** Spécialement conçu pour les femmes leaders, adressant les défis uniques auxquels elles sont confrontées dans le monde professionnel, ce programme a été suivi en 2023 par une centaine de femmes de deux grands groupes privés mauriciens.
3. **Collecte & Analyse de données afin de comprendre l'impact de ces programmes sur le comportement des cadres :** L'étude propose des pistes afin d'aider les organisations à trouver des moyens d'intégrer ces différents profils comportementaux, malgré les tensions qu'ils peuvent engendrer, et de garantir l'efficacité de leur stratégie DEI sur la question du genre.

Lien LinkedIn : <https://www.linkedin.com>

2 « Actions over words » de KFC

Dans un monde toujours plus interconnecté, la communication verbale prend une place essentielle dans l'inclusion, rendue souvent problématique pour les personnes atteintes de surdité. Ainsi, la campagne développée par KFC avait pour objectif global de sensibiliser à l'intégration des Mauriciens atteints de surdité totale ou partielle, estimés à 3,600 personnes.

  l'occasion de la journée mondiale des sourds, le 23 septembre 2022, il a été demandé à chaque client des restaurants KFC de passer les commandes en langue des signes. « Actions over words » a été un réel succès avec la participation des employés et des clients. Avant cette journée, plusieurs activités avaient été organisées:  changes avec les employés sourds de KFC afin d'avoir leur avis sur la campagne, rencontre avec des personnes atteintes de surdité sur le thème « recrutement et insertion des sourds dans le monde du travail », et formation avec les entendants de KFC afin de leur transmettre quelques bases de la langue des signes tout ceci avec la collaboration de l' cole des Sourds et de la Global Rainbow Foundation.



« Notre campagne pour l'inclusion des sourds a été motivée par un engagement en faveur de l'égalité d'accès à l'information, du respect culturel, de l'inclusion et d'une meilleure communication. Les résultats indiquent un avenir meilleur où la langue des signes sera plus largement reconnue, et acceptée, garantissant ainsi que la communauté sourde puisse participer pleinement à tous les aspects de la société. » - Diane Van Schellebeck Désiré, Sustainability Officer de Pick'n'Eat



Scannez le QR code pour voir la vidéo « A day in the life of Khooshal »



Scannez le QR code pour voir la vidéo de la campagne « We are no deaf-fereent »

3 Campagne BE REAL de KFC, par Circus!

Face à une érosion de la connexion avec la jeune génération, KFC a lancé un exercice de consultation auprès de jeunes Mauriciens et identifié que ceux-ci souffraient qu'on les force à rentrer dans des cases qui ne leur conviennent pas. « Be Real » marque un virage dans la communication de KFC, visant à réaffirmer son authenticité et à répondre au besoin fondamental d'inclusion des jeunes Mauriciens.



« La campagne Be Real a fait l'effet d'une bombe dans le monde de la publicité mais surtout auprès des jeunes Mauriciens. Nous nous sommes inspirés des valeurs fortes de la marque pour cette campagne et nous avons été ravis de voir que ces mêmes valeurs résonnent chez les jeunes et font sens pour eux. Le film réalisé par CIRCUS ! nous a permis de traduire la foi que nous avons dans le talent et le potentiel des jeunes, notre envie de les encourager à croire en eux. Nous allons redoubler de créativité pour qu'ils puissent construire encore, les uns avec les autres, de beaux souvenirs. » - Annabelle Fanchette, Head of Marketing & Communication, Pick'n'Eat



MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

LE «TALENT TOOLKIT»

Le toolkit décrit les processus cohérents et harmonisés qui soutiennent les leaders dans la sélection, le développement, l'engagement et la réattribution efficace des personnes au sein du groupe.



C'EST QUOI LE TALENT CHEZ ECLOSIA ?

AU SEIN DU GROUPE ECLOSIA, TOUT INDIVIDU, DANS N'IMPORTE QUEL RÔLE ET À N'IMPORTE QUEL NIVEAU AU SEIN DU GROUPE, PEUT ÊTRE DÉFINI COMME UN TALENT.

UN «TALENT FRAMEWORK» A ÉTÉ DÉVELOPPÉ ET VISE À CRÉER LE BON ENVIRONNEMENT ET À FOURNIR AUX COLLABORATEURS LES BONNES OPPORTUNITÉS POUR MAXIMISER LEUR PERFORMANCE ET RÉALISER LEUR POTENTIEL.

LES ACTIONS CLÉS DE 2022-2023

1 Protocole de recrutement et de sélection

Le processus de recrutement et de sélection a été revu pour en garantir la transparence et l'équité. À cet effet, notamment :

- 100% de la communauté RH et 85% des HODs d'Eclosia ont été formés à la méthode CBI (Competency Based Interviewing) en 2022-2023. Les formations se poursuivront en 2023-24.
- 100% des Managers des Ressources Humaines ont été formés à l'utilisation de l'outil psychométrique PPA (Personal Profile Assessment) de Thomas International.

2 Eclosia LEAD*: Leadership Development Programme

En mars, les 14 premiers managers et chefs d'équipe de dix entreprises d'Eclosia ont reçu leurs certificats après avoir suivi le programme LEAD* au terme d'une année bien remplie. Une deuxième cohorte de 16 collaborateurs est en cours de formation jusqu'en janvier 2024.

Le programme LEAD* d'Eclosia, développé en collaboration avec le Charles Telfair Leadership Centre, est un programme de développement pour aider les participants à approfondir leur connaissance de soi, à les accompagner dans le développement de leurs compétences collaboratives et de leadership.

LEAD* en quelques chiffres :

- 13 modules de 2 jours chacun, étalés sur 12 mois,
- 180 heures de cours en moyenne par an,
- 20 heures de séances de débriefing post-formation et de partage collectif,
- 25 « guest speakers » d'Eclosia, tous des spécialistes dans leur domaine, sont intervenus en 2022 et 2023 lors des cours pour partager leur expérience avec les participants.

* LEAD : Leverage, Engage, Adapt, Develop



« Si je devais retenir une chose, ce serait l'humilité. L'humilité d'accepter que je ne connais pas tout, d'apprendre à écouter les autres, d'accepter l'échec, de rester en apprentissage permanent, de remettre en question mes certitudes, de ne pas tirer de conclusions hâtives, de donner et recevoir des feedbacks, de prendre conscience que malgré cette sensibilisation, rien n'est jamais acquis et que le travail sur soi est continu, l'humilité de vouloir servir les autres pour faire éclore leur potentiel ». - Leena Sit Yee, Head of Quality & Process Excellence, FTL

3 Le « talent forum » (aussi appelé chez Eclosia OPR Forum pour « Organisation and People Review Forum »)

Les principaux objectifs de ces forums sont :

- De prendre des décisions éclairées et cohérentes concernant les initiatives visant à développer, déployer et fidéliser les talents clés.
- D'identifier le potentiel en matière de leadership au sein du groupe dans le but d'une planification de la relève efficace pour les postes de management et de direction.

En octobre et novembre 2022, ce sont plus de 475 Talents, de Maurice mais aussi dans les autres pays où le groupe opère, qui ont fait l'objet de discussions lors des OPR.

4 Coaching & Mentoring Directory

L'objectif de ce projet est de nourrir une culture de coaching et de mentoring dans le groupe.

• COACH DIRECTORY :

Le Coach Directory d'Eclosia permet aux futurs coachés de choisir le coach en qui ils auront confiance et avec qui ils se sentiront le plus à l'aise. En août 2022, nous avons lancé la deuxième édition du Coach Directory d'Eclosia. Plus de 25 Managers ont été accompagnés par des coachs sur l'année.



• MENTORING DIRECTORY :

En mars 2023, ce qui a été une pratique informelle du groupe pendant des décennies a pu être formalisée avec le premier mentoring directory. Le groupe compte maintenant 23 mentors ayant tous une vraie volonté de partager et d'accompagner.



« Joanito a été un excellent mentor et pédagogue. Dès mon arrivée et alors que j'avais encore tout à apprendre, je me suis sentie accompagnée. En m'intégrant dans les réflexions d'entreprise et à travers des échanges constructifs et une communication toujours bienveillante, j'ai pu prendre progressivement mes marques. Cet accompagnement a été essentiel dans mon parcours jusqu'ici et aujourd'hui encore il se rend disponible pour des conseils pratiques ». - Aurélie Arlanda, HR Executive, ETS

5 Ecole industrielle : valoriser, engager, attirer

L'objectif de ce projet est de répondre aux besoins opérationnels immédiats et futurs du groupe dans la filière Engineering (électricité, réfrigération industrielle, mécanique et automatisation). Il s'agit d'identifier les compétences à développer selon les différents métiers et de développer et déployer des formations directement connectées aux besoins des entreprises afin de faciliter le passage vers l'industrie du futur. Il est question de former, d'engager et de retenir nos techniciens en valorisant les différents métiers qu'ils occupent, et à attirer des jeunes talents vers des métiers techniques dans la filière Engineering.

En 2022-2023, ont été complétés :

- Un gap analysis : état comparatif entre l'actuel et la situation désirée à 5 ans,
- Une analyse détaillée des compétences techniques,
- Des échanges avec plusieurs centres de formations pour co-créer des programmes adaptés à nos besoins immédiats et futurs.

COUP DE PROJECTEUR SUR NOS ÉQUIPES DE MAINTENANCE



WELLNESS

Le « Wellness », partie intégrante de l'équipe de Direction des Ressources Humaines du groupe Eclosia correspond à :

- Un département Art, Culture et Sport (ACS) et des relais ACS dans chacune des entreprises du groupe pour la co-organisation des événements,
- Une Cellule d'Ecoute avec une Conseillère Sociale et Familiale,
- Un pôle Health & Safety au niveau du siège mais aussi des Health & Safety officers dans plusieurs des entreprises du groupe.

ACS : ART, CULTURE & SPORT

Les pratiques sportives, culturelles et artistiques ont toujours été valorisées par le groupe, car elles permettent de rassembler et de créer du lien. C'est ainsi que le département ACS a vu le jour, afin d'encourager le bien-être, le développement des talents et la confiance en soi via une large gamme d'activités, d'événements et d'ateliers ouverts à tous les employés du groupe.

Les objectifs sont de :

- Créer du lien, connecter les hommes et les femmes qui font battre le cœur de leur entreprise,
- Exprimer nos diversités : diversité de genres, de personnalités, de cultures, de talents et d'expressions,
- Offrir des opportunités à tous pour trouver du temps pour soi et s'épanouir à travers l'Art, la Culture, Le Sport et/ou le Bien-Être.



« Nos formations répondent à un besoin réel. Elles ont pour but d'apporter une réelle valeur ajoutée à notre objectif d'améliorer la vie d'entreprise et de contribuer à l'épanouissement personnel de tous nos employés. Nous abordons les problèmes du quotidien au travail tels le stress, l'anxiété, la perte de confiance en soi, la charge émotionnelle et proposons des solutions à travers des approches accessibles, actives et autour du partage d'expérience ». - Pierre-André Boullé, Wellness Manager, ECS

ACS AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 2023, ÇA A ÉTÉ : ART, CULTURE & EVENT

Neuf activités et/ou événements ont été co-organisés, dont :

- Un festival de théâtre avec 32 participants,
- Un atelier d'écriture avec 28 participants,
- Le lancement du livre « Memwar d'Eclosia ».



Festival de théâtre



Le lancement du livre
« Memwar d'Eclosia »



SPORT & WELLNESS

Neuf activités coorganisées dans le cadre de la ligue sportive, dont :

- Championnat d'athlétisme (258 participants),
- Eclasia Trail (157 participants),
- Foot Champions League (180 participants).



Championnat d'athlétisme



Eclasia Trail



Foot Champions League



MAIS C'EST AUSSI...

Des activités hebdomadaires auxquelles les collaborateurs peuvent participer : volley-ball, tennis, zumba, yoga et fit culture.



Mashin Donlut
Se recentrer avec le yoga
Les mercredis à ACS de 16h30 à 17h30

LA ZUMBA avec MELIZA
Bouger son corps avec la zumba !
Les jeudis à ACS de 17h00 à 18h00

Olivier Nazourdine
Garder la forme avec le Fit Culture
Les mardis et jeudis à ACS, programme de huit semaines 17h00 à 18h00

La reprise en septembre

- La natation: les jeudis à sparc de 18h à 19h
- Le volleyball: les mardis au lycée des Mascareignes de 18h à 20h
- Le billard : les jeudis au Star Pool Club à Vacoas de 18h à 20h

Rien de tout cela n'aurait été possible sans nos entreprises avec 1100 participants dans l'année, l'engagement du comité ACS et de tous les responsables ACS dans nos entreprises.

L'année 2023 aura aussi vu le lancement des formations WELLNESS : un pack de formations axées sur le mieux-être (reconnexion, confiance en soi et affirmation de soi) qui a été construit et partagé à toutes les entreprises.

CELLULE D'ÉCOUTE

Les collaborateurs du groupe, ainsi que leurs proches, qui font face à des difficultés personnelles ou professionnelles, ont la possibilité de trouver un espace de parole et de soutien au sein de la Cellule d'Écoute. Ce service apporte une assistance pour une variété de problématiques, allant du stress à la dépression, en passant par les dépendances à l'alcool ou à la drogue et ce dans le respect de la confidentialité. En 2023, Gina Casset, la Conseillère Sociale et Familiale du groupe a réalisé 230 suivis à travers 1150 sessions.

Elle offre également un service personnalisé aux entreprises en collaborant avec les responsables des Ressources Humaines de chacune d'entre elles et en répondant à leurs enjeux spécifiques. Ses missions englobent notamment la conception et la mise en place de programmes de sensibilisation, de coaching et de formation pour les collaborateurs au sein du groupe.



« **La santé mentale de nos collaborateurs est une priorité. La Cellule d'Écoute s'efforce en permanence d'innover pour répondre aux besoins évolutifs, en développant de nouveaux types de soutien et de partenariats, tout en s'engageant à fournir des interventions personnalisées et à briser les stigmates.** »
- Gina Casset, Conseillère Sociale et Familiale, ECS

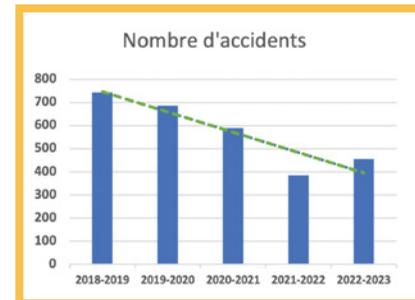
HEALTH & SAFETY

La fonction du département de la Santé et Sécurité au Travail (SST) est de veiller à la protection et au bien-être des employés sur le lieu de travail en identifiant et en minimisant les risques professionnels assurant ainsi la conformité aux réglementations et aux normes internes des entreprises.

