



**GROUPE  
SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités



# Déclaration de Performance Extra-financière 2018



# Sommaire

**p. 3**

Modèle d'affaires

**P. 5**

Présentation des principaux enjeux

**P. 6**

Un plaisir sain et responsable

**P. 8**

Des filières agricoles durables

**P. 10**

L'empreinte environnementale

**P. 13**

Le bien-être de nos collaborateurs

**P. 16**

Les engagements sociétaux

**P. 17**

Perspectives

**P. 18**

Annexe : modalités de reporting

TENDANCES & VISION

L'alimentation est devenue un enjeu de société. Avec des « consommateurs » en quête de Mieux Manger et de Confiance, elle évolue **vers un nouveau modèle, plus responsable et plus respectueux des cultures locales**. Le développement durable et la révolution digitale

transforment la chaîne agro-alimentaire et la distribution. Le Groupe a l'ambition de **réinventer une alimentation de qualité** répondant aux nouvelles attentes des consommateurs : le bon, le naturel, le sain, la praticité, le durable. En renforçant sa compétitivité et son innovation,

son engagement RSE auprès de ses parties prenantes, le Groupe s'adapte en permanence aux mutations de ses marchés dans le monde et de ses clients distributeurs ou professionnels du BtoB.

RESSOURCES

Ressources Humaines

- 22 916 collaborateurs
- dans 31 pays
- 58,6 % d'hommes  
41,4 % de femmes
- Des filiales en proximité avec leur environnement local

Ressources Environnementales et Sociétales

- 17,0 millions m<sup>3</sup> d'eau
- 2193 GWh d'énergie
- 12 000 exploitations laitières fournissant 4,2 milliards de litres de lait

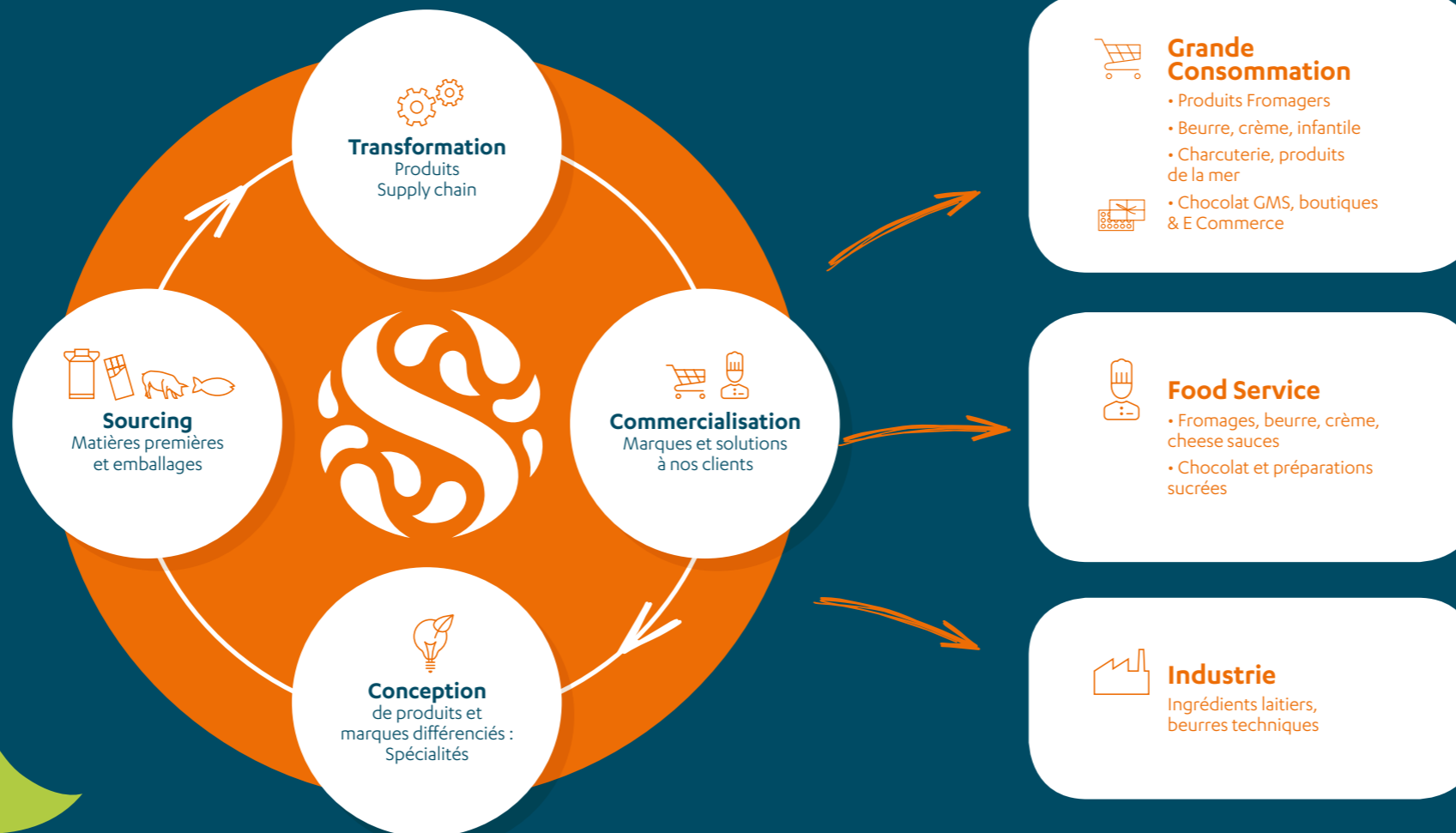
Ressources Économiques

- Stabilité d'un actionariat familial majoritaire
- Contrôle de SAVENCIA Fromage & Dairy, cotée en bourse, avec des Capitaux propres de 1 396,3 M€

CRÉATION DE VALEUR

Un Groupe alimentaire international, familial et indépendant, orienté long terme. Avec ses valeurs fortes et sa mission : **ENTREPRENDRE POUR BIEN NOURRIR L'HOMME**, le Groupe SAVENCIA déploie une stratégie de création de **produits et marques innovants et de haute qualité**. Le Groupe fabrique et commercialise des produits et des marques de spécialité en grande distribution, en food service et des ingrédients pour l'industrie. Il s'appuie sur des filiales en forte proximité avec leurs marchés locaux, ainsi que sur des expertises globales partagées.

Un Groupe, deux entités : **SAVENCIA Fromage & Dairy**, acteur majeur de la transformation laitière et 4<sup>e</sup> fromager mondial, et **SAVENCIA Gourmet**, acteur international du Food Service Premium sucré/chocolat, présent en GMS France avec des marques fortes de charcuterie et produits de la mer.



VALEUR PARTAGÉE

Pour les Hommes

- Top Employer Europe 2018, 2019
- Frais de personnel : 19,4 % CA
- 72,7 % des collaborateurs ont bénéficié d'une formation en 2018
- 312 contrats d'apprentissage en 2018

Pour l'Environnement

- Gaz à Effet de Serre collecte laitière - 191 000 T Eq CO<sub>2</sub> entre 2010 et 2018
- Consommation d'énergie : - 4,2 % par tonne fabriquée entre 2015 et 2018

Pour la Société et les Communautés

- Nouvelle formule d'évolution du prix du lait coconstruite avec les éleveurs en 2018
- Plan « Live Long » Valrhona : actions pour les producteurs de cacao
- SAVENCIA en tête de la croissance CA PGC GMS France entre 2014 et 2018 (source panel distributeur)
- Fonds de dotation Groupe
- Impôts et taxes : 1,5 % du CA

## Présentation des principaux enjeux

### SÉLECTION

#### DE NOS PRINCIPAUX ENJEUX

##### La démarche

La sélection des principaux enjeux pour le Groupe SAVENCIA a été réalisée en s'appuyant sur :

##### LES ÉLÉMENTS LIÉS À LA RÉGLEMENTATION :

les thématiques présentées dans La directive européenne relative à la publication d'informations non financières du 22 octobre 2014 transposée en droit français et modifiant les articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du code de commerce ;

le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 : liste des thématiques.

##### LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES TELS QUE :

le modèle d'affaires, les relations d'affaires et les produits du Groupe ;

l'analyse de matérialité réalisée dans le cadre du groupe de travail Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Un groupe de travail pluridisciplinaire regroupant les fonctions clés de l'entreprise a été constitué. Les participants ont été accompagnés au cours de cette mission par un Conseil externe spécialisé en RSE.

Un état des lieux et un diagnostic initial ont été réalisés, une liste d'enjeux RSE a été dressée.

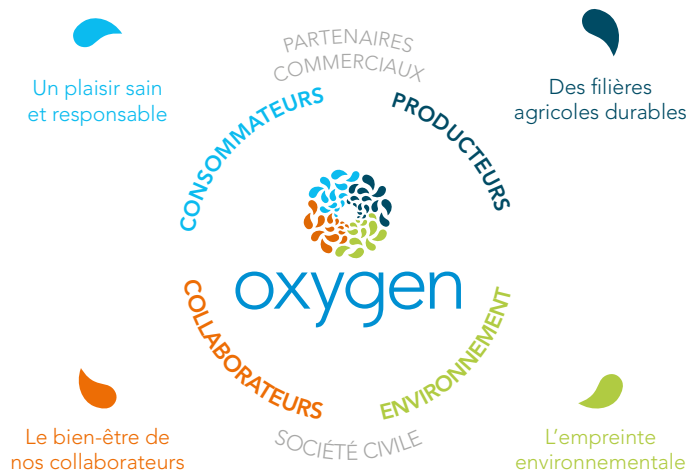
185 parties prenantes à travers le monde ont ainsi été consultées : collaborateurs, producteurs, clients, consommateurs, fournisseurs, dirigeants, investisseurs, société civile.

À partir de ces travaux, une analyse de matérialité a été élaborée en 2017, les enjeux identifiés comme prioritaires à la fois pour le Groupe et pour l'ensemble de ses parties prenantes ont été sélectionnés.

la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) du Groupe SAVENCIA.

Le plan OXYGEN, nom de la démarche RSE du Groupe SAVENCIA, porte l'ambition d'allier sens et performance, d'agir avec nos partenaires, d'innover pour un monde durable.

Quatre axes majeurs de progrès identifiés d'ici 2025 :



##### La méthodologie

L'analyse de ces différents travaux a fait ressortir 15 enjeux pour lesquels l'adéquation avec la réglementation a été vérifiée, en s'assurant de la couverture des points suivants :

les domaines prévus par la réglementation : Social - Sociétal - Environnement - Droits de l'Homme - Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

les autres sujets attendus : Conséquences sur le changement climatique - Économie circulaire et gaspillage alimentaire - Précarité - Alimentation saine et durable - Bien-être animal - Accords collectifs et actions diversité - Handicap.

Pour chaque axe majeur identifié, un engagement est défini et des objectifs quantitatifs ou qualitatifs sont fixés.

Afin d'assurer une cohérence de l'ensemble de notre démarche RSE, ces 15 enjeux ont été rapprochés des 4 axes majeurs et des indicateurs de performance pertinents au regard de notre secteur d'activité y ont été associés.

SAVENCIA Fromage & Dairy publie cette année de manière volontaire une Déclaration de Performance Extra-Financière dans le cadre de la mise en œuvre de la Directive européenne. Pour cette première année de transition avec l'ancien format de reporting, les données complémentaires au format « Grenelle II » sont disponibles dans un document dédié sur le site internet [savencia-fromagedairy.com](http://savencia-fromagedairy.com)

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## Nos principaux enjeux :

ENJEUX	RISQUES
<b>UN PLAISIR SAIN ET RESPONSABLE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Améliorer la qualité nutritionnelle et la conception de nos produits</li><li>Promouvoir une consommation responsable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risque produit</li><li>Risque d'atteinte à la réputation du Groupe</li></ul>
<b>DES FILIÈRES AGRICOLES DURABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Co-développer avec nos fournisseurs de matières premières agricoles un approvisionnement plus durable</li><li>Promouvoir des achats responsables</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risque de volatilité des prix matières</li><li>Risque climatique</li></ul>
<b>L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Réduire nos émissions de Gaz à Effet de Serre</li><li>Maîtriser nos ressources en eau</li><li>Optimiser la gestion des déchets</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risque climatique</li><li>Risque environnemental</li></ul>
<b>LE BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Garantir la sécurité de nos collaborateurs</li><li>Améliorer la qualité de vie au travail</li><li>Développer les compétences</li><li>S'engager en faveur de la diversité et de l'inclusion</li><li>Favoriser l'engagement solidaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risque sécurité des Hommes</li><li>Risque de non-respect de la réglementation</li><li>Risque de déficit de compétences et d'attractivité</li></ul>
<b>LES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Respect des droits de l'Homme</li><li>Lutte contre la corruption</li><li>Lutte contre l'évasion fiscale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risque de non-respect de la réglementation</li><li>Risque d'atteinte à la réputation du Groupe</li><li>Risques financiers</li></ul>

## Un plaisir sain et responsable

### 1. AMÉLIORER LA QUALITÉ NUTRITIONNELLE ET LA CONCEPTION DE NOS PRODUITS

#### Améliorer la qualité nutritionnelle de nos produits

##### ENJEU ET POLITIQUE

Le Groupe SAVENCIA élabore des produits naturels avec des matières premières de qualité soigneusement sélectionnées.

En accord avec sa vocation « Entreprendre pour bien nourrir l'Homme », le Groupe a la volonté de contribuer aux objectifs de santé publique avec la conviction que l'alimentation constitue un paramètre clé de la santé et du bien-être de tous. Les équipes proposent et construisent des plans de progrès concrets et ciblés pour améliorer en permanence la qualité nutritionnelle et la conception des produits, et promouvoir une consommation responsable. À ce titre, les actions sont centrées autour de deux leviers majeurs que sont l'offre produits et le comportement de consommation pour contribuer positivement à l'évolution des pratiques alimentaires.

D'ici 2025, nous généraliserons l'étiquetage nutritionnel à la portion sur nos produits à marque vendus en grande distribution, complété quand cela est possible, par la présence de repères visuels de portion (sur produit et/ou emballage), incitant à une consommation raisonnée. Cet engagement va au-delà des exigences réglementaires dans

certains pays. L'objectif est de fournir aux consommateurs des éléments utiles dans le cadre de la construction d'une alimentation équilibrée et diversifiée.

Le Groupe s'engage à mettre en place une information nutritionnelle claire : étiquetage nutritionnel à la portion sur 100% de nos produits à marque vendus en grande distribution.

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

• Dans le prolongement des actions entreprises suite au prix Excellence Santé et Bien-être « Nudging for Good » remporté par En Cas de Caprice en 2017, la marque Caprice des Dieux, est aujourd'hui une marque engagée sur la notion de portion. En plus de l'affichage d'un étiquetage nutritionnel à la portion sur la majorité de ses packs, (et bientôt sur tous ses packs), le produit Caprice des Dieux 300 g intègre désormais des repères visuels de portions en fond de boîte pour aider à une consommation raisonnée du produit, de manière simple et ludique.

##### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

• Environ 35 % des produits de nos marques vendus en grande distribution comportent en 2018 un étiquetage nutritionnel à la portion.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## Conception et reconception responsable de nos produits

### ENJEU ET POLITIQUE

Une démarche de conception et reconception responsable est en place au sein du Groupe qui s'engage à améliorer le profil nutritionnel de ses produits (notamment réduction de sel et de matières grasses dans les spécialités fromagères), à élaborer des recettes sans additif ajouté et à développer l'écoconception des emballages.

Une Charte de conception responsable est en cours d'élaboration et sera mise à disposition de l'ensemble des filiales du Groupe. Cette charte proposera des lignes directrices sur lesquelles les plans de progrès produits et emballages pourront être construits et proposés par les filiales à l'échelle internationale.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

➤ Plusieurs marques ont optimisé le profil nutritionnel de leurs produits en 2018, ainsi :

- le produit Tolle Rolle de Milkana Allemagne, vendu également en France sous la marque Escargolo de P'tit Louis, est un fromage 100% naturel et sans additif ajouté. Il a fait l'objet d'une réduction de sel de 13% et sa composition nutritionnelle est désormais en ligne avec le guide marketing des produits destinés aux enfants, de l'Organisation Mondiale de la Santé ;

- les nouvelles recettes sans additif ajouté du St Morêt Léger et de la crème légère Elle & Vire de Condé-sur-Vire ;

- l'amélioration nutritionnelle des produits de la marque Polenguinho, leader des fromages fondus au Brésil, avec la réduction des acides gras saturés (- 13 % sur Polenguinho original, - 14 % sur Polenguinho Light) et de sel (- 19 % sur Polenguinho original, - 29 % sur Polenguinho Light) ;

- la marque Santa Rosa au Chili s'est engagée dans une démarche de réduction de sodium de 12 % sur la gamme Queso de Cabra et de 39 % sur Crémambert ;

- en 2018, la gamme de décors Valrhona Signature est devenue 100% naturelle avec des couleurs d'origine naturelle et sans additif dioxyde de titane sur l'ensemble de la gamme ;

- la gamme de rillettes Bordeaux Chesnel sans conservateurs, colorants ni arôme artificiel.