La structure de la SST chez Eclosia comprend un « Group Health & Safety Manager » qui préside le comité SST du groupe, s'assure de la mise en pratique du « Group Health & Safety Policy » et de l'alignement des objectifs SST au sein d'Eclosia. Son adjointe, aussi basée au siège, s'occupe également des entreprises qui n'ont pas de « Health & Safety Officer » (HSO). De plus, il y a sept autres HSO employés à temps plein directement par les entreprises.

En plus du suivi opérationnel réalisé chaque année, une compilation et une analyse des incidents ainsi qu'un audit formel sont réalisés dans chaque entreprise. Ils sont réalisés par le « Group Health & Safety Manager » et les responsables SST des entreprises du groupe en binôme. Il permet de situer les efforts accomplis afin de réduire les risques et incidents, faire le bilan des réalisations, de partager les best practices et d'établir les axes d'amélioration.

Les objectifs de la nouvelle année, dans une optique d'amélioration continue, sont de benchmarker les entreprises du groupe avec des standards internationaux et de continuer de faire progresser la culture sécurité au sein des entreprises.



INDICATEURS SST POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 2023 : DES INDICES EN BAISSSE MAIS UNE HAUSSE DANS LE NOMBRE DE JOURS PERDUS PAR ACCIDENT.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Le Totem de Maurilait au niveau du gate de l'entreprise



« **Ce Totem installé est un relai de communication interne, une occasion aussi de gagner en réactivité en cas d'accident du travail. Notre ambition est de faire progresser la culture sécurité en réduisant les risques.** »
- Dayasatee Kodye, Health & Safety Officer, Maurilait



2 Avipro Farming & Processing et Le Suffren de Ninety-Six Hotel Collection

Avipro Farming et Processing et Le Suffren de Ninety-Six Hotel Collection ont dispensé des formations SST à plus de 75% de leurs collaborateurs : formation des représentants SST, formation à l'ergonomie sur les postes de travail, ou encore sur la santé mentale.



« **Les entreprises du groupe progressent d'année en année et cela démontre bien qu'on a saisi l'essentiel de la SST : rentrer chez soi tous les jours sain et sauf car il y a toujours quelqu'un qui compte sur nous à la maison.** » - Jacques Rohan, Group Safety & Health Manager, ECS



Sessions de formations des représentants SST Farming



Projet ergonomique sur les postes de travail ('Workstation') et formation à Avipro (Head Office)



Formation sur la santé mentale (Ninety-Six hotels)

La Fondation Solidarité, créée en 2009, joue un rôle essentiel dans le développement, le financement et la mise en place d'actions alignées avec les valeurs fortes d'Eclosia. Concrètement, elle s'engage à soutenir des projets, des causes et des initiatives sociales et sociétales, tout en partageant son savoir-faire. La Fondation a établi des partenariats stratégiques avec des ONG et des associations afin de mettre en œuvre des projets collaboratifs significatifs. En charge de la gestion du fonds CSR d'Eclosia, la Fondation Solidarité gère également les contributions additionnelles volontairement versées par certaines des entreprises du groupe.

La Fondation Solidarité accompagne activement les entreprises du groupe, porteuses de projets en partageant son expertise tout au long du processus de mise en œuvre. En effet, c'est bien au sein des entreprises du groupe que sont pilotés nombre de projets : dans les entreprises concernées, un référent CSR, entouré d'une équipe interne déploie le projet sous l'égide de la Fondation Solidarité qui, grâce à une approche collaborative, favorise la synergie entre les différentes parties prenantes.

Cet écosystème Fondation Solidarité - Entreprises contribue ainsi à la concrétisation de la vision d'Eclosia en faveur d'un monde plus inclusif et durable.

Champs d'intervention :

La stratégie repose sur ces champs d'intervention prioritaires, à savoir l'empowerment, l'alimentation responsable, l'environnement et l'économie inclusive. Ces domaines d'intervention ont été identifiés en fonction des secteurs d'activité, et des expertises d'Eclosia, afin de répondre à plusieurs défis sociaux et sociétaux.

La Fondation soutient des activités :

1. D'éducation, formation et développement des capacités,
2. De préservation de l'environnement,
3. De développement socio-économique et d'autonomisation,
4. De développement communautaire et de lutte contre la pauvreté.

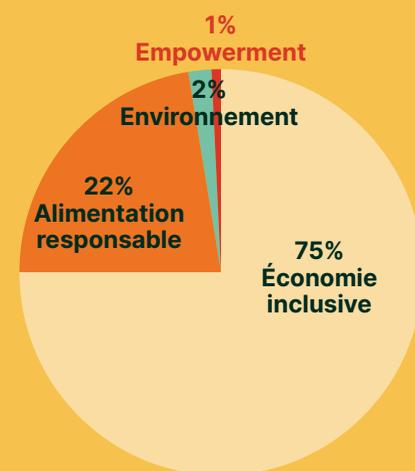
Ces activités sont financées dans le but de favoriser le progrès social, la préservation de l'environnement, l'autonomisation des individus et la lutte contre la pauvreté dans la société.

La période d'activité de la Fondation Solidarité étant l'année calendaire, ce sont les réalisations de l'année calendaire 2022 qui sont présentées ci-après.

Réalisations de l'année 2022 :

17 des entreprises du groupe Eclosia ont déployé 20 projets avec 17 ONG partenaires permettant de toucher 1900 bénéficiaires directs et plus de 7600 bénéficiaires indirects.

Le financement de ces projets s'est élevé à Rs 6,650,072 répartis sur les 4 champs d'intervention comme présentés dans le graphique ci-dessous.



Répartition des financements de l'année 2022 selon les champs d'intervention de la Fondation

Les 17 ONG partenaires de 2022 : AEP, APEIM, Caritas Curepipe, Caritas Montagne Longue, Caritas Saint Pierre, Caritas Vacoas, Etoile d'Espérance, Foodwise, Future Hope, Island Bio, Mission Verte, MPRB, Safire, Society of the Welfare of the Death, Terre de Paix, Zenerasion Nou Kapav et ENL Foundation.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1

Sous l'axe Empowerment : « Pran Kont Nou Piti » porté par Avipro

Le projet « Prant Kont Nou Piti » vise à établir un environnement propice à l'épanouissement des enfants de Sainte Catherine à travers 3 volets : le Centre d'Éveil, les écoles pré-primaires et l'école de sculpture. Il s'agit de s'assurer du fonctionnement quotidien du Centre d'Éveil, de la transition

des enfants du Centre d'Éveil vers l'école pré-primaire pour favoriser leur développement éducatif et de leur participation à l'école de sculpture (qui encourage l'expression artistique des enfants pour contribuer à leur épanouissement global). Ce projet touche aujourd'hui 50 jeunes.



« Le Centre d'Éveil de Sainte Catherine a débuté en 2011 avec 12 élèves de 2 à 3 ans, et aujourd'hui, il accompagne 25 enfants. En 12 ans, 239 enfants ont bénéficié d'un soutien éducatif, s'étendant jusqu'à la fin de leur école maternelle. Grâce à ce projet, les enfants s'épanouissent, sont plus éveillés, disciplinés et autonomes, bénéficiant de repas équilibrés, de visites médicales mensuelles, et d'un suivi médical. Les parents participent activement, avec une implication croissante des pères, contribuant aux sorties et aux événements. Le projet a également créé 7 emplois dans la cité Sainte Catherine. Actuellement, d'anciens élèves du centre réussissent leurs études et poursuivent leur parcours scolaire, démontrant les bénéfices à long terme pour les familles bénéficiaires ». - Chantal Legai, Production Clerk, Avipro & coordinatrice du Projet « Pran Kont Nou Piti »



2

Sous l'axe Economie Inclusive, le projet de blanchisserie entre Maurilait et l'APEIM de Curepipe

Le projet de blanchisserie se donne pour mission d'offrir une opportunité à 20 jeunes apprentis de l'APEIM de développer leurs compétences en bénéficiant d'un encadrement adapté pour acquérir un métier, renforcer leur employabilité, favoriser leur développement professionnel mais aussi leur autonomie financière.



LE RAPPORT FONDATION SOLIDARITÉ

UN RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA FONDATION SOLIDARITÉ SUR L'ANNÉE CALENDRAIRE 2022 EST DISPONIBLE EN SUIVANT LE LIEN : [HTTPS://WWW.ECLOSIA.COM/EN/SUSTAINABILITY](https://www.eclosia.com/en/sustainability)

3

Sous l'axe Empowerment, le projet « Krwar Dan Twa » de FTL

Ce projet vise à offrir à cinq jeunes chômeurs provenant de milieux modestes une formation d'un an dans le secteur logistique, avec pour objectif d'améliorer leur employabilité, ouvrant ainsi des opportunités significatives pour leur insertion sur le marché du travail. Les résultats sont satisfaisants avec 100 % de formations complétées et 80 % des bénéficiaires ayant achevé le programme.



« Trois des cinq stagiaires ont trouvé un emploi permanent chez FTL. Toutefois, l'un d'eux est parti pour des raisons personnelles, et les deux autres donnent entière satisfaction, ce qui prouve que la formation leur a fourni des atouts sur le plan professionnel. Quant au quatrième stagiaire, un stage lui a été proposé dans un autre département, et il prolonge sa formation pour éventuellement trouver un emploi à FTL ou ailleurs ». - Emilie Baya, Marketing & Communication Manager, référente CSR de FTL



4

Sous les axes Alimentation Responsable et Environnement, le projet de LFL pour un jardin communautaire à Tranquebar avec « Action for Environment Protection »

Le jardin communautaire de Tranquebar, cultivant des légumes biologiques, soutient 3 femmes de la localité en leur fournissant une source de revenus grâce à la vente de ces légumes. Il renforce ainsi l'autonomie financière des femmes tout en favorisant une alimentation saine et durable dans la région.



AJUSTEMENT DES ORIENTATIONS

En 2023, La Fondation Solidarité a revu ses domaines d'intervention et ses engagements pour mieux répondre à l'importance de l'impact sociétal. Ainsi, les champs d'intervention clés ont été redéfinis et correspondent maintenant à :

#IMPACTER

Participer activement à la réalisation des objectifs du développement durable.

#ENTREPRENDRE

Favoriser l'émergence d'une nouvelle génération d'entrepreneurs et d'entreprises.

#INCLURE

Promouvoir l'inclusion sociale en favorisant l'égalité des chances, la diversité et la participation active de tous, notamment des plus vulnérables.

#NOURRIR

Contribuer à la sécurité et l'autosuffisance alimentaire ainsi qu'au bien-être des citoyens à travers une alimentation responsable et durable.

#RESPECTER

Contribuer à une nécessaire transition écologique et agir pour protéger, préserver et restaurer l'environnement.

Cette démarche, en ligne avec la consolidation de la stratégie RSE du groupe, s'inscrit dans la volonté de renforcer la capacité à créer un changement positif et durable dans les communautés, en ligne avec les objectifs du développement durable adoptés par les Nations Unies en 2015.

Fondation
SOLIDARITÉ
eclosia

ENTREPRENARIAT

Le modèle et l'histoire du groupe s'appuient sur l'entrepreneuriat et le développement inclusif.



CHANTEFRAIS, UN PIONNIER

Le développement du réseau de franchises Chantefrais est un bel exemple : c'est en 2000 qu'Avipro inaugure Chantefrais, la première franchise 100% mauricienne. L'objectif est de promouvoir l'entrepreneuriat en proposant de la volaille fraîche et des produits élaborés de poulet de qualité par le biais d'un réseau de franchises à travers l'île.

Pour mener à bien le développement, un cahier des charges est établi. Il est complété par un accompagnement continu des franchisés (opérationnel, marketing, gestion, service, qualité) ainsi que des formations tout au long de leur parcours.

Les piliers fondamentaux qui font le succès de la franchise jusqu'à ce jour sont : l'importance primordiale accordée à la qualité, à l'hygiène et à la fraîcheur des produits, la notion de proximité (humaine, géographique, digitale et citoyenne) et l'attention portée à l'accueil des clients avec un service personnalisé.

« La réussite de ces petits entrepreneurs et la satisfaction client sont au centre de notre métier. Chaque franchise a une histoire unique d'où la nécessité d'une approche personnalisée. C'est parfois un challenge mais toute cette diversité est une richesse : cela nous permet de rencontrer et de travailler avec toutes les cultures, dans toutes les régions aussi bien rurales qu'urbaines et surtout toutes les strates de la société ». - Mélanie Giraud, Head of Franchise BU Division Chantefrais, groupe Avipro

EN 2023, CHANTEFRAIS C'EST 91 FRANCHISÉS, UNE ÉQUIPE DE 11 PERSONNES ET 2400 AUDITS QUALITÉ RÉALISÉS POUR DES VENTES ÉQUIVALENT À 20% DE LA VOLAILLE FRAICHE PRODUITE PAR AVIPRO.



En plus d'une fibre entrepreneuriale vibrante au cœur de ses entreprises dès leur création, le groupe Eclosia œuvre au développement de l'entrepreneuriat à tous les niveaux.

Dès 1983, émerge un centre pour le petit entrepreneuriat. Mais c'est en 2012 qu'est créé ANGEL FUND, le Business Angel du groupe Eclosia pour formaliser

son engagement historique de promouvoir l'entrepreneuriat et aider des petites et moyennes entreprises à voir le jour. Ouvert à tous types de projets, dans tous les secteurs d'activité et quelle que soit l'expérience des entrepreneurs, Angel Fund offre un support financier ainsi qu'un accompagnement stratégique et un support opérationnel afin d'aider les start-ups à réussir.

Depuis sa création, Angel Fund a supporté une trentaine de petites entreprises et start ups.

Suite à la présentation du projet par l'entrepreneur et son analyse, le comité d'Angel Fund décide d'accompagner ou pas et de la nature de l'accompagnement.