➤ Des actions d'écoconception emballages ont été engagées par plusieurs filiales :

- réduction du poids des emballages ou utilisation de matériaux plus facilement recyclables : la barquette Fol Épi est ainsi composée de 30 % de plastique recyclé, Chaumes LS a choisi une barquette d'origine végétale et un couvercle recyclable ;

- reconception des ballottins Valrhona, donnant lieu au lancement de leur toute première gamme écoconçue en 2018. Les nouvelles boîtes sont composées de 40% de carton en moins, ce qui permettra d'économiser 5,5 tonnes de carton par an, et sont entièrement recyclables (à l'exception du ruban) ;

- en 2018, une action de réduction du poids des pots de rillettes Bordeaux Chesnel a été initiée et sera déployée en 2019 : elle permettra une réduction de 4% du poids des pots de l'ensemble de la gamme.

## 2. PROMOUVOIR

### UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

#### ENJEU ET POLITIQUE

Accompagner les consommateurs et nos collaborateurs vers des comportements de consommation plus raisonnée est un objectif du Groupe.

Le Groupe utilise la méthodologie *Nudge* depuis 2016. Cette méthodologie s'appuie sur l'économie comportementale et consiste à créer des conditions qui encouragent les individus, sans les contraindre, à adopter les comportements bénéfiques pour eux-mêmes, les collectivités et/ou la planète.

Le Groupe développe également des actions afin de limiter le gaspillage alimentaire telles que l'élaboration de formats adaptés aux besoins des consommateurs (portions, barquettes refermables, etc..) ou les dons aux banques alimentaires.

Un module *e-learning* de formation à l'alimentation saine et à la nutrition sera par ailleurs déployé d'ici 2025 et mis à disposition de l'ensemble des filiales du Groupe.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

➤ Élaboration de recettes équilibrées selon les derniers critères de l'alimentation saine et durable. Ces recettes sont diffusées sur notre plateforme digitale *quiveutdufromage.com* afin d'apporter des solutions clé en main au plus grand nombre. Ces contenus sont accessibles à tous sur l'alimentation des enfants, la notion de portion et la diversité alimentaire, les bénéfices nutritionnels naturels des fromages. Le cahier des charges de ces recettes a été élaboré en collaboration avec des spécialistes de l'alimentation et répond aux règles d'une alimentation variée basée sur des portions adaptées d'aliments et ingrédients culinaires peu transformés. Sur ce site, des recettes équilibrées permettent ainsi d'apprécier le fromage, protéine alternative à la viande, en cœur de repas et associé aux catégories d'aliments recommandées comme les légumes.

➤ Dans le cadre de l'élection du « Marché Préféré des Français », St Morêt distribue des recettes anti-gaspillage afin de redonner de la fraîcheur aux fruits et légumes défraîchis.

➤ En 2018, 73,2 % des dons réalisés par les sites de production sont des dons de produits.

➤ Formation Nutrition : dès 2019, plus de 4 500 collaborateurs auront la possibilité de suivre cette formation via la plateforme digitale du Groupe. Ce parcours est élaboré en collaboration avec des experts reconnus afin d'apporter les connaissances nécessaires à la construction d'un régime alimentaire équilibré associé à l'activité physique.

#### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

L'indicateur clé de performance est en cours d'élaboration.

## Des filières agricoles durables

### 1. CO-DÉVELOPPER AVEC NOS FOURNISSEURS

#### DE MATIÈRES PREMIÈRES AGRICOLES UN APPROVISIONNEMENT PLUS DURABLE

##### ENJEU ET POLITIQUE

SAVENCIA souhaite co-développer avec ses fournisseurs de matières premières agricoles un approvisionnement plus durable et créateur de valeur.

Le Groupe est centré sur des marques fortes et reconnues qui nécessitent de la part de ses fournisseurs une matière première irréprochable. Il travaille sur le long terme en partenariat avec ses fournisseurs. Afin de satisfaire aux nouvelles attentes sociétales de nos consommateurs, les filiales s'attachent à développer des filières de qualité, respectueuses du bien-être animal, de l'environnement et valorisant le travail des producteurs.

Nos engagements portent sur nos principales matières premières stratégiques à savoir :

- ▶ le lait, avec l'extension de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage à l'ensemble de notre collecte laitière dans le monde d'ici 2025, le déploiement du diagnostic « Production Laitière Durable » auprès de 50 % de nos producteurs laitiers en 2025 et le co-développement des productions de lait issues d'une alimentation sans OGM des troupeaux et de l'Agriculture Biologique ;
- ▶ le cacao, avec 90 % de nos achats de fèves de cacao issus de partenariats à long terme avec nos producteurs en 2025 ;
- ▶ le porc, avec 90 % d'approvisionnements de filière qualité durable régionale pour les rillettes de porc en 2025 ;
- ▶ des achats responsables d'ici 2025 sur les autres matières premières agricoles, dont le poisson.

#### A. LE LAIT

##### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

SAVENCIA Fromage & Dairy achète 4,2 milliards de litres de lait dans le monde auprès de 12 000 exploitations laitières.

La France représente 75% de ces approvisionnements et tout le lait que nous transformons en France est d'origine française. Notre transformation y est de proximité : 97% de notre collecte laitière est réalisée à moins de 70 kilomètres de nos laiteries et même 70% à moins de 30 kilomètres.

Nous développons des relations durables avec les fournisseurs de lait dont la totalité adhère soit à des Organisations de Producteurs, soit à des coopératives. En 2018, dans l'esprit de la loi EGAlim, une nouvelle formule d'évolution du prix du lait a été co-construite avec nos fournisseurs : elle s'appuie sur des indicateurs de marchés liés au mix produit des activités de SAVENCIA Fromage & Dairy en intégrant le principe d'inversion de la construction du prix sur le marché français et les coûts de production du lait.

Sur le plan de la qualité, des conditions de production et d'élevage, le respect de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage est exigé de tous nos éleveurs français et sera progressivement étendue à l'ensemble de notre collecte laitière dans le monde. En 2018, 73% de nos volumes mondiaux répondent à cette charte.

SAVENCIA Fromage & Dairy s'est engagé dans la prévention des risques. En France, depuis 2012, le Groupe a déployé à l'ensemble des exploitations laitières un protocole de sécurité transport, qui permet d'analyser les risques liés aux manœuvres des citernes de collecte. En améliorant les flux de circulation et les accès au tank à lait, une collecte en toute sécurité est ainsi favorisée.

Afin de mieux répondre aux interrogations de ses clients sur les conditions de production du lait, le Groupe propose aux producteurs sa démarche « Approvisionnements Laitiers Responsables », comportant un diagnostic de leur exploitation selon 10 indicateurs. Ce diagnostic permet d'évaluer l'état des pratiques aussi bien sur le plan économique, que social et environnemental, ou sur celui des conditions d'élevage : - rentabilité de l'exploitation - gestion durable des ressources - empreinte carbone - bien-être animal - autonomie alimentaire du troupeau - biodiversité - fertilité du sol - qualité de vie du producteur - accès au plein air - santé du troupeau.

Après avoir réalisé ce diagnostic, l'éleveur peut choisir un axe de progrès, et le Groupe l'accompagne, notamment avec une proposition de formations répondant aux besoins autour de thématiques telles que, la santé et la nutrition des vaches, la fertilisation des sols ou bien l'autonomie protéique... En 2018, 550 journées de formation ont été dispensées auprès de nos fournisseurs de lait en France.

Pour accompagner les éleveurs dans l'évolution de leurs pratiques, les Animateurs Ressources Laitières sont en contact quotidien avec eux.

Au-delà des accompagnements techniques, des mesures financières sont mises en place pour faciliter l'installation de jeunes producteurs, favoriser la conversion à l'agriculture biologique ou encore développer la production laitière caprine.

##### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

	2017	2018	Objectif 2025
Étendre la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage dans le monde (% volume lait collecté)	75,2%	73,0%	100%
Déployer le Diagnostic Production Laitière Durable (% volume lait collecté)	14,8%	16,4%	50,0%

Pour encourager la création de valeur, 24% des volumes collectés proviennent d'une filière différenciée : filière caprine, ovine, Agriculture Biologique, alimentation des bovins sans OGM ou Appellation d'Origine Protégée (AOP).

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## B. LE CACAO

Notre engagement : 90 % de nos achats de fèves de cacao issus de partenariats à long terme avec nos producteurs en 2025.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

À travers ses partenariats, le Groupe s'engage à préserver les cacaos aromatiques et à soutenir les communautés de producteurs.

Plusieurs projets sont soutenus afin de nouer des partenariats à long terme, en particulier à travers le plan « Live Long Cacao » mis en œuvre par notre filiale Valrhona :

- soutien des communautés locales de producteurs de cacao : depuis 2017, en partenariat avec Fedco, lancement d'un projet planifié sur 5 ans visant à améliorer l'accès à l'éducation au Ghana (constructions d'écoles, amélioration des infrastructures) afin d'aider les communautés productrices de cacao à prospérer. Cette initiative s'est poursuivie en 2018 ;
- développement de modèles agroforestiers permettant d'améliorer la résilience des communautés rurales, de diversifier les sources de revenus des producteurs, d'accroître la productivité des exploitations et de préserver l'environnement (projet Cacaoforest). En 2018, Valrhona a procédé à l'ensemencement des différents modèles de culture et a étudié les solutions afin de déterminer les plus efficaces sur le long terme ;
- partenariat à Madagascar sur la culture, la sélection et la préparation du cacao. Un plan de développement sur le long terme est mis en place, comprenant la rénovation d'un village et l'ouverture d'un centre de soins. En 2018, 21 familles se sont installées dans leur nouveau logement et une association a été créée ;
- en 2018, 100% des approvisionnements de Valrhona en fèves sont traçables jusqu'au producteur. Le nouvel objectif de Valrhona est d'atteindre 100 % de fèves traçables jusqu'à la parcelle d'ici 2021.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

En 2018, 66% de nos achats de fèves de cacao sont issus de partenariats à long terme.

## C. LE PORC

Notre engagement : 90 % d'approvisionnements de filière qualité durable régionale pour les rillettes de porcs en 2025.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Bordeau Chesnel a initié en 2018 une démarche de contractualisation directe avec les éleveurs de porc. Cette démarche a été réalisée en collaboration avec les éleveurs, groupements, abatteurs, syndicats et ONG. L'objectif est de réussir le co-développement d'une filière durable d'approvisionnement local et responsable en porc avec des plans de progrès sur la qualité de l'alimentation, le respect du bien-être animal, de l'environnement ainsi qu'une juste rémunération pour l'éleveur.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Une dizaine de contrats a été signée en 2018 et le déploiement de ce programme va se poursuivre jusqu'en 2025.

## D. LE POISSON

Notre engagement : des achats responsables d'ici 2025 sur les autres matières premières agricoles, dont le poisson.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Engagée pour la préservation des ressources marines, Coraya a décidé fin 2018 de s'approvisionner, pour ses bâtonnets de surimi, exclusivement en poisson issu d'une pêche durable. Ces approvisionnements sont contrôlés par un organisme indépendant, garantissant le recours à des pratiques de pêche respectueuses des fonds marins, de l'environnement, des ressources en poisson et des stocks des espèces.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

À fin 2018, 100% des poissons des bâtonnets de surimi Coraya sont issus d'une pêche durable, contrôlée par un organisme indépendant.

## 2. PROMOUVOIR

### DES ACHATS RESPONSABLES

#### ENJEU ET POLITIQUE

SAVENCIA développe des collaborations de long terme avec ses principaux fournisseurs et inscrit ses relations dans une dynamique de progrès partagé afin de promouvoir des achats responsables.

Le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur des critères de qualité, de sécurité, de service, de compétitivité et sur leur capacité d'accompagnement durable.

Depuis 2010, une Charte « Achats Durables & Solidaires » est soumise aux fournisseurs majeurs pour signature. Cette Charte a été établie en cohérence avec la Charte éthique du Groupe et selon la Charte des bonnes pratiques d'achats établie sous la tutelle du Ministère de l'Economie, des Finances, de l'Industrie, de la Concurrence et de la Médiation nationale, dont le Groupe est signataire depuis le 10 janvier 2012.

Le Groupe s'engage à développer des achats responsables auprès de l'ensemble de ses fournisseurs hors matières premières agricoles via la Charte Groupe des Achats Responsables. Le déploiement de la « Charte Achats Responsables » s'opère par vagues successives avec un suivi du taux de couverture. L'évaluation des risques RSE est établie via le processus d'évaluation EcoVadis.

À terme, 80 % des dépenses externes Groupe seront couvertes (hors achats matière première laitière) dans le cadre de relations commerciales établies.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- La « Charte relative à l'engagement du Groupe SAVENCIA contre la corruption et le trafic d'influence dans ses relations avec ses partenaires commerciaux » a fait l'objet d'un envoi aux partenaires France et Directions Commerciales monde, respectivement les 17 novembre 2017 et 16 avril 2018 avec une note d'accompagnement en versions française et anglaise.
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la dénomination devient « Charte Achats Responsables » et se voit renforcée de la Charte relative à l'engagement du Groupe SAVENCIA contre la corruption et le trafic d'influence dans ses relations avec ses partenaires commerciaux, et ajustée des



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

nouvelles dispositions relatives au code de conduite interne établi par le Groupe.

- L'évaluation des risques RSE est établie via le processus d'évaluation EcoVadis, engagé depuis 2010. Les quatre domaines d'évaluation sont :
  - Environnement ;
  - Social ;
  - Éthique & Corruption ;
  - Relations Fournisseurs & Chaîne d'approvisionnement.
- La Direction Achats Groupe a procédé à deux campagnes d'évaluation EcoVadis en 2018 selon le ciblage de la cartographie des risques EcoVadis et sur un périmètre mondial.

## INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Les indicateurs liés aux taux de couverture de la charte achats responsables et des évaluations EcoVadis sont définis, mais le processus de consolidation des données nécessaires à leur calcul est en cours de finalisation.

L'évaluation des risques RSE, via EcoVadis, a été réalisée pour 466 fournisseurs au 31 décembre 2018, sur l'ensemble du périmètre Groupe Savencia.

La note moyenne obtenue est de 49,6/100 versus 42,2/100 en moyenne sur le panel *Food & Beverage* EcoVadis.

## L'empreinte environnementale

### 1. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

#### ENJEU ET POLITIQUE

Depuis de nombreuses années le Groupe veille à réduire l'empreinte environnementale de ses activités. Des programmes ont été engagés et se poursuivent notamment dans les domaines de l'énergie, de l'eau, des déchets et des rejets.

Des référentiels internes thématiques, appelés « Guides des Bonnes Pratiques », viennent compléter le dispositif ; ils permettent aux sites de production d'optimiser les procédés et de rendre les installations de plus en plus performantes. Les expériences réussies sont partagées afin de les démultiplier au mieux sur l'ensemble des sites du Groupe.

Au niveau local les référents environnement sont en charge de l'animation de la démarche et du pilotage des actions dans leur périmètre, en adéquation avec la politique générale du Groupe.

SAVENCIA s'engage à réduire l'impact environnemental de ses activités avec une réduction de 25 % d'ici 2025 :

- de la consommation énergétique et des émissions de gaz à effet de serre de production et de transport, en diminuant sa consommation de carburants de 25 % et en augmentant la part des énergies renouvelables ;
- des prélèvements d'eau dans le milieu naturel ;

ainsi qu'une réduction de l'empreinte carbone de notre collecte laitière de 300 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> d'ici 2025 (versus 2010).

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

##### Réduction des consommations d'énergies

- Au niveau central des équipes dédiées suivent et accompagnent les sites conformément à la politique globale mise en œuvre au travers du plan Oxygen. Différentes instances permettent un pilotage transversal des projets et des résultats :
  - des réunions « RSE – Énergies et matières » sont organisées avec les Directions industrielles et les référents métiers ; elles permettent de suivre les résultats et les actions mises en œuvre, et si besoin d'ajuster les projets à engager ;

- des réunions « G'ENVI » sont organisées avec les référents environnement sur des thématiques ciblées permettant aux différents acteurs de partager les bonnes pratiques dans les différents domaines. Ces réunions ont lieu une fois sur deux sur un site industriel afin de rester au plus près des préoccupations des sites et des solutions mises en œuvre. Des intervenants externes sont régulièrement invités, en lien avec les sujets traités. Des points réglementaires sont également abordés afin de tenir tous les acteurs informés des évolutions en cours ou à venir et ajuster, le cas échéant, les plans d'actions.

- L'Academy SAVENCIA est un parcours de formation sur trois ans qui s'adresse à tous les cadres à travers le monde et comprend :

- un premier volet académique, enrichi avec des approfondissements sur les grands chapitres de la RSE qui relèvent de la production : nutrition, développement durable, énergie, déchets, environnement, traitement des effluents etc. ;

- un deuxième volet orienté sur les méthodes et les bonnes pratiques totalement renouvelé et mis à jour. Les séances se déroulent désormais sur plusieurs sites en Europe et à l'international ;

- le troisième volet, centré sur les grandes technologies de SAVENCIA Fromage & Dairy s'appuie sur les connaissances et les savoir-faire rassemblés en permanence par les experts désignés à cet effet.

En 2018, le programme a été déployé dans plusieurs pays.

- Un investissement significatif a été réalisé sur un site français afin de remplacer 3 anciennes chaudières au fioul par 3 nouvelles chaudières au gaz. Cet investissement a permis de réduire très significativement la consommation de combustibles, les émissions de gaz à effet de serre et autres pollutions atmosphériques, tout en réduisant fortement les nuisances sonores.

- Dans deux de nos filiales, Valrhona et Alliance Océane, des systèmes de supervision énergétique pilotés à partir d'une plateforme pour l'industrie 4.0 ont été mis en place. Ils permettent l'optimisation des consommations d'énergie par l'analyse des données : des utilités et des process, simulation de projets d'efficacité énergétique, maintenance prédictive, identification des conditions opératoires les plus performantes, gestion des cycles de vie d'actifs.

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La construction de la nouvelle usine de Bourdeau Chesnel, réceptionnée en octobre 2018, va permettre de réduire significativement l’empreinte carbone de son activité : mise en place d’un système de froid n’utilisant pas de gaz à effet de serre et récupération thermique de la chaleur perdue des groupes frigorifiques pour préchauffer l’eau chaude sanitaire. Un impact environnemental en forte réduction avec une économie de 700 tonnes/an de CO<sub>2</sub>.

### Développement des énergies renouvelables

- Exploitation de chaufferies au bois en France et en Amérique du Sud.
- Approvisionnement en électricité avec Garantie d’Origine (GO), en France et en Espagne : Valrhona, Weiss et Alliance Océane utilisent de l’électricité à 100 % avec Garantie d’Origine.
- Augmentation de la part de l’énergie photovoltaïque à 4,1 % de l’électricité consommée en 2018 sur un de nos sites à l’international ayant installé des panneaux solaires fin 2017.
- Méthanisation de biodéchets : la filiale Fro’ recycle 100 % de ces biodéchets dans les installations de méthanisation de ses producteurs laitiers et la fromagerie d’Azé a mis en place un partenariat local pour la méthanisation de ses déchets organiques.

### Réduction des Gaz à Effet de Serre transports

Mise en place des actions suivantes en 2018 afin de réduire les émissions de GES de la flotte de camions de livraison détenue en propre :

- déploiement d’un système de navigation permettant d’extraire à distance les paramètres techniques des véhicules pour améliorer l’écoconduite des conducteurs et diminuer la consommation de carburants. Afin d’analyser de manière précise ces données, un poste de formateur référent « écoconduite » a été créé. Une fois ces données analysées, les conducteurs sont formés à l’éco conduite. Depuis la mise en place de ce logiciel et la création de ce poste de formateur, on constate une baisse de la consommation moyenne des véhicules ;
- optimisation des tournées avec l’utilisation d’un outil de simulation et d’optimisation de tournées : réduction en 2018 de 4 % des kilomètres parcourus vs 2017 ;
- en France, notre plateforme logistique s’est engagée dans une démarche volontaire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de ses activités de transport routier et adhère à ce titre à la charte « CO<sub>2</sub> les transporteurs s’engagent ». La modernisation du parc se poursuit avec l’acquisition de nouveaux véhicules aux normes anti-pollution « Euro 6 » afin de diminuer notamment les émissions de particules, les oxydes d’azote, les consommations de carburant mais également d’assurer un meilleur confort aux conducteurs ;

Résultats plateforme logistique Messageries Laitières	2017	2018
Consommation moyenne de la flotte détenue en propre (l/100 km)	36,3	35,5
Émissions de CO <sub>2</sub> de la flotte détenue en propre (en tonne équiv. CO <sub>2</sub> )	3242	3217

- la nouvelle plateforme logistique, construite près de Honfleur, est certifiée Haute Qualité Environnementale (HQE). Des dispositions ont également été prises afin de favoriser les déplacements moins polluants : places réservées pour les VL électriques, abris vélos, parking, prévus pour les cyclistes.

### Réduire l’empreinte carbone de notre collecte laitière

La réduction de l’empreinte carbone de la production laitière des fournisseurs du Groupe en France est calculée à partir de deux facteurs de diminution :

- une diminution dite « naturelle » qui concerne l’ensemble des exploitations laitières françaises ;
- une diminution engendrée par les plans d’actions engagés dans le cadre de la démarche Approvisionnements Laitiers Responsables du Groupe.

En 2018, grâce aux différentes actions menées, c’est 191 000 tonnes d’équivalent CO<sub>2</sub> qui ont été économisées par rapport à 2010.

	2017	2018	Obj. 2025
Réduire l’empreinte carbone de notre collecte laitière (en tonnes équiv. CO <sub>2</sub> cumulé vs 2010 en France)	- 164 000	- 191 000	- 300 000

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

En % d’évolution versus 2015

	2016	2017	2018
Réduction de la consommation d’énergie (GWh/tonne fabriquée)	- 1,1%	- 3,0%	- 4,2%
Réduction des GES Scopes 1 & 2 (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> /tonne fabriquée)	1,1%	- 0,9%	- 0,9%
Réduction de la consommation de carburant (en litres)	0,4%	- 4,8%	- 7,3%

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## 2. MAÎTRISER NOS RESSOURCES EN EAU

### ENJEU ET POLITIQUE

L'eau joue un rôle important dans nos procédés, notamment pour assurer un haut niveau d'hygiène et de sécurité de nos produits, principalement lors des opérations de nettoyage. Mais elle peut également être utilisée comme auxiliaire technologique lors des fabrications, comme fluide caloporteur ou frigoporteur. Elle alimente également les installations de prévention et de lutte contre les incendies.

Face au changement climatique il est probable que certaines situations de stress hydrique s'accroissent, en particulier dans certains pays. Une attention particulière est portée sur ces phénomènes afin d'identifier et de prévenir tout risque, et de renforcer si besoin les moyens d'actions pour limiter autant que possible les prélèvements dans le milieu naturel.

L'objectif est de réduire les prélèvements d'eau dans le milieu naturel de 25% d'ici 2025.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Optimisation et rénovation des équipements de nettoyage existants, voire renouvellement complet sur certains sites, notamment en France, en République tchèque, aux États-Unis et en Chine.
- Formation et sensibilisation du personnel afin de mettre en place ou étendre les bonnes pratiques en matière de nettoyages manuels.
- Récupération d'une partie dite de « l'eau de vache », à savoir l'eau contenue dans le lait ou le sérum, obtenue par évaporation ou osmose inverse qui est retraitée et utilisée pour les nettoyages externes afin de réduire la consommation d'eau.
- En France, travail avec l'interprofession à l'identification des pratiques et des technologies les plus efficaces dans le domaine de l'utilisation de l'eau sur les sites laitiers et fromagers.
- Dans le cadre de la nouvelle usine de Bordeaux Chesnel, des investissements ont été réalisés et vont permettre de réduire de 35% l'eau consommée.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

En % d'évolution versus 2015

	2016	2017	2018
Réduction de la consommation d'eau (en m <sup>3</sup> /tonne fabriquée)	- 0,5 %	- 0,5 %	1,5 %

En 2018, nous avons renforcé nos procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire sur nos sites industriels, ce qui a pour conséquence une augmentation de nos consommations en eau.