Il existe différentes possibilités de support :

- La plus commune correspond à de l'accompagnement en direct : en plus d'un support financier, le support complémentaire qui peut être proposé, dépend des besoins de chaque entrepreneur. Il s'organise dans l'esprit d'un mécénat de compétences : conseils légaux, conseils RH, conseils financiers, support sur le service de secrétariat de compagnie, partage de synergies avec les entreprises du groupe, ...
- L'accompagnement indirect est aussi possible via du 'crowd-funding' grâce auquel Angel Fund a supporté financièrement 12 projets locaux avec un investissement de Rs1.2m via la plateforme FUNDKISS. Plus récemment, Angel Fund a rejoint une communauté de Angel Investors qui investit dans des start-ups locales et dans la région.

Tous les projets ne sont pas des succès malgré le professionnalisme et les efforts de tous, dans les entreprises comme au sein d'Angel Fund. Dans tous les cas, les apprentissages sont nombreux et riches.

L'HISTOIRE ET LE TÉMOIGNAGE DE DOMAINES ET TERROIRS

Takamaka Boutique Winery est une entreprise mauricienne créée par Alexander et Isabelle Oxenham qui ont voulu relever le défi de créer des vins 100% locaux à partir de litchis issus des meilleurs terroirs de l'île. Après une quinzaine d'années de R&D, le site a ouvert ses portes en 2017 à Mare aux Vacoas.

Aujourd'hui 5 types de vins différents (blancs, rosés, demi-secs et moelleux) sont produits et acclamés par les amateurs et professionnels du monde entier. Takamaka Boutique Winery est labellisée Made in Moris et a remporté des médailles d'Or, d'Argent et de Bronze à différents concours internationaux. Les vins sont exportés en Europe (France, Luxembourg, Italie) et de nouveaux produits sont en cours de développement.



« L'expérience est totalement positive et après plusieurs années de collaboration je mesure la chance que nous avons d'être accompagnés par Angel Fund. La complémentarité est parfaite : Takamaka maîtrise les techniques de vinification et de commercialisation du vin tandis qu'Angel Fund apporte son expertise en gestion et finance. Sachant que nous sommes accompagnés de façon rigoureuse par Angel Fund cela nous apporte une certaine sérénité dans nos opérations, je pense notamment à la crise sanitaire qui a été terrible pour nous sur le plan financier. Durant cette dure période, Angel Fund a renforcé sa présence à nos côtés et nous a aidé à traverser cette crise sans précédent. Au-delà de cet accompagnement dans la gestion financière, il s'agit aussi et surtout de l'accompagnement de l'entrepreneur afin de lui donner toutes les chances de réussir et de s'épanouir. J'ai envie de dire qu'Angel Fund joue quelque part un rôle de grand-frère et nous sommes fiers de cette belle collaboration ».
- Alexander E. Oxenham, Managing Director & Oenologist, Takamaka Boutique Winery

« DEPUIS LES DÉBUTS, ANGEL FUND ACCOMPAGNE LE PROJET DE DOMAINES ET TERROIRS »

Découvrez cette belle histoire entrepreneuriale :

- <https://www.youtube.com/watch?v=LW9MA1TvLE>
- <https://www.youtube.com/watch?v=5NnAoTH3qxs>
- www.takamakawinery.com

LES MOULINS DE LA CONCORDE, APPRENDRE UN MÉTIER POUR UNE AUTONOMIE ÉCONOMIQUE



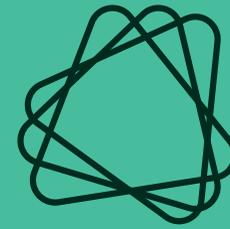
Toujours dans cette ligne de pensée que l'entrepreneuriat s'active à tous les niveaux pour un développement inclusif, la Fondation Solidarité facilite des projets entre des ONGs et les entreprises du groupe.

Les Moulins de La Concorde, notamment, pilote un projet de formation qui cible des personnes vulnérables en leur proposant d'acquérir des compétences en boulangerie et pâtisserie, que ce soit pour établir leur propre entreprise ou pour se perfectionner

en tant qu'apprentis. L'objectif principal est de renforcer l'employabilité des stagiaires et de leur offrir la possibilité de trouver une source de revenus, favorisant ainsi leur autonomie économique, que ce soit pour leur propre bénéfice ou au sein d'une association, créant ainsi un impact significatif. 84 personnes ont suivi avec succès cette formation en boulangerie et pâtisserie, acquérant ainsi les compétences de base nécessaires pour lancer et développer leurs propres entreprises dans ces domaines.

Formation assurée par Pascal Tepper, le Meilleur Ouvrier de France pour les étudiants en NC3 de LMLC, 2022





PLANET

Climat - Carbone

Économie locale & circulaire

Vivant & biodiversité



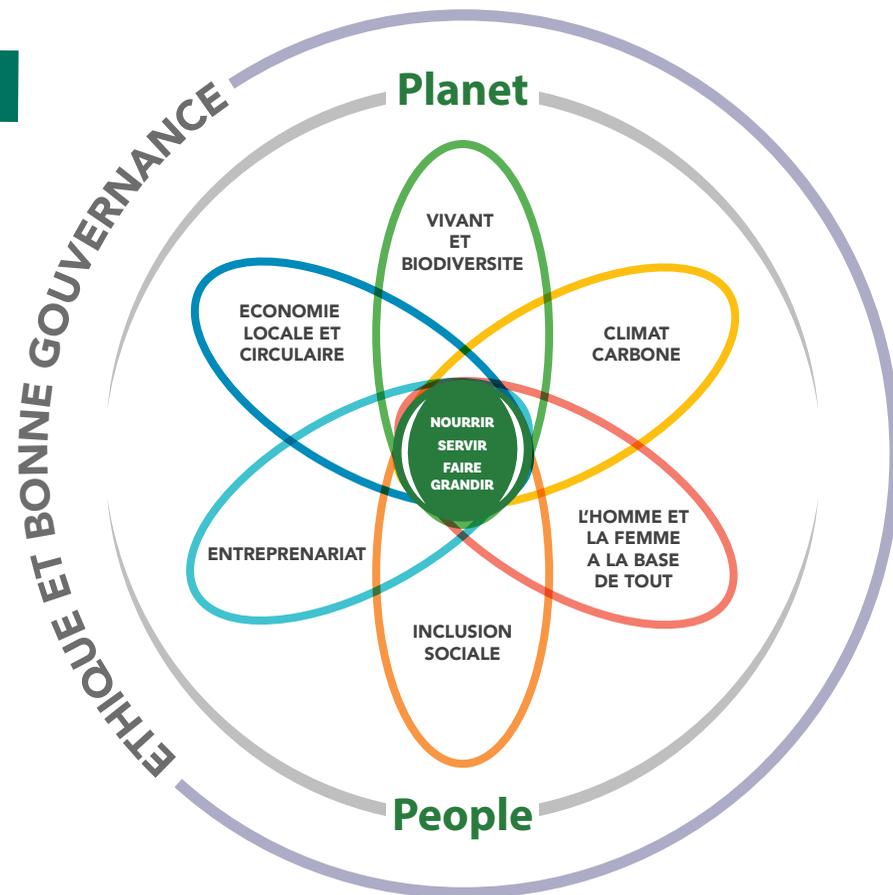
À l'heure où la sixième limite planétaire a été dépassée, le groupe Ecosia reconnaît d'autant plus le rôle qu'il doit continuer de jouer et intensifier pour limiter les pires impacts de ces bouleversements systémiques.

La définition de la transition écologique pour le groupe Ecosia est le résultat d'un travail important de réflexion stratégique, d'échanges continus avec nos principales parties prenantes et se décline en 3 axes. Cette approche permet de continuer de faire émerger des innovations et des actions citoyennes.

CLIMAT-CARBONE

VIVANT ET BIODIVERSITÉ

ÉCONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE



DANS TOUTES CES DIMENSIONS, NOUS ŒUVRONS À UNE ÉDUCATION ET UNE SENSIBILISATION ACCRUE À TRAVERS LA PARTICIPATION, LA FORMATION, LA COMMUNICATION ET L'ENGAGEMENT CITOYEN.

SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT CITOYEN

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 « Odysseo at the Beach » et conférences à l'océanarium

Odysseo s'est lancé dans une vaste campagne de sensibilisation et de nettoyage des côtes, culminant avec un événement commémorant la Journée Mondiale des Océans de l'ONU le 8 juin. Cette initiative a été organisée sur 12 sites autour de Maurice et un événement supplémentaire a été organisé à Rodrigues. 1660 participants ont été impliqués et ont permis de collecter 1 320 kg de déchets, en se concentrant principalement sur les déchets plastiques, pour protéger les écosystèmes marins des effets néfastes de la pollution.

Odysseo se positionne aussi comme plateforme d'échanges, de partages et de rencontres pour les parties-prenantes œuvrant dans le milieu océanique. Six conférences thématiques ont été organisées à l'océanarium :

- « Sharks and Rays of the Mascarenes region » par le Dr Antonin Blaison
- « Seaweed cultivation and applications » par le Dr Leonardo Mata
- « Blue carbon natural capital » par le professeur Rui Santos
- « Coral reef enhancement and restoration » par le Dr Dirk Peterson
- « Climate Change and Coastal Risks : Adaptation measures for Mauritius » par le Dr. Marie Cherchelay
- « Discover the Ocean solely by listening » par le Dr. Christine Erbe



Odysseo @ the Beach - Attitude Hotel



Odysseo @ the Beach - Les Salines

2 Le Go Green Challenge d'AVIPRO

Avipro a voulu marquer la journée mondiale de l'environnement en mettant en place l'opération Go Green Challenge. Ainsi, le temps d'une semaine, des employés étaient invités à relever un défi par jour : défi énergie/électricité, défi énergie/essence, défi déchets, défi alimentation et défi plastique/papier. Le but était de s'encourager les uns et les autres à relever un maximum de défis car c'est la multiplication de petites actions qui aboutissent à des impacts significatifs. Bilan : 268 défis relevés durant la semaine.



« **Go Green Challenge, c'est une série de petits défis que nous étions encouragés à relever durant la semaine de l'environnement. L'idée était de sensibiliser nos collaborateurs sur l'importance de ces petits gestes simples à impact positif pour l'environnement et le climat. Beaucoup se sont prêtés au jeu avec sourire et détermination : 268 défis relevés durant la semaine ! Une réussite et à refaire** » ! - Caroline Avrillon, Sustainability Officer, Avipro

En collaboration avec Mission Verte, une session spéciale avec Captain Fanplastic était organisée à Saint Mary RCA. Ce programme venu d'Afrique du Sud et qui s'est déroulé au mois de mai a permis aux 90 enfants des grades 3 à 6 de constater que le plastique était très néfaste quand il est jeté dans la mer mais que lorsqu'il est réutilisé à bon escient il peut devenir source de créativité.



3 Impliquer pour sensibiliser et impacter : l'exemple de LFL



« **Depuis 2 ans nous avons concentré nos efforts sur la sensibilisation de nos collaborateurs afin qu'ils soient porteurs de projets à impact et que les bonnes pratiques environnementales puissent être implémentées chez nous mais également hors des locaux de LFL. Notre objectif était de faire de chacun d'entre nous un acteur du changement que nous aimerions voir à l'île Maurice. Cette année, nous avons pu mettre en place différents projets initiés par nos employés avec un rayonnement communautaire.**

Quelques exemples en chiffres :

- 1200 Kg de plastiques collectés dans la région de Pailles pour en faire des meubles recyclés pour la communauté,
- 2.3 tonnes des déchets électriques et électroniques ont pu être récupérés et recyclés par nos voisins et employés,
- 25 arbres et 300 arbustes endémiques ont été plantés par tous les employés de LFL.

À chaque fois, nos 180 employés sont engagés sur ces actions : l'idée est initiée par un employé et portée par des groupes de volontaires. La prise d'initiative pour la protection de l'environnement fait maintenant partie de nos réflexions quotidiennes et arrêter nos activités plusieurs fois par an pour une activité responsable est devenu une normalité.

- Tania Berthelot Sustainability Manager, LFL

CLIMAT - CARBONE

Mesurer son empreinte carbone, point de départ d'une action consolidée

Les rapports successifs du GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat) mettent en exergue les impacts du changement climatique en toute objectivité et prédisent des bouleversements majeurs en cas d'inaction pour réduire les émissions des Gaz à Effet de Serre (GES).

Les Petits États Insulaires en Développement (PEID) sont reconnus depuis longtemps comme étant particulièrement menacés par le changement climatique. Ils subissent de plein fouet la montée des eaux, la perte de la biodiversité ou encore les phénomènes météorologiques extrêmes, cela même si les émissions des GES des PEID ne dépassent pas 1% des émissions globales. Néanmoins, de plus en plus de PEID s'engagent dans l'effort global de réduction de l'émission de GES.



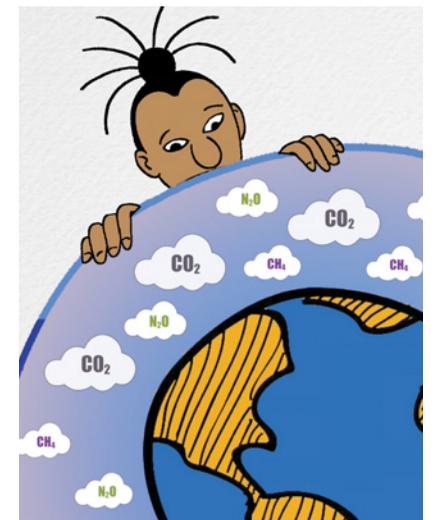
Conscient de ces enjeux planétaires, le groupe Eclosia a lancé un exercice majeur en octobre 2022 : la mesure de l'empreinte carbone de toutes ses activités sur un périmètre maximal (appelé scope 3) selon le protocole internationalement reconnu du « Green House Gases » (GHG).

À cet effet, le groupe se fait accompagner par un cabinet parisien expert du climat et, au vu de l'ampleur du projet, a décidé de commencer avec une entité pilote. C'est le groupe AVIPRO sur le périmètre de ses activités mauriciennes qui a été choisi pour cela, de par sa maturité sur le sujet, sa taille permettant de bien tester le process mais aussi la motivation de l'équipe.

En ligne avec l'importance du

projet, de par sa dimension stratégique et son envergure, une gouvernance de projet spécifique a été déployée : une cheffe de projet, un comité de pilotage présidé par Cédric de Spéville et 18 référents dans chacune des entreprises du groupe pour déployer le projet en s'appuyant sur une gouvernance similaire en cascade (chef de projet, comité de pilotage, référents dans les départements).

Afin de sensibiliser sur le sujet, une communication interne a été travaillée pour partager, en parallèle de la tenue de Fresques du Climat, les objectifs du projet. Nous avons fait appel à Tikoulou pour expliquer à tous nos collaborateurs le projet CARBONACT, en français, en créole mauricien et en anglais.



Scannez le QR code pour voir la vidéo explicative de l'empreinte carbone !

Avipro a aussi sensibilisé tous ses cadres en leur proposant de mesurer leur empreinte carbone personnelle grâce à un atelier myCO2 proposé par une filiale de la société française Carbone4. En effet, être sensibilisé sur le niveau personnel est important et permet de se mettre en mouvement d'un point de vue individuel mais aussi collectif.

C'est en mars 2023 que l'exercice a été étendu à toutes les entités sur tous les territoires où les activités du groupe sont matures.

Avant la fin de l'année calendaire 2023, toutes les entreprises du groupe auront obtenu leur empreinte et des objectifs de réduction et des plans d'action associés auront été établis pour compléter les projets et actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre déjà existants.



NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 La Fresque du Climat

Gaz à effet de serre, perte de la biodiversité, forçage radiatif ou encore acidification de l'océan, difficile de s'y retrouver quand on n'est pas expert dans le domaine. Afin de déclencher l'engagement de nos collaborateurs pour qu'ils deviennent acteurs de cette transition, le groupe Eclasia est convaincu qu'une harmonisation des connaissances sur les enjeux du climat est essentielle. La Fresque du Climat se trouve être un outil adapté utilisant l'intelligence collective des participants pour déchiffrer les causes et les conséquences du changement climatique. À fin septembre 2023, sur les 92 animateurs de La Fresque du Climat formés à l'Île Maurice, 42 sont du groupe Eclasia.

L'objectif donné à nos entreprises est une sensibilisation de tous nos collaborateurs : 100% d'ici à juin 2024. Nous sommes sur ce chemin, avec à fin septembre 2023 : 63% de personnes sensibilisées à Maurilait, 50% au siège et à Pick n Eat (KFC), 42% chez Panagora ou encore 30% chez LFL.



« Lors de ma première expérience avec la Fresque du Climat, j'ai ressenti une légère angoisse, surtout en pensant à mes enfants qui entament tout juste leur vie. Cependant, j'ai rapidement réalisé que le dérèglement climatique était déjà en cours et avait déjà un impact sur notre vie quotidienne et qu'il était impératif d'agir rapidement. La Fresque du Climat s'avère être un outil efficace et ludique pour comprendre rapidement certains des enjeux liés au dérèglement climatique, touchant ainsi un large public. Comprendre est la première étape pour agir, et c'est précisément l'objectif de cette fresque.

Être animateur de la Fresque du Climat est une expérience enrichissante, car cela permet d'informer le grand public, les collègues et les amis sur un sujet crucial. J'ai pris beaucoup de plaisir à animer ces fresques, recevant toujours des retours positifs des participants et des questionnements intéressants, tant au niveau de l'organisation que sur le plan personnel. Nous avons la chance de disposer de cet outil, ainsi que de nombreux animateurs au sein du groupe Eclasia ». - Simon Scott, Supply Chain & Warehouse Manager, LFL

2 La sobriété énergétique

Les entreprises du groupe Eclasia agissent pour réduire leur consommation d'énergie : la sobriété et l'efficacité énergétique sont promues et se déclinent à travers des actions quotidiennes, mais aussi, dans les usines avec des certifications ISO 50 001 (Maurilait et LFL) ainsi que, plus récemment, par des investissements dans des systèmes de « Total Energy Management » installés dans les usines d'Avipro et de Maurilait qui permettent de visualiser la consommation en temps réel et d'agir plus rapidement et plus efficacement.



« L'apport de la technologie du « total management system » mise en place à Maurilait permet de rendre facilement accessible les données afin de se rendre compte rapidement des problématiques et opportunités, et de contrôler plus facilement le fonctionnement et la consommation des équipements ». - Benjamin Pouilles, Maintenance Manager, Maurilait Production Ltd



« Le système permet un suivi détaillé des consommations à distance, et une analyse des tendances (jour/nuit, été/hiver, production/non-production...), afin de mettre en évidence des anomalies ponctuelles, des mauvaises pratiques, ou des opportunités d'économies d'énergie. Le fait d'avoir une équipe de spécialistes dédiée à cette analyse permet un retour d'informations beaucoup plus riche que si nous le faisons nous-même. Cette phase de monitoring des consommations n'est que la première étape. Elle doit amener le prestataire à nous faire des propositions de projets d'optimisation énergétique sur lesquels nous serons partenaires ». - Yan de Robillard, Head of Processing Business Unit, Avipro



3 La transition énergétique

Bien avant le lancement du projet CARBONACT, les entreprises du groupe Eclasia avaient cerné les enjeux de l'énergie solaire et se sont lancées dans une nécessaire transition énergétique.

Couverture photovoltaïque des besoins en énergie électrique à fin juin 2023 :

- 19 % des besoins à Odysseo,
- 14% des besoins à Panagora,
- 11% des besoins du site de Pailles de LFL,
- 5% des besoins à Maurilait.

Cette volonté se retrouve dans le partenariat entre Eclasia et Reneworld, un des principaux opérateurs d'énergie photovoltaïque à Maurice.



« La vision commune sur la transition énergétique portée par le groupe Eclasia et Reneworld a été un élément catalyseur dans la mise en place de ce partenariat. Le groupe Eclasia a une volonté de décarboner sa consommation en énergie électrique et Reneworld apporte son expertise technique dans le domaine de l'énergie photovoltaïque. Ce partenariat est tout naturel ». - Irfanally Fatadin, General Manager, Renewworld



Renewworld, hybrid photovoltaic system

VIVANT & BIODIVERSITÉ

Adresser les enjeux de la biodiversité, et du vivant, est un réel défi pour le secteur privé. Comment réduire son impact sur la biodiversité sur une île, disposant d'une surface terrestre limitée et d'une zone maritime de plus de 2.3 millions de km² ? Le groupe Ecosia s'est engagé à relever ce challenge à travers ses entreprises par des projets et des actions pour protéger, restaurer et promouvoir le vivant et la biodiversité, tout en contribuant à une meilleure qualité de vie, de bien-être et de santé pour tous.

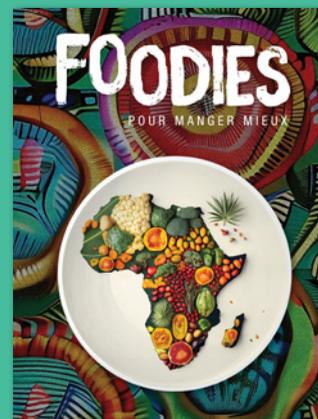
ALIMENTATION RESPONSABLE

En plus de contribuer à une autosuffisance alimentaire locale, le groupe s'est aussi donné comme mission, depuis le départ, de produire et mettre sur le marché des aliments d'une grande qualité à tout point de vue. Aussi, de toujours chercher à améliorer la composition des aliments fabriqués, sensibiliser sur l'alimentation en général et sur l'importance d'une alimentation équilibrée.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Foodies

Foodies est un magazine gratuit entièrement dédié au Food, conçu de façon collaborative avec une équipe composée de journalistes de la Sentinelle ainsi que des freelances et des experts, produit par Ecosia et qui ne comporte aucune publicité. Il est né d'un constat : les scandales alimentaires et la peur qu'ils génèrent entraînent une confusion toujours croissante, le consommateur se retrouve perdu et ne sait plus ce qu'il a dans son assiette ni vers qui ou quoi se tourner pour s'alimenter correctement. Comment manger mieux ? C'est à cette question ambitieuse que le magazine, le blog et les réseaux sociaux se proposent de répondre. Depuis 2018, onze publications ont été faites présentant entre autres des artisans et des entrepreneurs Food, des nouvelles façons de cuisiner, de produire, des approches à la nutrition mais aussi à la culture des légumes ou la conservation des produits, à la découverte du goût... Une nouvelle maquette du magazine voit le jour en 2023 avec une édition augmentée à plus de 50 pages et une nouvelle distribution qui permet une durée mensuelle du magazine sur les étals. Deux magazines par an sont prévus.



2 Nutri-Score

Le projet Nutri-Score a été initié avec l'objectif d'aider les consommateurs dans leurs choix alimentaires.

23 mois de projet, 2 entreprises impliquées, une équipe projet de 9 membres, 154 tests pour 25 références produits : c'est la société « New Maurifoods Ltd » et la marque Régal qui ont été les pionniers de ce projet destiné à être étendu à toutes les marques alimentaires fabriquées par le groupe à l'île Maurice.



« Toute l'équipe de New Maurifoods s'est ralliée derrière le projet Nutri-Score qui a pour but d'aider les consommateurs à faire de meilleurs choix. Ce projet s'inscrit dans une démarche de transparence et dans notre engagement à proposer des produits sains et sûrs aux consommateurs mauriciens ». - Virginie Deschamps, Factory Manager, New Maurifoods Ltd



« Aider les consommateurs à faire les meilleurs choix nutritionnels, cela commence dès l'acte d'achat. Ecosia est le premier groupe mauricien à lancer le Nutri-Score sur ses produits fabriqués localement. Fruit de 5 ans de réflexions sur les labels nutritionnels et fort des résultats concrets en Europe, le groupe choisi d'apposer un label nutritionnel qui note ses produits, en toute transparence et compréhensible en un clin d'œil. Le Nutri-Score nous donne aussi un étalon scientifique et objectif pour continuer d'améliorer nos produits. Entreprises, citoyens et pouvoirs publics – tout le monde y gagne ! » - Yovan Jankee, MIU & Corporate Communication Manager, Panagora Marketing



3 Foodwise

Une production et une alimentation responsable c'est aussi chercher à réduire les pertes et le gaspillage alimentaire. Depuis les débuts, le groupe Eclasia est engagé au côté de l'ONG Foodwise. Du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, grâce à Foodwise dont nous saluons le magnifique travail, ce sont 19,212 Kg de nourriture qui n'ont pas été jetés, correspondant à 76,845 repas distribués à travers 57 ONGs.



« Eclasia a cru en Foodwise et en sa vision depuis le départ, quand tout le monde disait que c'était impossible de faire de la redistribution alimentaire à Maurice. Aujourd'hui, presque toutes leurs entreprises sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire à nos côtés. Merci pour votre engagement qui reflète votre vision de changer le système alimentaire durablement à Maurice ». - Rebecca Espitalier-Noël, Managing Director, Foodwise



GESTION DE L'EAU

Conscient que l'eau est une ressource limitée de manière générale et particulièrement pour notre île, qu'elle est aussi souvent indispensable à la production alimentaire, la gestion de l'eau est l'objet d'attentions dans les entreprises du groupe. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour réduire la consommation d'eau en sensibilisant les collaborateurs, en améliorant les process et en promouvant la réutilisation d'eau.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Recycler pour économiser

Au cours de cette année, Maurilait Production Ltd a réduit sa consommation d'eau de 7,2%, soit l'équivalent de 1.5 mois de consommation habituelle. En moyenne, 100 m³ d'eau par mois sont recyclés sur les autoclaves industriels tandis que 44% d'eau de la chaudière est recyclée. En recyclant 17% de l'eau dans ses opérations sur le site de Pailles, la réalisation de Livestock Feed Ltd est aussi remarquable.

2 Récupérer pour limiter l'utilisation des ressources

Les Moulins de La Concorde ont mis en place un système de récupération d'eau de pluie pour les arrosages dans l'enceinte de l'usine et pour le lavage des véhicules.

Panagora Marketing Ltd récupère aussi l'eau de pluie pour le lavage des véhicules.

ÉCOSYSTÈMES & BIODIVERSITÉ

La COP15 (2022) sur la biodiversité a été marquée par un accord international ambitieux visant à protéger 30% des terres et 30% des mers d'ici l'horizon 2030. Cette échéance de 2030 démontre l'urgence de prendre des actions pour préserver les écosystèmes terrestres et marins. Les entreprises du groupe Eclasia ont commencé à mettre en place des actions pour promouvoir la préservation des écosystèmes et de la biodiversité.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Odysseo : projets et découverte

L'équilibre des écosystèmes marins est bouleversé par les actions anthropiques. Dans la verticalité de la chaîne alimentaire, les grands prédateurs sont de plus en plus menacés. Afin de comprendre le comportement des grands requins dans un océan qui change, Odysseo s'est lancé dans un projet de marquage de cette espèce symbolique. En collaboration avec l'Université de Maurice et l'Observatoire Marin de La Réunion, Odysseo a posé les bases pour la réalisation d'une étude qui permettra de comprendre les cycles migratoires des requins des eaux de Maurice.

Odysseo s'est aussi associé avec l'ONG Project Seahorse pour étudier l'hippocampe tyro observé pour la première fois à Maurice en 2022. Cette découverte démontre la richesse de la biodiversité marine dans notre territoire marin et renforce la conviction et l'engagement du groupe Eclisia pour la protection de la biodiversité.



« La découverte de H. Tyro montre une fois de plus le caractère unique de l'île Maurice en ce qui concerne la biodiversité et l'importance de préserver le patrimoine naturel. En collaboration avec Project Seahorse et la communauté locale, Odysseo développe plusieurs projets qui permettront de mieux comprendre cette espèce et de la préserver ainsi que ses habitats ». - Bernardo Nascimento, Curator and Head Educator, Odysseo



2

L'engagement des Moulins de la Concorde

De leur côté, Les Moulins de La Concorde continuent leur collaboration avec le Mauritius Ports Authority pour la collecte des déchets plastiques dans les eaux du port.