## 3. OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS

### ENJEU ET POLITIQUE

Les activités de transformation génèrent des déchets inhérents aux procédés de fabrication et de conditionnement. Il s'agit majoritairement de Déchets Industriels Non Dangereux (DIND), et la plupart d'entre eux comme le carton, le papier, le verre, l'acier ou l'aluminium sont retraités dans des filières de valorisation ou de recyclage.

L'engagement du Groupe est de renforcer le tri et la valorisation des déchets industriels en contribuant à des solutions circulaires.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Optimisation du tri et du stockage sur les sites. En France un travail d'optimisation et de rationalisation a été mené avec des prestataires nationaux, afin de mieux traiter nos différents flux de déchets, et de trouver localement de meilleurs débouchés dans les filières de valorisation et de recyclage. Une de nos filiales françaises a par exemple mis en place en 2018 le don d'emballages « big bags » usagés aux déchetteries de sa ville afin que ceux-ci soient réutilisés.
- Réduction à la source du poids des emballages et utilisation de matériaux plus facilement recyclables.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

En % d'évolution versus 2015

	2016	2017	2018
Déchets industriels (en tonnes/tonne de produit fabriqué)	9,4 %	- 0,1 %	6,3 %

En 2018, 65,6 % des déchets sont évacués en vue de valorisation.

## Le bien-être de nos collaborateurs

### 1. GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

#### ENJEU ET POLITIQUE



Le Groupe SAVENCIA rassemble des entreprises à taille humaine unies par une culture forte qui guide nos comportements et nos actions. Le bien-être, la préservation de l'intégrité physique et la santé des femmes et des hommes qui travaillent dans et pour le Groupe, sont des préoccupations de tous et à tous les niveaux de l'organisation.

Ainsi le Groupe a initié une démarche, il y a bientôt 10 ans, fédérée autour du programme « La SÉCURITÉ c'est NOTRE affaire ». Elle s'appuie sur une Charte Sécurité et Santé au Travail cosignée par le Président et le Vice-Président du Groupe, et avec pour objectif de tendre vers le zéro accident de travail.

Le comportement de chaque personne étant le facteur clé pour améliorer au quotidien la sécurité au sein de nos établissements, le Groupe vise l'exemplarité des comportements dans toutes les situations et dans tous les environnements de travail, industriel, logistique ou administratif.

Le Groupe s'attache à prévenir les risques sécurité aussi bien pour ses collaborateurs que pour le personnel intérimaire travaillant pour le Groupe. Aussi la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires sont suivies et prévenues au même titre que celles des collaborateurs du Groupe. Les accidents de travail avec arrêt des effectifs intérimaires sont comptabilisés dans le taux de fréquence (TFi<sup>(1)</sup>) de l'entreprise de même que ceux des effectifs inscrits.

Au niveau du Groupe, la démarche est coanimée par les Directions des Ressources Humaines et des Opérations. Au niveau des filiales, la démarche est animée par une organisation locale portée par la Direction Générale et le plus souvent accompagnée par un préventeur sécurité désigné sur chaque site.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Un Référentiel Sécurité Monde regroupe l'essentiel des bonnes pratiques à déployer et a été mis en place. Sa mise en œuvre est régulièrement audité par des équipes internes.
- Un Comité de gouvernance se réunit plusieurs fois par an, et permet de définir les priorités, la stratégie et les moyens à mettre en œuvre au regard des résultats.
- Un réseau de préventeurs est garant du programme sur les sites et se réunit régulièrement afin de partager les résultats des actions mises en œuvre, et de faire évoluer le socle d'outils et de bonnes pratiques.
- Des formations à la sécurité et santé au travail sont réalisées dans les filiales. En 2018, elles représentent 35,5% des actions de formation dans le Groupe.
- Les Visites de Sécurité Comportementale (VSC), déployées à l'échelle du Groupe, mobilisent direction, managers, et opérateurs autour de dialogues sécurité au plus près du poste de travail afin d'identifier et de corriger les comportements à risque.

- Des actions pour réduire la pénibilité sur les postes de travail et prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et les maladies professionnelles sont mises en œuvre : des formations aux gestes et postures, l'intervention d'ergonomes, des échauffements à la prise de poste, le réaménagement de flux ou de machines, et la conception ou re-conception de ligne.
- Les résultats sécurité sont consolidés et communiqués chaque mois, accompagnés de messages clés d'encouragement ou de mise en garde sur des risques particuliers.
- Chaque année est organisée une Semaine Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail, moment de partage autour des règles et bonnes pratiques de sécurité dans l'entreprise pour l'ensemble des sites et des filiales à travers le monde. En 2018, pour la sixième Semaine Mondiale de la sécurité, un challenge sécurité a réuni 278 équipes inscrites dans 22 pays.
- Le taux de fréquence des effectifs inscrits et intérimaire (TFi<sup>(1)</sup>) en 2018 est de 11,74. Il y a eu 476 accidents du travail avec arrêt des effectifs inscrits et intérimaires.

#### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

	2016	2017	2018
% de filiales à 0 accident avec arrêt	44,7 %	39,8 %	41,7 %

Afin de prévenir les risques de sécurité pour les travailleurs intérimaires, des formations spécifiques aux thématiques de santé et de sécurité sont réalisées à la prise de poste et en partenariat avec les agences d'intérim.

Des protocoles de sécurité sont également appliqués aux fournisseurs et sous-traitants travaillant sur site.

Une démarche sécurité spécifique a également été engagée en 2018 dans les sites les plus accidentogènes.

### 2. AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### ENJEU ET POLITIQUE

Le Groupe attache une grande importance à la qualité de vie au travail et aux relations sociales, source d'épanouissement et de performance durable.

Pour cela il s'attache à promouvoir et maintenir le dialogue social, la communication interne et l'écoute des collaborateurs. Dans cette démarche, le Groupe développe des solutions pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail, et mesure régulièrement leur efficacité dans une optique d'amélioration permanente.

Le dialogue social est placé au plus près du terrain pour s'adapter à chaque métier et aux spécificités des organisations selon le principe de subsidiarité prévalant dans le Groupe.

(1) Nombre d'accidents du travail avec arrêts des effectifs inscrits et intérimaires x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées des effectifs inscrits et intérimaires.

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à réaliser des enquêtes d'opinion et des plans de progrès dans 100% des filiales pour améliorer la qualité de vie au travail.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- La promotion du dialogue social est encouragée au travers de la représentation des salariés. Des instances représentatives du personnel sont en place à tous les niveaux : les instances représentatives locales au niveau des filiales, le Comité de Groupe au niveau du périmètre France, le Comité d'Entreprise européen au niveau Europe. Sur le périmètre France, des commissions paritaires pilotent les dispositifs mis en place par voie d'accord à savoir : la prévoyance, les frais de santé, le PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).
- En 2018, un accord de participation mutualisé sur une partie du périmètre France a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.
- La communication interne est favorisée dans les filiales par des journaux internes, des bases intranet généralistes et par métier, des affichages, des expositions itinérantes, etc. :
  - un journal interne Groupe, disponible en quatre langues, est diffusé à l'ensemble des collaborateurs en version papier ou digitale avec des contenus enrichis ;
  - en 2018, le lancement d'un réseau social d'entreprise Workplace dans le cadre du projet Savencia Connect, permet l'utilisation d'une nouvelle forme de partage de l'information au sein de l'entreprise plus ouverte et instantanée. La mise à disposition de ce réseau social a notamment favorisé les échanges entre collaborateurs, métiers et filiales à tous les niveaux de l'entreprise.
- Des enquêtes *Great Place To Work* (GPTW) sont périodiquement réalisées dans les filiales du Groupe depuis 2009 pour mesurer le climat social et donner à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer anonymement et de faire connaître ses ressentis.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Les enquêtes d'opinion internes sont réalisées environ tous les trois ans, la dernière campagne ayant eu lieu principalement en 2016. En 2019, il est prévu que 100% des filiales du Groupe réalisent une enquête GPTW.

	2014-2016	2015-2017	2016-2018
% de filiales ayant réalisé une enquête d'opinion interne dans les trois dernières années*	41 %	45 %	47 %

\* Les taux calculés sur l'ensemble du périmètre SAVENCIA s'apprécient au regard des trois années écoulées.