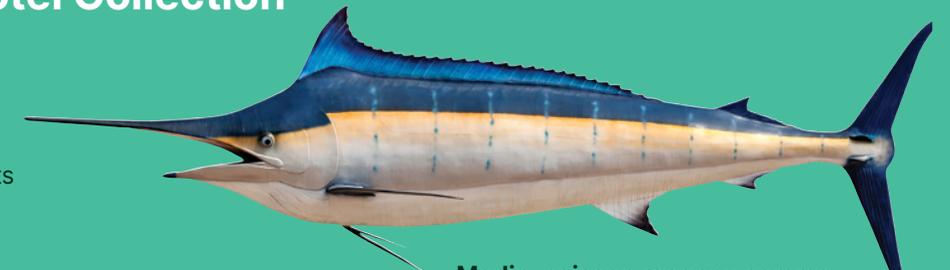


3

L'action jusque dans nos assiettes avec Ninety-Six Hotel Collection

Tenant compte que le marlin et le voilier ont été reconnus en 2022 comme deux espèces vulnérables dans l'Océan Indien, les restaurants du groupe Ninety-Six Hotel Collection ont retiré ces deux poissons des menus proposés.

Source : Collette. B., IUCN, 2022.



Marlin, poisson reconnu comme espèce vulnérable dans l'Océan Indien



Voilier, poisson reconnu comme espèce vulnérable dans l'Océan Indien

3

L'engagement d'Eclosia dans le Collectif Mauricien pour Roches Noires

Cela fait longtemps que l'idée de conservation du site de Roches Noires existe, de nombreux projets ont été proposés et les ONG comme les universitaires ont lutté sans relâche pour protéger ce lieu unique. Personne n'a osé se lancer seul car cela demande des fonds importants. En 2023, les partenaires - Eclosia, IBL, Currimjee et Scott, de ce collectif mauricien, qui se sont réunis autour de l'idée de ce projet inédit, proposent aujourd'hui une collaboration transparente et un partage des coûts. La condition *sine qua non* est que l'engagement des partenaires soit durable dans le temps et que les objectifs du parc naturel, sa conservation voire sa régénération soient maintenus pour les générations futures et pour le seul bénéfice des Mauriciens, des résidents et des visiteurs de notre île.

Ce collectif mauricien pour Roches Noires représente un tournant en soi, une sorte de laboratoire où une

autre voie de progrès peut être définie. Que des grands groupes puissent travailler main dans la main avec les ONG, les scientifiques et les habitants de Roches Noires demande du temps pour l'écoute et l'implication de tous. Au final, c'est un projet de prospérité partagée : le village aura vocation à être la porte d'entrée du parc naturel en devenir et les villageois auront une place privilégiée dans ce dispositif privilégiant une vraie économie bleue et verte.

À Maurice, nous avons la chance d'avoir des patrimoines naturels diversifiés et le site de Roches Noires en est un. On y trouve à la fois une des plus grandes forêts de mangroves des Mascareignes, des tunnels de lave, des refuges pour de nombreuses espèces d'oiseaux... Ces patrimoines naturels peuvent être à la fois ouverts et préservés, il faut juste qu'on puisse les encadrer.



ÉCONOMIE LOCALE & CIRCULAIRE

Le groupe Eclasia est engagé depuis le début de ses opérations à créer de la valeur ajoutée localement, avec un modèle inclusif et en adoptant des modes de production et de consommation durables à travers :

- La production locale de biens et de services,
- L'utilisation de biens et de services issus de l'économie locale et régionale,
- La mise en application des principes de l'économie circulaire.

PRODUCTION & ACHATS LOCAUX

Le groupe Eclasia est hautement impliqué dans la production locale de biens et de services avec, notamment un engagement historique dans le « Made in Moris ». Les entreprises du groupe s'engagent aussi dans l'utilisation de biens et de services issus de l'économie locale et régionale.

Depuis 2020, l'entité de Shared Procurement Services, rattachée au siège a commencé à centraliser les achats du groupe dits « Non Trade » c'est-à-dire tous les achats qui ne sont pas directement liés aux produits finis fabriqués dans les entités. A date, l'équipe constituée de 7 personnes gère 64.2% des achats non trade du

groupe correspondant à 598 Millions de Roupies dont 90% correspondent à des achats locaux.

Les entreprises du groupe cherchent, dans la mesure du possible, à augmenter la part de fourniture locale et régionale de leur portefeuille d'achats.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Coup de projecteur sur PPI

Créé en 2015 afin de proposer une alternative aux emballages plastiques, PPI Packaging Ltd produit des boîtes, panneaux et autres emballages en carton. Dans un souci de préserver l'environnement, l'entreprise utilise du papier kraft recyclé et certifié FSC, des encres naturelles à base d'eau ainsi que de la colle constituée d'amidon de maïs. Les solutions durables de PPI sont proposées à une clientèle diversifiée, évoluant notamment dans les secteurs de l'agroalimentaire, du textile, de la restauration et de l'hôtellerie.

Accompagnant ses clients dans la création d'emballages sur mesure (taille, forme, quantité, impressions, découpes...), PPI produit ainsi plus de 350 000 m2 d'emballages en carton chaque mois. En développant des solutions d'emballage innovantes et efficaces, PPI aide un nombre grandissant de sociétés, petites ou grandes, à réduire leur impact environnemental.



« Après la période tumultueuse de la pandémie de la Covid, l'année FY2023 marque un tournant pour PPI. En effet, grâce aux facteurs externes tels que la baisse et stabilisation du prix de notre matière première (le papier), et aux multiples progrès internes réalisés (efficacité opérationnelle, trésorerie, sourcing optimisé et restructuration entre autres), PPI se positionne davantage comme un acteur clé de la filière du carton ondulé. Avec la stabilisation des opérations, l'entreprise continue sa progression en termes de parts de marché, tout en se focalisant dorénavant sur le R&D afin de proposer de nouvelles solutions d'emballages éco-responsables au marché mauricien et régional ».

- Emmanuel de Rosnay, General Manager, PPI

UNE TRANSITION PLASTIQUE STRUCTURÉE

Depuis plusieurs années maintenant, les compagnies du groupe Eclasia se sont lancées dans une transition plastique ambitieuse qui a vu se concrétiser nombre d'actions. Un chemin dont les maîtres-mots ont été et continuent d'être :

- Éco-concevoir et innover, en s'appuyant sur des analyses de cycles de vie pour éclairer les décisions,
- Réduire l'utilisation et éliminer dès que cela est techniquement, économiquement possible et meilleur pour l'environnement,
- Chercher à donner plusieurs vies aux plastiques à travers des projets d'économie circulaire pour les produits existants et ceux à venir,
- Sensibiliser pour que les plastiques usagés ne finissent plus dans la nature et dans la mer.

C'est autour de ces axes que se développent les projets des entreprises du groupe.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 La réutilisation, une best practice

À LFL, c'est par le biais de collaborations avec leurs fournisseurs locaux qu'a été mis en place un système de réutilisation des Big Bags jusqu'à 5 fois avant qu'ils soient recyclés.



2 Réduction des épaisseurs des emballages pour limiter la quantité utilisée

En réduisant l'épaisseur des films d'emballage plastique pour les produits surgelés de 10 micromètres, New Maurifoods Ltd démontre cette volonté de réduire la quantité de plastique dans sa production. Cette mesure concerne tous les films d'emballages.



3 Piloter les changements pour s'assurer d'une amélioration continue

À Maurilait, un comité de pilotage plastique se réunit deux fois par mois pour suivre les avancées de la transition plastique au sein de l'entreprise. Il s'agit de trouver des alternatives et de planifier leur intégration dès qu'elles sont technologiquement disponibles et financièrement viables. Cette année, Maurilait a été pionnier dans le remplacement des bacs en plastique de crème glacée de 1.8 L par une alternative recyclable, en carton contenant seulement 14% de plastique.



« Le développement de la boîte en carton pour les crèmes glacées a été un long processus pour Maurilait. Nous avons travaillé étroitement avec notre fournisseur pour avoir un produit qui réponde à nos besoins et nos standards. Cela a aussi impliqué de revoir certains procédés de fabrication pour maintenir la qualité de nos produits en tout temps. Changer complètement d'emballage sur ce type de produit était nécessaire pour l'impact environnemental et en lien avec notre Roadmap Plastique. C'est une étape qui suit le lancement de certains yaourts en pots en carton et qui s'aligne à nos objectifs de substitution et réduction de nos emballages plastiques. Aujourd'hui l'ensemble des acteurs locaux sur ce secteur sont à faire cette transition, ce qui est une avancée de l'industrie locale vers le Plastic Waste Free Mauritius ». - Louis De Labauve D'Arifat, Regional Operations Coordinator, Maurilait Production Ltd



Anciens bacs en plastique de crème glacée

Nouveaux bacs en carton contenant seulement 14% de plastique

LES 9R POUR TENDRE VERS UN « 0 WASTE TO LANDFILL »

Le groupe Ecolisia est historiquement engagé dans le programme SigneNatir de Business Mauritius notamment sur l'axe de l'économie circulaire. Les entreprises du groupe adoptent largement la règle des 9R (refuser, repenser, réduire, réutiliser, réparer, remettre à neuf, reconditionner, recycler et récupérer) et agissent pour tendre vers l'objectif de « 0 WASTE TO LANDFILL ».

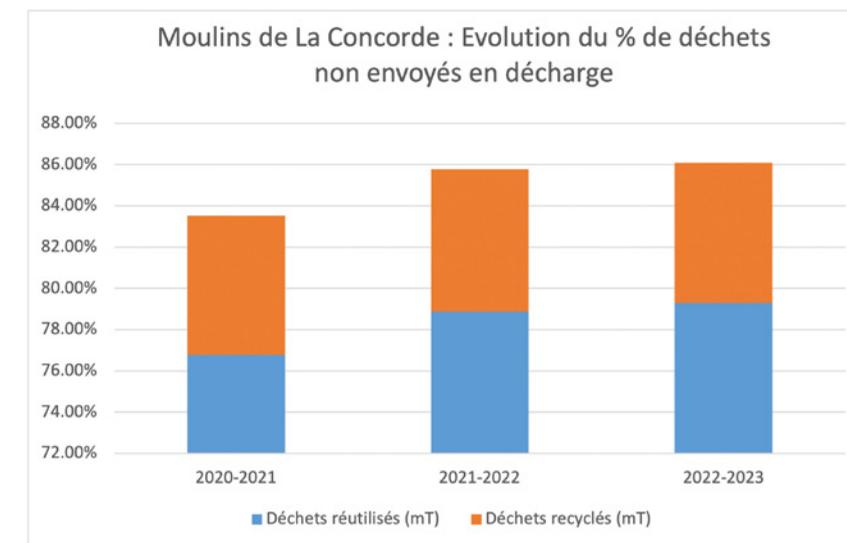
NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 0 Waste to Landfill : l'exemplarité d'Odysseo

À Odysseo, aucun déchet n'est envoyé en centre d'enfouissement grâce à la mise en place d'un système de tri et de collecte des déchets sur le site pour le recyclage et le compostage des déchets organiques.

2 Le résultat de plusieurs années de travail aux Moulins de la Concorde

Les Moulins de la Concorde promeuvent aussi cette approche de recyclage et de réutilisation : 86,1 % des déchets générés sont recyclés et non envoyés en centre d'enfouissement. Ce résultat est le fruit de plusieurs années de réflexion et de travail.



« Durant l'année financière écoulée, 86,1 % des déchets produits par LMLC ont été revendus pour réutilisation ou envoyés à des recycleurs, les détournant d'une mise en décharge à Mare Chicose. LMLC ne s'arrête pas là ; nous continuons dans cette démarche en recherchant activement d'autres partenaires recycleurs. En sensibilisant nos collaborateurs, nous voulons favoriser un "effet papillon" sur la protection de l'environnement, fondé sur leur engagement ». - Sanjeeenee Cannoosamy, Quality Manager, LMLC

2 Avipro & LFL

Avipro et LFL sont aussi exemplaires dans cette démarche avec 72% des déchets qui ne partent plus dans les centres d'enfouissement.

Cette transition s'est aussi faite avec un changement de paradigme. On ne parle plus de déchets mais de ressources, de gisements de matières premières, notamment pour les déchets organiques générés par le groupe. Le Rendering Plant d'Avipro incarne cette transition en valorisant les déchets devenus ressources.

3 Avipro investit pour valoriser une partie de ses déchets organiques avec le Rendering Plant



« La nouvelle usine de Rendering, opérationnelle en juillet 2022, permet à Avipro de valoriser 50% des déchets générés par l'abattage de poulets, soit 2100 Tonnes annuellement en moins sur Mare Chicose. Ces déchets sont transformés en farine (420 Tonnes) et graisse (240,000 Litres), deux produits qui sont des matières premières très prisées dans la fabrication d'aliments pour chiens et chats. Avipro avance dans sa stratégie d'atteindre le Zéro Waste opérationnel sur Mare Chicose d'ici 2028 ».

- Sharone Ng, Project Manager, Avipro



Scannez le QR code pour voir la vidéo explicative du Rendering Plant !

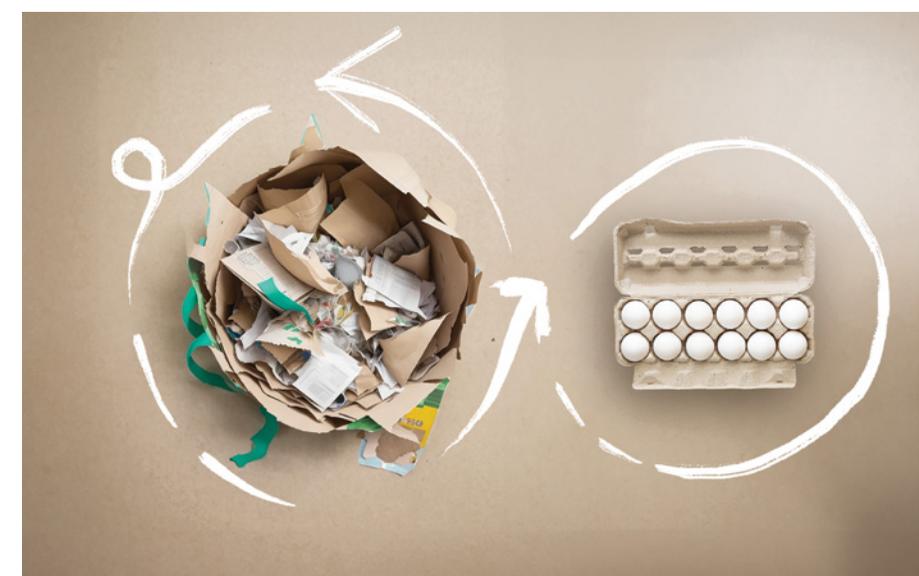
3 L'usine de papier kraft WeCycle, une nouvelle approche d'économie circulaire pour le groupe Ecosia

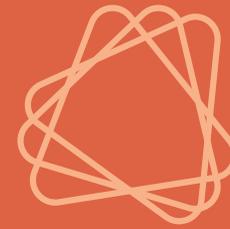
Ecosia, via WeCycle, a investi dans la première usine de production de papier kraft à Maurice.

L'usine actuellement en construction à Jin Fei, sera opérationnelle en 2024. Elle produira du papier kraft à partir de déchets papiers, cartons et journaux collectés sur l'île. L'usine sera en mesure de répondre aux besoins du marché local, notamment en fournissant les cartonneries locales en papier kraft, avec une capacité maximale de production de 19,000 tonnes par an. Pour cela, WeCycle devra relever le défi de tripler les volumes de déchets collectés dans les prochains mois. L'investissement dans cette usine permet à Ecosia de dessiner une économie circulaire dans le domaine du carton à long terme.



« Afin de relever les défis associés avec le montage de l'usine de kraft et le développement du réseau de collecte de carton-papier, WeCycle adapte son organisation et se structure. La belle mission et le devenir de cette entreprise nous permet de rester motivés à atteindre nos objectifs ». - Yannick Merven, General Manager, WeCycle





PROCESS

Satisfaction des parties prenantes

Engagement pour la qualité totale et l'amélioration continue

Projets et innovations

L'IT chez Eclasia



SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES

La capacité d'atteindre la satisfaction simultanée des collaborateurs, des clients, des consommateurs, des actionnaires et de la communauté dans son ensemble se niche au cœur du management opérationnel de chacune de nos entreprises.

La satisfaction des clients et consommateurs est d'une importance primordiale. C'est pourquoi, le groupe Eclasia est très engagé notamment dans l'optimisation de sa Supply Chain.

À cet effet, le groupe a mis en place une méthode avant-gardiste basée sur les principes de DDMRP (Demand Driven Management Requirements Planning). Elle permet d'atteindre un taux de service élevé avec un stock optimisé, de découpler la chaîne, de protéger le flux de matières et d'informations et donc de réduire le risque.

Les entreprises Maurilait, New Maurifoods, LFL, Les Moulins de La Concorde et Panagora utilisent aujourd'hui la méthodologie de DDMRP comme outil de planification de la production et pour l'approvisionnement. L'implémentation est en cours au sein de la compagnie Avipro.

Des équipes mixtes (entre les sites de production et Panagora) font également des analyses du manque à gagner pour déterminer des pistes d'amélioration du process « Supply Chain ».

Le taux de service des produits commercialisés par Panagora (qui comprend les produits du groupe comme des produits importés) traduit la capacité du groupe à livrer ce que le client a commandé : il a été de 92.8% en 2023 contre 90.7% en 2022.



« Après le go-live de Panagora sur D365, il a fallu modifier la méthode de calcul du taux de service et du manque à gagner. Ces indicateurs qui sont disponibles sur notre Power BI sont essentiels pour suivre la performance de notre Supply Chain. Par ailleurs, des réunions opérationnelles appelées 'Cellules Supply Chain' (CSC) se tiennent chaque semaine entre les entreprises de production et Panagora, pour permettre une coordination efficace, des prises de décision sur le programme de production ou l'approvisionnement de matières et un partage sur les infos du marché et les actions commerciales ».
- Hans Poonith, Head of Operational Excellence, ECS



« L'amélioration du taux de service et la réduction du manque à gagner font partie des objectifs prioritaires de Panagora. Au niveau de l'équipe Supply Chain, les ressources ont été déployées pour exploiter au mieux les indicateurs disponibles et identifier la cause racine des problèmes. Ce n'est pas toujours une tâche simple mais c'est un défi intéressant pour les équipes. En dépit des aléas externes, l'implémentation de l'outil DDMRP dans le groupe a grandement aidé à mieux planifier les flux et les niveaux de stock. L'amélioration du taux de service est aussi le résultat d'un effort collectif de Panagora et ses fournisseurs pour réduire les ruptures, et in fine, mieux répondre aux attentes de nos clients et des consommateurs ». - Anjina Saddul, Head of Marketing & Supply Chain, Panagora

LA SATISFACTION DES CLIENTS EST AUSSI UNE CONSIDÉRATION DE PREMIÈRE IMPORTANCE POUR NINETY-SIX HOTEL COLLECTION.



« Reviewpro nous permet de collecter et d'analyser les commentaires clients en ligne, tout en fournissant des informations et des outils pour améliorer leur satisfaction. Facilitant la gestion des avis clients pour nos quatre hôtels Ninety-Six, cette plateforme nous permet de comprendre les préférences des clients, d'évaluer notre performance par rapport à la concurrence et aux normes de l'industrie, d'identifier les champs d'amélioration, de prioriser les actions et de maintenir une interaction continue avec nos clients. Notre score de réputation en ligne est actuellement de 91,4% ; une hausse de 6,4% par rapport à l'année dernière, avec 92,3% d'avis positifs sur TripAdvisor ». - Stéphanie Fischhoff, Group Sales & Marketing Manager, Ninety-Six Hotel Collection

LA QUALITÉ DES PRODUITS ET DES SERVICES PROPOSÉS PAR LES ENTREPRISES DU GROUPE ECLOSIA EST DÉFINITIVEMENT AU CŒUR DE LA SATISFACTION DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS, UNE CONSIDÉRATION CENTRALE.

ENGAGEMENT POUR LA QUALITÉ TOTALE ET L'AMÉLIORATION CONTINUE

L'engagement envers la qualité s'exprime dans le credo du groupe Eclasia et a placé dans l'ADN des entreprises une véritable culture de la qualité : qualité des services, des produits mais aussi dans l'importance accordée dans la qualité des relations humaines à l'intérieur comme à l'extérieur des organisations.

La cellule « Total Quality Management » a été créée au niveau du siège dans les années 2000 avec pour mission principale d'accompagner les entreprises dans la démarche de Qualité Totale.

Les entreprises manufacturières ont été les premières à adopter les normes internationales de gestion de la QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) et de la

sécurité sanitaire des aliments principalement les normes ISO et HACCP dès les années 1990-2000. Ces normes se sont ensuite étendues à d'autres entreprises du groupe, notamment chez FTL et dans les hôtels. Les référentiels de la filière volaille tels que la « Qualité Volaille » et « Aliment Confiance », quant à eux, ont vu le jour en 2017 et 2021 respectivement.

Avec l'évolution des normes internationales et la tendance à l'intégration des systèmes qualité, la plupart des entreprises du groupe ont mis en place une approche par les processus qui, au travers d'une cartographie, permet une gestion transversale objectivée, une meilleure prévention des risques, une meilleure utilisation des ressources et une recherche constante d'amélioration.



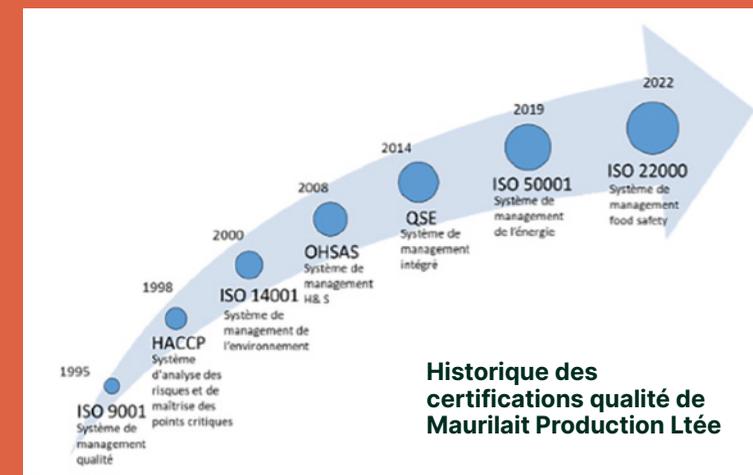
« **L'évolution vers la Qualité Totale implique tous les acteurs de l'entreprise et leurs parties prenantes ; elle a permis d'être plus résilient dans un contexte changeant et très challenging. Au final, l'entreprise gagne en efficacité et efficacité.** » - Gita Bheenick, Group Quality Systems Business Partner, ECS

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Une certification ISO 22 000 pour Maurilait



« **La certification ISO 22000 nous permet d'atteindre un niveau supérieur en matière de gestion de sécurité des denrées alimentaires. L'approche systémique favorise l'intégration des exigences dans la routine de l'entreprise et offre un levier d'amélioration continue. Cette démarche est propice à un avancement collectif où chaque employé est un acteur clé visant le même objectif. Dans un contexte en perpétuelle mutation où la sécurité alimentaire est mise à rude épreuve, il est important pour nous de nous outiller correctement pour relever les défis. ISO 22000 est notre pierre angulaire dans l'édification de la conformité à nos exigences contractuelles, normatives et réglementaires.** »
- Sonia Vincent Thomas, QSE & Food Safety Manager, Maurilait



2 Historique et développement du Label Qualité Volaille

Bien que la démarche de Qualité Volaille ne soit pas une réalisation de l'année financière 2023, nous la prenons ici comme un exemple de réalisation récente en ligne avec l'engagement du groupe Eclasia, pour garantir des produits sains et de qualité.

Dès 2012, les bonnes pratiques de la filière avicole ont été consolidées à des fins de standardisation et de pérennisation dans un document intitulé « Label filière Volaille ». Après cinq années de mise en œuvre et d'évaluations internes au sein des entreprises impliquées (Avipro, Panagora et LFL), une certification externe a été recherchée. Le Label filière Volaille fut

converti en un référentiel privé exclusif pour le groupe Eclasia en 2017 : « Qualité Volaille ».

Cette même année, la première certification fut octroyée par un organisme de renom international. Depuis et dans une optique d'amélioration continue, les critères établis dans les grilles d'audits sont mis à jour au minima une fois par an par un steering committee.

Pour sa part LFL pour ses 40 ans a étendu les bonnes pratiques à toute l'alimentation animale fabriquée au travers d'un référentiel « Aliment Confiance » en 2021 ; ce référentiel regroupe entre autres les critères de « Qualité Volaille ».



« **Le référentiel Qualité Volaille couvre l'ensemble de la filière avicole, depuis les techniques, en passant par les procédures et bonnes pratiques, en mettant l'accent sur tous les aspects du métier. Pour obtenir le label Qualité Volaille, les acteurs de la filière avicole subissent un audit annuel, évaluant leurs performances selon des critères spécifiques à leur métier. Ces critères indiquent la manière de bien effectuer les tâches, et sont appuyés par des résultats tangibles. Ainsi, en s'alignant sur ce référentiel, les entreprises garantissent un produit sain et de qualité, fabriqué dans des conditions optimales de sécurité sanitaire. Ce label témoigne de l'engagement de nos entreprises envers les normes de qualité d'Avipro / Eclasia. De plus, en optant pour les produits portant ce label, les consommateurs peuvent avoir l'assurance de choisir des produits de volaille qui répondent à des normes strictes, garantissant leur sécurité et leur satisfaction gustative.** » - Mona Ramasawmy, Head of marketing, Avipro



« **Le référentiel Qualité Volaille nous permet de pérenniser notre savoir-faire dans les métiers de la filière avicole en prenant en compte tous les acteurs : producteurs, fabricants d'aliments pour animaux, transformateurs et distributeurs des produits. Il définit les critères de conformité aux bonnes pratiques d'élevage avicole, de la production des aliments utilisés, de l'abattage, du conditionnement, du stockage et de la distribution. Ce référentiel nous a permis d'obtenir un label, « Qualité Volaille », et nous motive sur la voie de l'amélioration continue. La finalité : garantir un poulet sain et de qualité à nos clients et consommateurs.** »
- Olivier Mohabeer, Head of Quality, Avipro

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

L'excellence et l'efficacité opérationnelles sont une des priorités n°1 de nos entreprises.

L'efficacité est mesurée par 3 catégories d'indicateurs :

- L'efficacité à convertir la matière première en produits finis pour les sites industriels. Cela se traduit par des indicateurs tels que le « Food Conversion Ratio » chez Avipro Farming, le rendement matière à Maurilait ou encore la freinte à LFL.
- La disponibilité de l'outil de production, c'est-à-dire des indicateurs tels que le rendement technique ou uptime.
- La productivité des hommes et femmes, avec des indicateurs tels que le nombre de tonnes livrées ou produites par employé ou encore le nombre de dossiers traités par employé.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1

L'efficacité opérationnelle, enjeu central dans les usines : l'exemple de Maurilait

Maurilait a mené plusieurs initiatives pour maintenir son efficacité industrielle à un niveau élevé. Cette année, il a même fait appel à de la modélisation 3D pour améliorer ses lignes de production.



« L'efficacité opérationnelle reste un travail de tous les jours, sans relâche. La performance des ateliers et des équipements sont suivis lors de briefings quotidiens. Pour rendre les informations accessibles à l'ensemble du personnel de production, des tableaux de communication ont été déployés dans plusieurs sections. Cette année, le focus a été mis sur plusieurs projets pour améliorer le fonctionnement des équipements. Pour gagner davantage en efficacité, la Gestion de Production Assistée par Ordinateur (GPAO) est au stade de projet, alors que la Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO) sera au stade d'implémentation en novembre 2023. Ces logiciels alimenteront nos briefings quotidiens et nos réunions d'analyse afin de nous permettre d'établir nos plans d'actions plus rapidement ! Autre outil informatique au service de la performance industrielle : la modélisation 3D nous a aidé à définir nos besoins afin de mieux les visualiser, et à préparer des cahiers des charges dans le cadre de projets industriels ». - Yannick d'Arifat, Production Manager, Maurilait

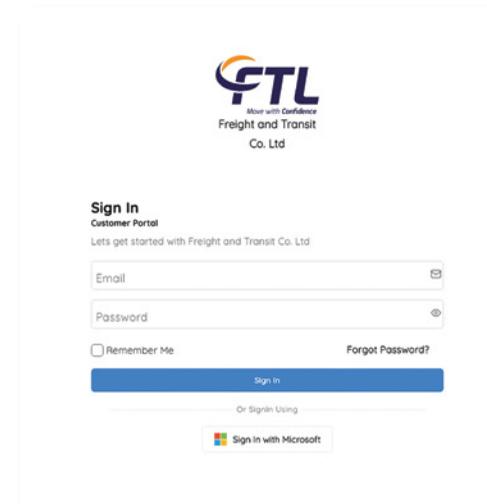
2

Un nouvel ERP pour gagner en efficacité chez FTL

Chez FTL, les équipes ont aussi misé sur des outils informatiques pour gagner en productivité.