## 3. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

### ENJEU ET POLITIQUE

Le Groupe, depuis toujours, s'applique à déployer une stratégie responsable et durable basée, entre autres, sur le développement et la promotion de ses collaborateurs et une culture humaniste et entrepreneuriale.

Il favorise l'épanouissement professionnel et social des femmes et des hommes qui travaillent dans le Groupe. Fort de sa culture, il accompagne ses collaborateurs pour leur permettre de se développer dans un environnement professionnel propice à leur épanouissement.

La formation des collaborateurs et la gestion des carrières y jouent un rôle primordial : elles permettent à chacun d'enrichir ses compétences pour se développer, contribuer à la réussite commune et maintenir son employabilité.

La politique de formation des collaborateurs du Groupe s'appuie sur le soutien du pilotage de la performance, l'accompagnement des changements, la pérennisation des savoir-faire pour donner à chacun la possibilité de progresser dans sa vie professionnelle et ses comportements en cohérence avec les valeurs du Groupe.

Pour encourager le développement de ses collaborateurs, le Groupe mène une politique de gestion des carrières qui privilégie la mobilité interne et l'envisage systématiquement à tous les niveaux de responsabilités. Pour les collaborateurs cadres dirigeants, cadres et agents de maîtrise évolutifs il s'agit de disposer d'une visibilité sur leur parcours de carrière, d'identifier des opportunités attractives qui répondent à leurs attentes, et d'avoir la possibilité de développer leurs compétences.

Depuis de nombreuses années une politique d'intégration par l'alternance est également menée avec, suivant les contextes réglementaires, l'intégration de stagiaires ou d'apprentis. Ces modalités sont les plus adaptées pour accompagner les premiers pas des jeunes futurs diplômés dans l'entreprise et pour ensuite leur proposer de poursuivre leur parcours chez SAVENCIA. Le Groupe prévoit de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2025.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Développement de la marque employeur par la certification label Top Employer (cinq pays en Europe), la diffusion en ligne sur LinkedIn / Jobteaser d'offres de postes et de stages, la participation à des forums écoles. Partage de produits du Groupe dans des associations culinaires des principales écoles ciblées.
- Diversification des sources de recrutement et développement du digital : solutions en ligne, entretiens par vidéos différées.
- Évaluation annuelle et systématique des collaborateurs dans toutes les filiales, suivi individuel des carrières et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe au travers de la revue annuelle des carrières par toutes les filiales.
- Le plan de formation des collaborateurs par filiale, établi annuellement, est basé sur l'offre de formation interne, « Delta compétences », ou sur des formations externes.
- Le dispositif Savencia Digital Learning, lancé en février 2018 en accompagnement du programme « Conformité » centralise les contenus de formation digitale et est ainsi la seule plateforme utilisée pour le e-learning dans le Groupe. En 2018, un accès à la plateforme Digital Learning a été donné à l'ensemble des managers du Groupe.
- Le nombre de contrats d'apprentissage en 2018\* est de 312.

	2016	2017	2018
% de collaborateurs formés**	63,4 %	75,6 %	74,0 %

\*\* Nombre de collaborateurs formés rapportés à l'effectif inscrit au 31 décembre.

Le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 11,9% de 2015 à 2018.

L'ancienneté moyenne du Groupe en 2018 est de 13,5 ans.

\* Contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## 4. S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

### ENJEU ET POLITIQUE

SAVENCIA promeut l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs en veillant au respect des chances et à la non-discrimination. La Charte Éthique du Groupe rappelle que « le respect des personnes » et « l'égalité des chances » sont des piliers de notre culture. Dans cet esprit des accords sont signés, et des démarches sont mises en œuvre afin de favoriser l'insertion des jeunes, l'emploi et le maintien de personnes en situation de handicap et l'égalité femmes-hommes.

Le Groupe s'attache à promouvoir l'égalité femmes-hommes notamment en matière de qualification, de formation, de rémunération et d'évolution de carrières. Dans le cadre de son plan Oxygen, SAVENCIA s'engage à atteindre la parité femmes-hommes managers en 2025.

Afin de changer le regard des collaborateurs sur le handicap, de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de promouvoir leur recrutement, le Groupe mène une politique Action Handicap. L'engagement s'articule autour de quatre axes d'actions en faveur de l'emploi et du maintien des personnes en situation de handicap :

- **sensibiliser** pour lutter contre les stéréotypes ;
- **maintenir** dans l'emploi ;
- **recruter** des personnes en situation de handicap ;
- **développer** des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Les cabinets de recrutement, avec lesquels le Groupe travaille, doivent respecter un guide de bonne conduite et proposer notamment des listes mixtes de candidats.
- Organisation du travail et des services favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.
- Développement des partenariats avec des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).
- Insertion des personnes en situation de handicap : processus de recrutement, d'accompagnement et de formation adaptés, accueil et intégration individualisés, aménagement des lieux, des postes et du temps de travail. Certaines filiales ont conclu des conventions afin d'accompagner leurs collaborateurs dans les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- En France, des mesures adaptées et des actions de renforcement en faveur de la non-discrimination en matière d'âge sont menées : tutorat, formation tout au long de la vie, amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, notamment pour le personnel en fin de carrière.
- Les mesures d'accompagnement et d'intégration pour les jeunes sont poursuivies : référent, parcours d'intégration comme le *Graduate Program*, etc.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

	2015	2016	2017	2018
% de femmes parmi les managers	40,9 %	41,4 %	41,8 %	43,2 %
% de salariés déclarés en situation de handicap	2,7 %	2,7 %	2,7 %	3,0 %

## 5. FAVORISER L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

### ENJEU ET POLITIQUE

Le Groupe encourage les filiales et leurs collaborateurs à soutenir les initiatives locales. Les filiales, souvent implantées en milieu rural, jouent un rôle actif pour l'emploi et le développement économique et social de leur territoire.

De nombreuses actions sont conduites, en collaboration avec les instances locales et régionales, notamment dans les domaines de :

- l'emploi : partenariat avec les agences nationales pour l'emploi, accueil de stagiaires et apprentis, diffusion des postes à pourvoir dans les écoles ;
- la formation : coopération avec les écoles et universités, versement de la taxe professionnelle, parrainages, interventions de collaborateurs dans le milieu scolaire ;
- l'insertion des populations en difficulté : recours aux Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et aux associations de travailleurs en situation de handicap.

Le Groupe s'engage à ce que chaque filiale réalise au moins une action de solidarité en lien avec notre mission « Bien nourrir l'Homme ».

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Depuis 2011, le programme de l'Arrondi sur salaire permet aux salariés volontaires de faire don des centimes de leur salaire net chaque mois. Le Groupe SAVENCIA abonde leur don du même montant. Les sommes collectées sont reversées à quatre associations partenaires.
- En 2018, le Groupe a renouvelé sa convention de mécénat avec Planète Urgence : elle permet aux collaborateurs volontaires de partir 15 jours en mission humanitaire dans le cadre d'un congé solidaire afin d'apporter leurs compétences à une ONG locale (en Afrique, en Asie ou en Amérique du Sud). Cette année, quatre collaborateurs sont partis en mission en Afrique ou en Amérique du Sud.
- Localement, les filiales travaillent en collaboration avec des associations culturelles ou solidaires comme les Restos du Cœur ou les Banques alimentaires. Elles effectuent des dons d'argent ou des dons en nature de produits de leur filiale ou collectés par le biais des collaborateurs. Des opérations ponctuelles sont réalisées pour venir en aide aux victimes de catastrophes naturelles.
- À l'échelle du Groupe, le Fonds de dotation « Bien Nourrir l'Homme » accompagne des collaborateurs engagés auprès d'associations, et finance des projets afin de permettre à tous, en particulier aux enfants, d'avoir accès tout au long de l'année à une alimentation saine, équilibrée et durable (cantine scolaire, épicerie solidaire, culture maraîchère, élevage, éducation alimentaire ...).
- En 2018, 21% des filiales ont mis des collaborateurs à disposition pour des actions de solidarité\*.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

	2016	2017	2018
% de filiales partenaires/ organisateur d'actions/ d'événements solidaires	23 %	24 %	25 %

\* Action solidaire individuelle ou collective pouvant s'exercer en France ou ailleurs dans le monde.