« Depuis quelque temps, nous avons réalisé que nous perdions beaucoup de temps et d'énergie par rapport à certains process. Avec MS Flow, nous avons pu revoir plusieurs process pour nous permettre d'être plus « lean ». Par conséquent, nous avons bénéficié d'un gain important de temps et de sécurité. Avec la mise en place de notre nouvel ERP, Shipthis, qui s'adapte à nos besoins, nous avons revu l'intégralité de nos processus opérationnels. Toutes ces mesures sont prises et mises en place pour gagner en efficacité et efficacité et avec comme objectif, de permettre à nos clients de vivre une expérience exceptionnelle avec FTL ». - Laurent Vigier de Latour, Country Manager, FTL



L'INNOVATION AU COEUR DE NOTRE PROCESS

L'innovation s'exprime de bien des manières au sein des entreprises du groupe Eclasia et notamment à travers des projets de mécanisation et d'optimisation des lignes de production mais aussi avec l'utilisation grandissante de solutions technologiques. Plusieurs projets ont d'ailleurs été concrétisés durant l'année financière 2023.

NOS ENTREPRISES EN ACTION

1 Une nouvelle formeuse chez New Maurifoods Ltd

Une nouvelle formeuse de dernière génération a été installée chez New Maurifoods pour gagner en productivité, en qualité produit et permettre des innovations produit dans le futur.



« Nous avons cette année remplacé la formeuse de la ligne des produits panés dans l'atelier PEV (Produits Elaborés de Volaille) par une machine beaucoup plus performante. Cette machine a permis de réduire le taux de déchets de la ligne, d'augmenter la récupération des produits de 21% et de faire une économie d'environ Rs 2.8M sur l'année financière 2023. La productivité de l'atelier a connu une hausse de 6% grâce à cette machine qui nous permet aussi aujourd'hui de commencer à former et à développer des produits en 3 dimensions ». - Virginie Deschamps, Factory Manager, New Maurifoods

2 Une nouvelle ensacheuse aux Moulins de La Concorde

Une nouvelle ensacheuse plus versatile et plus efficiente est en opération chez Les Moulins de La Concorde.



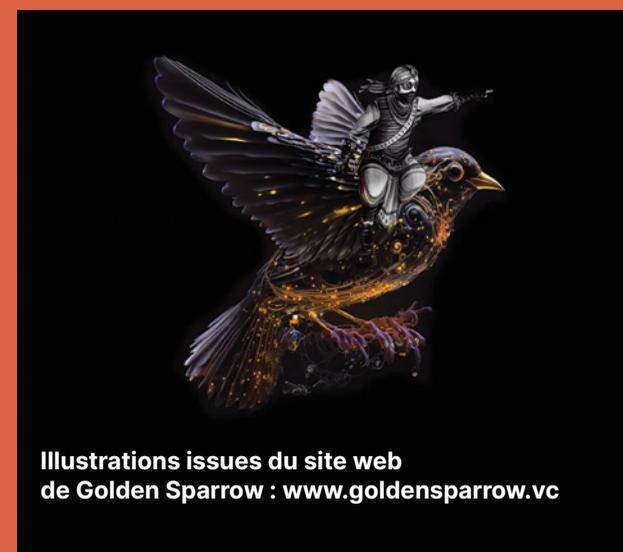
« L'ancienne machine avait une faible capacité de traitement, ne manipulant que 18 à 20 unités par minute. Notre décision de nous préparer à passer des sacs en plastique laminé aux sacs en papier pour l'emballage de farine de 2 kg a nécessité l'acquisition d'un nouveau doseur. La nouvelle machine est dotée de la dernière technologie avec des moteurs à commande PLC servo. Le changement de format est désormais plus facile et plus rapide. La nouvelle machine booste significativement la production, atteignant jusqu'à 60 unités par minute. Elle a la capacité d'emballer les volumes totaux de ventes en sacs en papier, que ce soit pour des sacs de 1 kg ou de 2 kg ». - Robert Soder, Production Manager, LMLC

3 L'utilisation de l'Intelligence Artificielle chez Circus !

Chez Circus, l'Intelligence Artificielle (IA) commence à faire partie du quotidien. Circus a utilisé cette technologie dans son processus de création dans différents projets phares.



« Pour rester à la pointe de l'innovation dans notre secteur et fidèle à notre réputation de précurseur, il était crucial d'intégrer l'IA à nos processus créatifs. Elle permet d'étendre les possibilités de création, de repousser les limites de l'imagination et de concevoir du contenu encore plus dynamique et interactif. L'IA représente aussi de formidables gains de productivité. Les designers l'utilisent pour donner forme plus rapidement à leurs idées, et pour personnaliser davantage les campagnes. Un des projets innovants pour lequel nous avons eu recours à l'IA est la création de l'identité graphique du fonds d'investissement Golden Sparrow. Nous avons associé des images générées par un outil IA aux dessins réalisés par notre illustrateur. Cette combinaison intelligente a donné lieu à des visuels d'une grande originalité, parfaitement en ligne avec le positionnement souhaité par le client. En réalité, la révolution IA ne fait que commencer. Nous avons hâte de découvrir l'étendue de ses possibilités. Ce n'est que le début de l'aventure ». - Gregory Charoux, Accounts Director, Circus!



Illustrations issues du site web de Golden Sparrow : www.goldensparrow.vc

L'IT CHEZ ECLOSIA

Au sein du groupe Eclasia, le « Group IT Committee », qui réunit des représentants des différentes activités du groupe, pilote l'alignement et la mise en œuvre de la stratégie IT pour le groupe. Le déploiement est réalisé par « Eclasia Technology Services », avec ses partenaires.

1 Innovation

L'innovation s'exprime de bien des manières au sein des entreprises du groupe Eclasia et notamment à travers des projets de mécanisation et d'optimisation des lignes de production mais aussi avec l'utilisation grandissante de solutions technologiques. Plusieurs projets ont d'ailleurs été concrétisés durant l'année financière 2023.



« Avec les équipes de Panagora, nous avons élaboré et testé une solution de Machine Learning pour gérer la prévision des ventes. Ce modèle permet, parmi une masse d'informations, d'identifier des patterns invisibles à l'oeil nu et de proposer une finesse de prévision qui semble très prometteuse » !!
- Aurélie Duchennes, Leader Transformation Digitale, ETS

2 Efficience

En période de crise et post crise, tant l'efficience de l'IT que sa capacité à contribuer à l'efficience du business, est primordiale pour nos entreprises comme pour nos clients. Cela passe principalement par les initiatives suivantes :

- Une modernisation de notre infrastructure qui doit pouvoir s'adapter rapidement aux nouveaux besoins, permettre l'interconnexion des différents systèmes et être ouverte sur l'extérieur,
- La mise à disposition des entreprises du groupe de systèmes qui leur permettent de gérer les processus plus efficacement et d'avoir la visibilité nécessaire à la bonne prise de décision,
- Une organisation pour le support et les projets qui travaillent conjointement avec les opérations afin de mieux comprendre leurs besoins et d'y répondre.



« Cette année, après 5 ans de travail, nous avons achevé la mise en oeuvre de notre projet ERP Groupe, qui est désormais déployé sur 34 compagnies à Maurice, et 2 dans la région. Ce projet permet une meilleure intégration des flux inter compagnies, une meilleure visibilité sur les opérations, la mise en place de Shared Services, mais c'est surtout une formidable plateforme pour de nouveaux projets communs » !
- Samiirah Choomka, Head of PMO & Business Applications, ETS

3 Sécurité

Le numérique prend de plus en plus de place dans notre quotidien, et nous en sommes de plus en plus dépendants, sécuriser nos outils informatiques est donc une priorité. Pour cela nous travaillons sur 3 axes:

- Une organisation avec des processus et des partenaires pour évaluer les risques, anticiper les problèmes, et gérer les crises éventuelles,
- Des outils qui permettent de protéger nos systèmes et de détecter très rapidement les problèmes,
- La formation des collaborateurs pour leur apprendre à déjouer, détecter et réagir aux risques cyber.



« Pour sécuriser le dernier maillon de la chaîne, les utilisateurs, nous déployons des eLearnings interactifs trimestriels pour améliorer notre posture de 'Human firewall' à titre préventif contre les attaques d'ingénieries sociales ».
- Ali Gopal, Head of PMO & Business Applications, ETS

MANAGEMENT DES RISQUES & OPPORTUNITÉS

La gestion des risques est intégrée dès la phase projet et de façon formalisée et constante dès lors qu'une entité est créée et son opération lancée.

La formalisation de la gestion des risques au sein des entreprises du groupe Eclasia a été lancée en 2008. Toutes les entreprises matures du groupe ont à ce jour leur registre de risques et leur contenu est revu et présenté à leur « Audit & Risk Committee » à intervalle régulier.

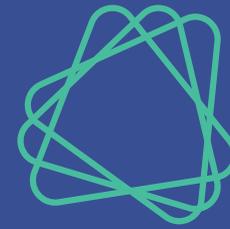
En ligne avec les meilleures pratiques de management des risques et opportunités, les risques sont évalués

et les mesures d'atténuation sont identifiées et leur implémentation suivie.

Identifier les principaux risques au niveau groupe est un exercice complexe étant donné la diversité des activités et le nombre de risques répertoriés. Les principaux risques identifiés qui correspondent aux risques les plus impactants au regard de toutes les activités et l'ensemble des territoires sur lesquels le groupe opère touchent à des risques de rupture de fourniture dans les chaînes d'approvisionnement, à la biosécurité et à la sécurité sanitaire des aliments, aux risques de cyber-attaques et à la stabilité sociale.

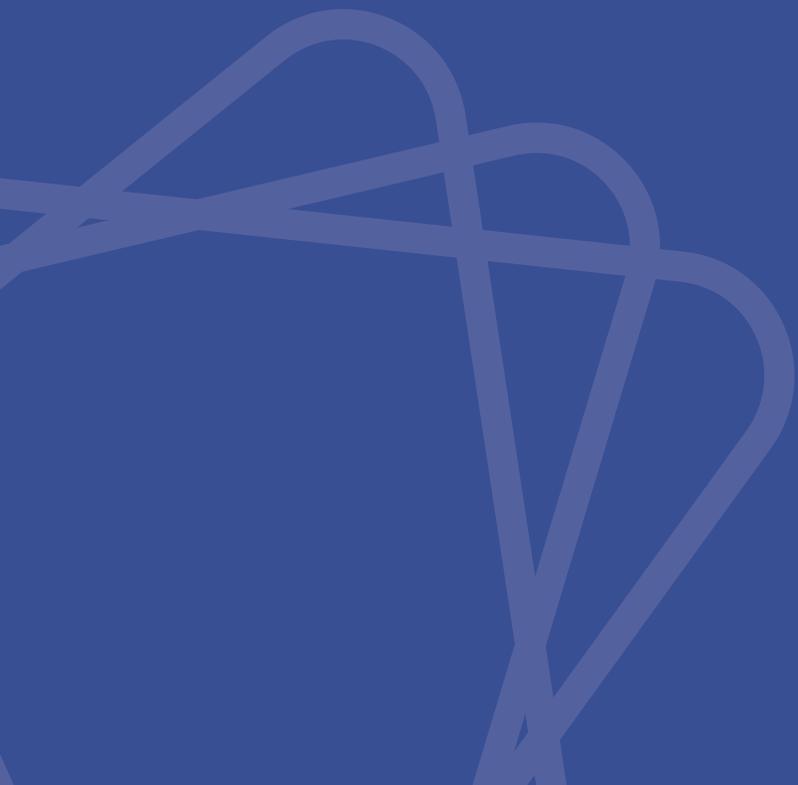


« À ce jour, les registres de risques sont gérés sous format Excel mais une application digitale est en cours de développement et sera déployée dans certaines entreprises du groupe d'ici la fin 2023 ».
- Fabrice Koenig, Group Head of GRC, ECS



PROFIT

Résultats financiers du groupe
pour l'année financière 2023



Le département Finance d'Eclosia Corporate Services s'engage à faciliter la vie de tous nos stakeholders afin d'assurer une création de valeur sur le long terme. Notre objectif est de permettre à ces stakeholders de se concentrer sur leurs activités principales et de fournir une réelle valeur ajoutée. Ceci via des informations critiques et pertinentes au moment voulu, tout en garantissant un contrôle approprié ainsi que des processus efficaces.

Pour s'aligner sur cet objectif, le département Finance joue un rôle central en délivrant des fonctions corporate et des « shared services » centralisés aux sociétés du groupe.

RÉPARTITION DES RÔLES

1 Fonctions corporate du Head-Office :

- Surveillance et contrôle : Il s'agit de garantir des politiques et procédures financières appropriées, de mettre en oeuvre les meilleures pratiques, la gouvernance, la planification et l'analyse financière ainsi que de délivrer des rapports consolidés.
- Efficacité et valeur ajoutée : L'objectif est de devenir des partenaires d'affaires stratégiques pour les sociétés du groupe, d'identifier les domaines de croissance, d'optimisation et d'amélioration potentielles et d'assurer une gestion efficace de la trésorerie.

2 Shared Services centralisés :

- Assurer des services de premier ordre pour tous les processus de back-office : Fournir des services de comptabilité, services de paie et services d'approvisionnement aux entreprises du groupe.
- Processus transactionnels efficaces : Garantir un processus simple et performant pour les sociétés du groupe grâce à la standardisation et à l'optimisation.

3 Le département Finance propose également un forum à tous les responsables financiers et comptables du groupe pour :

- Promouvoir et assurer l'alignement et le partage des meilleures pratiques, des initiatives clés ainsi que des intérêts communs et des opportunités de collaboration.
- Encourager les discussions sur les défis et les tendances ayant un impact sur les fonctions Finance.
- Favoriser le réseautage, renforcer les synergies et bâtir la communauté de la fonction financière du groupe.

PERFORMANCE FINANCIÈRE DU 1^{ER} JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

L'année 2023 a été marquée par une hausse de 24% dans les revenus consolidés d'Eclosia, ainsi qu'une augmentation de 129% de son bénéfice avant impôts et résultats associés. Cette croissance est principalement portée par une meilleure performance des secteurs d'activité Nourrir et Servir. Ces résultats sont largement soutenus par nos activités locales qui contribuent à la majorité des bénéfices du groupe.

NOURRIR

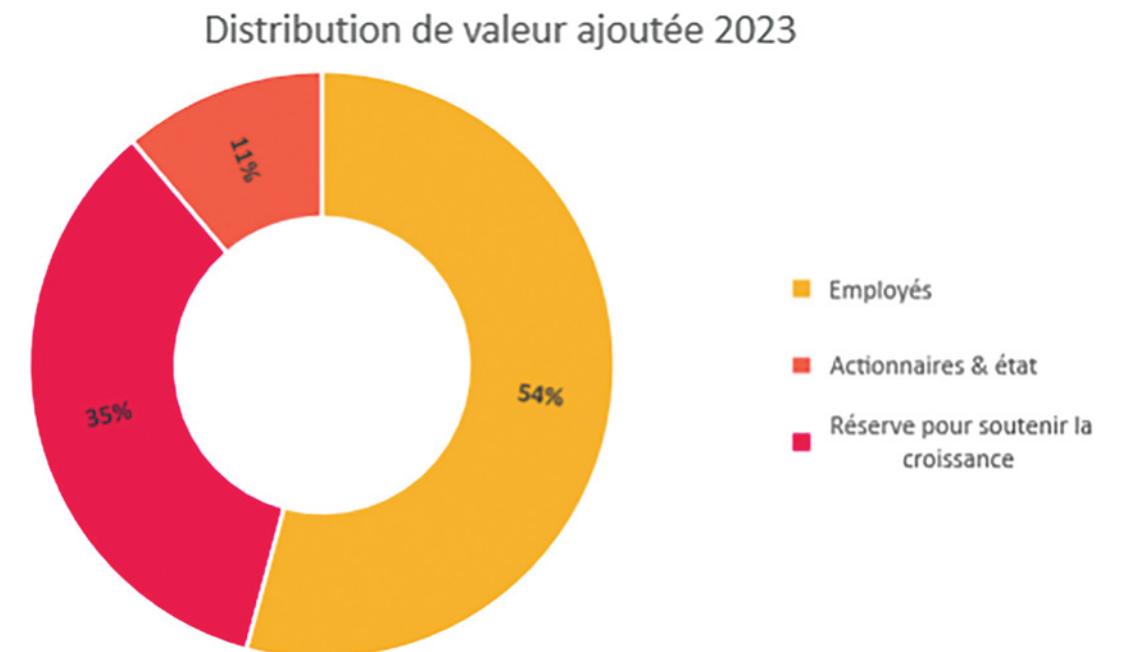
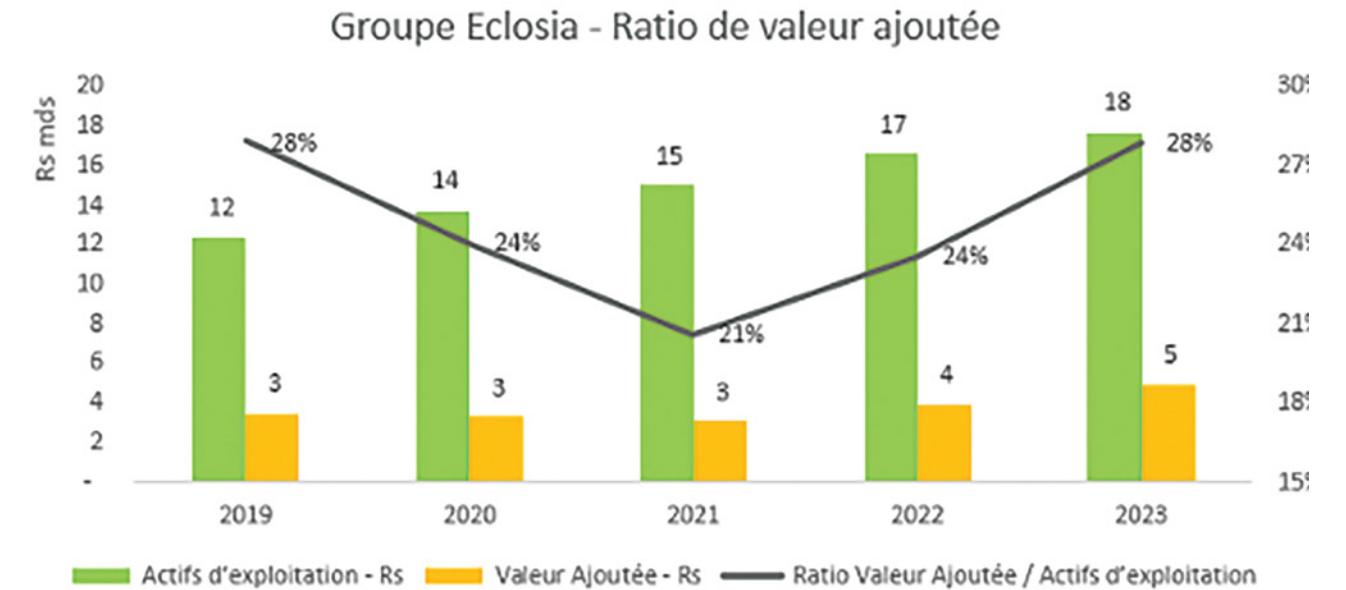
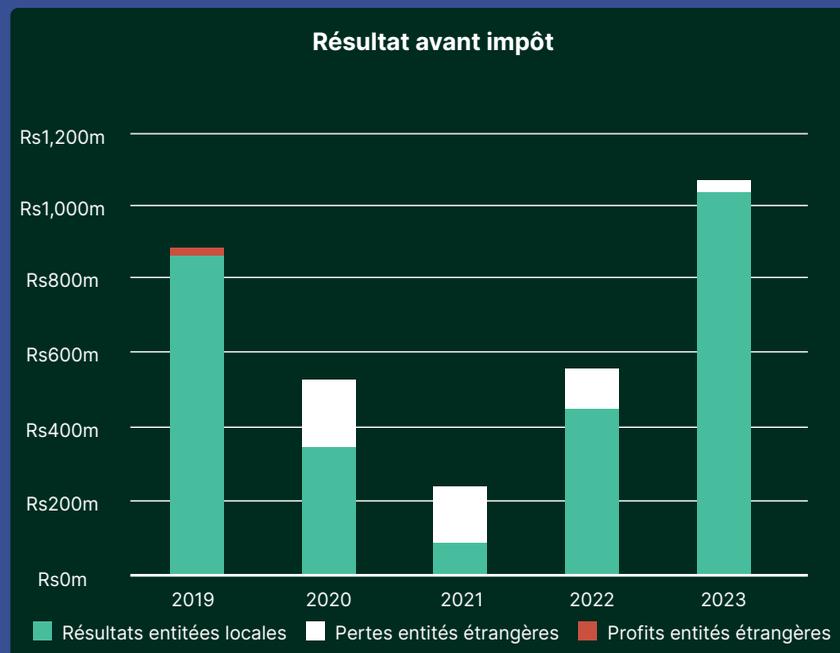
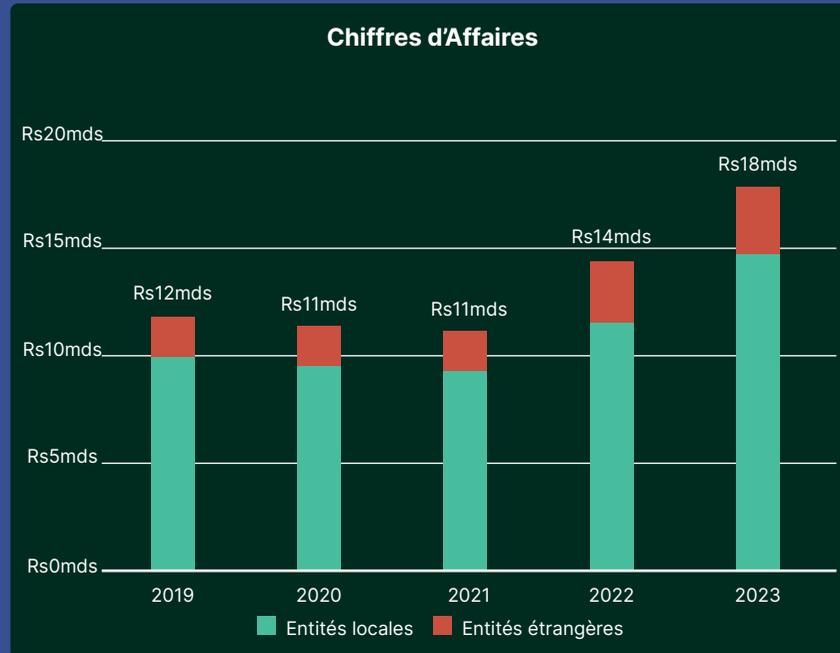
La situation géopolitique dans le monde demeure tendue avec le conflit russo-ukrainien. Au cours de l'exercice 2022/23 cela s'est traduit par une flambée des prix des matières premières pour nos entreprises du secteur alimentaire : maïs, soja, lait en poudre, huile et qui a donné lieu à un ajustement du prix de vente de nos produits. Par ailleurs, la décision prise au cours de l'exercice précédent d'arrêter les activités déficitaires dans la région a eu un impact positif sur les finances du groupe au cours de l'exercice 2022/23. Enfin, grâce à de solides initiatives de gestion des coûts impactant le prix de vente et autres dépenses opérationnelles, les sociétés de notre groupe dans ce segment ont pu améliorer leur bénéfice net avant impôts de Rs 381 millions en 2022 à Rs 875 millions en 2023.

SERVIR

Cette année marque la reprise tant attendue du secteur du tourisme et nos hôtels opérant sous la marque Ninety-Six Hotel Collection ont enfin pu générer des bénéfices avant impôts. Du côté de la logistique, malgré une année difficile, FTL a réalisé de meilleurs résultats que prévu, bien que inférieurs à ceux de l'année précédente. PPI a enregistré un taux de croissance de 48 % de son chiffre d'affaires au cours de l'exercice 2022/23 et a posé des bases solides pour générer des bénéfices avant impôts au cours du prochain exercice. Nous avons notamment assisté à un redressement des activités de ce segment, passant d'une perte avant impôts de Rs 11 millions en 2022 à un bénéfice net avant impôts de Rs 95 millions en 2023.

FAIRE GRANDIR

Au cours de l'exercice 2022/23, Circus! a enregistré une croissance significative de son chiffre d'affaires principalement du fait que les grandes entreprises mauriciennes se remettant de la COVID-19 ont consacré une plus grande partie de leur budget au marketing. Ce changement a eu une contribution positive directe sur la performance financière de l'entreprise. En revanche, l'arrivée croissante de touristes au cours de l'année n'a pas eu l'effet escompté sur le nombre de visiteurs étrangers chez Odysseo, avec des visites inférieures aux prévisions. En conséquence, l'exercice 2022/23 a été ardu pour Odysseo et des campagnes de marketing et de sensibilisation plus soutenues sont prévues pour attirer davantage de visiteurs et découvrir ce monde méconnu qu'est l'univers marin. Malgré la concurrence croissante, le secteur éducatif a réalisé une performance satisfaisante pour terminer l'année avec un profit avant impôt positif. Les sociétés de notre groupe dans ce segment ont enregistré un bénéfice net avant impôts de Rs 66 millions en 2023, contre Rs 83 millions en 2022.





« Au cours des dernières années, la fonction Finance chez Eclasia a connu une transformation majeure pour devenir un partenaire essentiel, que ce soit pour la planification, l'analyse de la performance, la gestion des risques et les décisions stratégiques, tout cela en vue d'une création de valeur pérenne. Nous avons établi notre raison d'être qui est de faciliter les prises de décision pour tous nos collègues et partenaires dans le but d'assurer la création de valeur à long terme.

Nous avons également clarifié les rôles de la fonction finance au sein du siège (supervision et soutien aux activités), des services partagés (services de support) et des sociétés du groupe (responsabilité financière). Cela nous a permis de nous concentrer sur l'efficacité organisationnelle et l'optimisation des coûts, l'amélioration du contrôle de gestion et l'analyse des données. Et en parallèle, assurer la "démystification" de la finance, afin que chacun puisse identifier facilement les leviers sur lesquels il peut agir.

Je cède maintenant les responsabilités de directeur financier à Cédric, qui pourra continuer à bâtir sur ces fondations, entouré d'une équipe compétente et motivée». - Denis-Claude Pilot, (Former) Chief Finance Officer



« Le rôle de la fonction Finance a considérablement évolué en tant que partenaire d'affaires stratégique au cours des dernières années sous la direction de Denis-Claude. Je m'engage à consolider ces fondations, tout en veillant à ce que nous gardions une longueur d'avance face aux tendances émergentes ». - Cédric Poonisami, Chief Finance Officer à partir d'août 2023

À l'année prochaine !

Merci à tous les contributeurs de ce rapport ;

Merci à tous nos collaborateurs dans les entreprises, les usines et les hôtels, à Maurice, à Madagascar, en Afrique du Sud, au Rwanda, au Kenya et aux Seychelles ;

Et merci à vous, chers lecteurs de l'intérêt que vous portez à notre groupe.

Ce premier rapport est largement perfectible et nous travaillons déjà à l'améliorer mais surtout, à nous améliorer, dans le fond, continuellement.

Pour cette première édition, nous avons volontairement repris certains points historiques pour bien replacer dans le contexte la démarche Eclasia Way mais l'année prochaine, nous allégerons cette partie et nous nous focaliserons exclusivement sur les réalisations de l'année.

Aussi, nous œuvrons pour le voir s'enrichir des activités et réalisations dans la région et à ce qu'il contienne plus de données chiffrées sur les axes extra-financiers en ligne avec notre volonté de partage, de transparence et conformément aux meilleurs standards de reporting.

Dans une perspective de parution annuelle et d'amélioration continue, nous recevons avec intérêt vos questions et suggestions au travers de cette adresse contact : communication@eclasia.com

ecl()sia