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Un indicateur complémentaire prenant en compte le nombre de filiales réalisant au moins une action de solidarité en lien avec notre mission « Bien nourrir l'Homme » est en cours de déploiement.

En 2018, 73,2% des dons réalisés par les sites de production sont des dons de produits.

## Les engagements sociétaux

### 1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

#### ENJEU ET POLITIQUE

Le Groupe veille à s'assurer du bon respect des engagements en faveur des droits humains et libertés fondamentales, par le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment sur les deux thèmes suivants :

- Sur le respect des législations et cultures locales en matière d'âge :
  - le respect du non-travail des enfants ;
  - la non-discrimination liée à l'âge.
- Sur le développement individuel des salariés et la cohésion collective :
  - l'extension progressive du principe de l'entretien individuel annuel dans tous les pays du monde ;
  - la promotion du dialogue social au travers de la représentation des salariés.

À travers son engagement depuis 2003 au Pacte Mondial de l'ONU, Savencia Fromage & Dairy s'engage à respecter les exigences sociales et les droits humains fondamentaux dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- La Charte éthique du Groupe — le Groupe et sa Culture — remise à chaque collaborateur, rappelle les 10 principes fondamentaux relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail et à l'environnement, et renforce cet engagement.
- Le plan de vigilance en faveur des droits humains et des libertés fondamentales vient confirmer ces exigences auprès de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur.
- Des informations complémentaires sont données dans le chapitre « Devoir de vigilance ».

### 2. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

#### ENJEU ET POLITIQUE

La lutte contre toutes les formes de fraudes et de corruption est une priorité de la culture d'entreprise du Groupe.

Nos principes d'action et règles de conduite sont inscrits dans la Charte éthique « Le Groupe et sa culture », remise à chaque collaborateur entrant dans le Groupe.

La charte éthique et le dispositif de contrôle interne aident à la prévention et à la détection de toutes les formes de corruption. Les pays les plus vulnérables font l'objet d'une attention toute particulière sur ces points essentiels.

L'honnêteté et la loyauté font partie des 4 valeurs affichées du Groupe et la confiance et l'intérêt mutuel font partie des fondements même des relations que le Groupe souhaite construire avec ses partenaires. Pour cela, les fournisseurs sont sélectionnés notamment sur ces principes à travers des appels d'offres ouverts et concurrentiels.

Les entités du Groupe prennent l'engagement :

- d'obéir aux dispositions internationales contre le terrorisme et le blanchiment d'argent ainsi que de combattre la fraude et la corruption ;
- de se comporter en conformité avec les principes d'une concurrence loyale, dans le respect des lois applicables ;
- de promouvoir leurs produits et leurs services de façon honnête et loyale.

Dans le cadre de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique de décembre 2016, dite loi Sapin II, le Groupe a établi une cartographie détaillant les risques de sollicitations externes aux fins de corruptions.

Cette cartographie a pour objectif d'identifier, d'évaluer, de hiérarchiser les risques de corruption pour garantir un programme de conformité efficace et adapté, mais également d'informer la Direction et de lui donner la visibilité nécessaire pour la mise en oeuvre de mesures de prévention et de détection proportionnées aux enjeux identifiés.

La Direction Gestion des Risques & Conformité assure le suivi des mesures et l'évaluation de leur efficacité s'effectueront par le biais d'indicateurs identifiés.

En 2019, un « Comité Ethique et Culture Groupe » (CECG) aura notamment pour objet, dans le cadre de ses diverses missions, de suivre la gouvernance liée au plan de vigilance.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

- Un Code de Conduite Achats permet d'afficher les règles que les acheteurs appliquent avec les fournisseurs dans les quatre grands domaines : éthique et intégrité, communication et collaboration, performance et progrès et enfin achats durables et responsabilité.
- Existence d'une procédure de lanceur d'alerte traduite en 19 langues et déployée dans toutes les filiales (avec en plus une campagne d'affichage sur site).
- Code de conduite anti-corruption traduit en 19 langues et déployé dans toutes les filiales.
- Déploiement en 2018 du module e-learning de formation à la conformité ayant pour objectif de :
  - sensibiliser les collaborateurs à leur responsabilité en matière de conformité ;
  - diminuer les risques de comportements non conformes ;
  - soutenir notre culture et nos valeurs ;
  - protéger la réputation du Groupe.

93,4 % des cadres du Groupe ont ainsi été formés sur les notions d'éthique et de fraude.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## 3. LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

### ENJEU ET POLITIQUE

De par ses activités et son déploiement international, le Groupe est exposé à des risques d'évasion fiscale.

Afin de lutter contre ces risques potentiels, une démarche globale est développée au sein du Groupe par une revue de ces sujets à l'occasion des missions des équipes d'audit interne.

### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

➤ L'ensemble des départements fiscaux, juridiques et trésorerie sont sensibilisés et s'assurent du fait qu'aucun montage juridique, fiscal ou financier ne soit développé dans le Groupe dans un objectif d'évasion fiscale.

### INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Le taux effectif d'impôt du Groupe est supérieur à la moyenne pondérée des taux d'imposition locaux dans lequel le groupe est installé.

Le taux effectif d'impôt ressort à 34,05 %, nettement supérieur au taux moyen théorique du groupe de 22,98 %. Il est à noter que hors impact de l'hyperinflation, le taux effectif du Groupe serait de 27,7 %.

## Perspectives

Le lancement du plan Oxygen en 2018 représente une nouvelle étape dans l'engagement du Groupe pour la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, entamé depuis de nombreuses années.

Les résultats 2018 montrent la performance réalisée sur des enjeux majeurs comme l'empreinte carbone, la qualité de vie au travail ou l'information nutritionnelle.

L'ensemble des filiales et leurs collaborateurs sont mobilisés pour concrétiser nos engagements Oxygen et mettre en œuvre des actions de progrès durable autour des 4 enjeux majeurs :

- un plaisir sain et responsable ;
- des filières agricoles durables ;
- l'empreinte environnementale ;
- le bien-être de nos collaborateurs.

Capitalisant sur ses valeurs fortes, le Groupe SAVENCIA poursuivra une démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale active, s'inscrivant dans la durée et confirmant sa position de partenaire de confiance pour ses clients, ses fournisseurs, ses collaborateurs actuels et futurs.



## *Annexe : modalités de reporting*

### Organisation du reporting

La collecte des indicateurs Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est pilotée par les Directions métiers, dans leurs domaines respectifs. Elles s'appuient sur leur réseau d'experts locaux qui sont les contributeurs des données.

La Direction Financière du Groupe est l'interlocuteur privilégié des vérificateurs externes.

### Périmètre

En ce qui concerne le volet social, les données relatives aux indicateurs de performance représentent 95,8% des effectifs inscrits fin de période et 100% pour les données relatives à 2018.

Sur la partie environnement, les données sont présentées à périmètre comparable de 2015 à 2018, ce qui correspond aux filiales présentes à la fois sur les exercices 2015 et 2018 et couvrent 94,8 % des sites de production présents en 2018.

### Procédures et guides de reporting

Deux guides de reporting environnemental et social définissent les indicateurs de performance environnementaux et sociaux du Groupe. Une note méthodologique présente le processus de sélection des enjeux retenus par le Groupe.

Ces documents servent de référentiels pour la vérification externe des données, conformément au décret d'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

### Outils de reporting

Les données sont remontées et consolidées au moyen d'un outil de consolidation du Groupe pour l'ensemble des filiales.

Un questionnaire annuel est adressé et renseigné par toutes les filiales du périmètre RSE, tous types de sites confondus : production, logistique et commercial. Il permet de collecter l'ensemble des informations requises.

### Consolidation et contrôle interne

Au niveau Groupe, les responsables du reporting RSE consolident les données collectées afin de générer les indicateurs Groupe présentés dans ce chapitre.

Ils assurent également le contrôle interne des données, en validant leur cohérence et leur vraisemblance. Pour ce faire, des tests de cohérence sont réalisés sur les indicateurs, les variations sont mises en évidence et justifiées.

Les écarts significatifs identifiés sont analysés avec le contributeur de la donnée.

### Vérification externe

La nature des travaux réalisés par l'organisme tiers indépendant et ses conclusions sont présentées en annexe.



**GROUPE  
SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités

Groupe SAVENCIA  
42 rue Rieussec – 78220 Viroflay – Tél. : +33 (0)1 34 58 63 00