



**SAVENCIA**  
FROMAGE & DAIRY

# Déclaration de Performance Extra-Financière 2019



# Sommaire

- p. 3** Modèle d'affaires
- p. 3** Présentation des principaux enjeux
- p. 6** Un plaisir sain et responsable
- p. 8** Des filières agricoles durables
- p. 10** L'empreinte environnementale
- p. 12** Le bien-être de nos collaborateurs
- p. 16** Les engagements sociétaux
- p. 17** Perspectives
- p. 17** Annexe : modalités de reporting

## Tendances et vision

La transition alimentaire est un enjeu de société essentiel. Avec des « consommateurs » en quête de Mieux Manger, de confiance et de sens, le secteur alimentaire évolue vers un nouveau modèle, plus responsable et respectueux des environnements locaux. Le développement durable et la révolution digitale transforment la chaîne agro-alimentaire et la distribution. SAVENCIA Fromage & Dairy a l'ambition de

**réinventer une alimentation de qualité** répondant aux nouvelles attentes des consommateurs : le naturel, le bon, 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 risques de son environnement, à la volatilité laitière, aux mutations de ses marchés, de ses clients et de ses consommateurs.

## MODÈLE D'AFFAIRES

### Ressources

#### Ressources Humaines

20 031 collaborateurs

...dans 31 pays

60 % d'hommes  
+ 40 % de femmes

Des filiales en proximité avec leur environnement local

#### Ressources Environnementales et Sociétales

Eau 16,8 millions m<sup>3</sup>

Energie 2 055 GWh

12 000 exploitations laitières fournissant 4,2 milliards de litres de lait

#### Ressources Financières

Stabilité d'un actionariat familial majoritaire

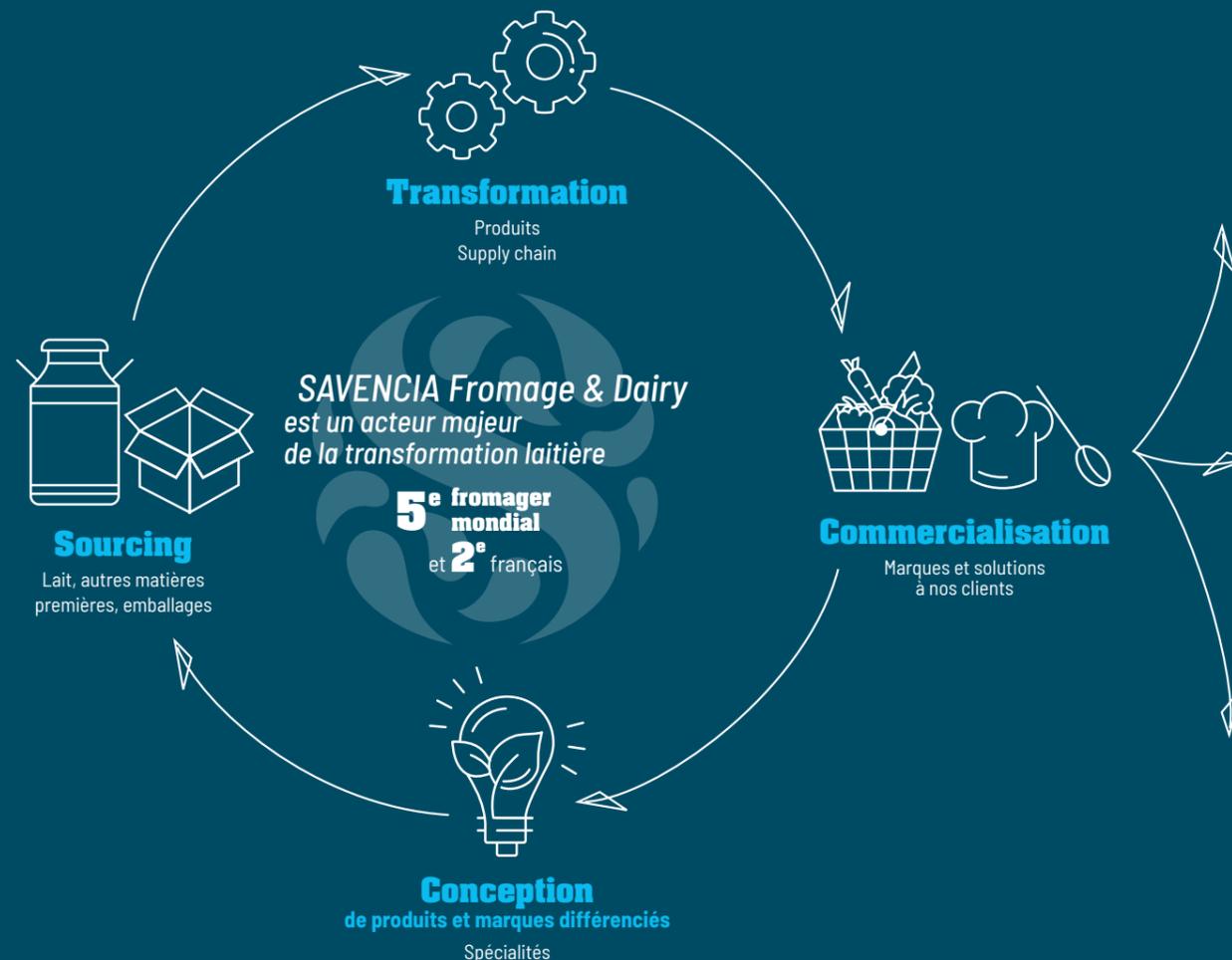
Capitaux propres 1 464 M€

Investissements 219 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 déploie une stratégie de création de produits et marques innovants et de haute qualité. SAVENCIA Fromage & Dairy fabrique

et commercialise des fromages et produits laitiers différenciés, avec des marques de spécialité, en grande distribution, en food service et des ingrédients laitiers pour l'industrie. Il s'appuie sur des filiales en forte proximité avec leurs marchés locaux, ainsi que sur des expertises globales partagées.



**Grande consommation**  
Produits Fromagers  
Beurre, crème, Infantile

**Food service**  
Fromages, cheese sauces  
Beurre, crème

**Industrie**  
Ingrédients laitiers et solutions nutritionnelles  
Beurres techniques  
Fruits secs

## Valeur Partagée

### Pour les Hommes

- Top Employer Europe 2019
- Frais de personnel : 918 M€
- 73,8 % des collaborateurs ont bénéficié d'une formation en 2019
- 321 contrats d'apprentissage en 2019

### Pour l'Environnement

- Gaz à effet de Serre collecte laitière : - 217 000 T Eq CO<sub>2</sub>, entre 2010 et 2019
- Consommation d'énergie : - 5,9 % par tonne fabriquée entre 2015 et 2019

### Pour la Société et les Communautés

- Nouvelle formule d'évolution du prix du lait coconstruite avec les éleveurs
- SAVENCIA en tête de la croissance CA PGC GMS France entre 2016 et 2019 (source panel distributeur)
- Actions de solidarité : 65 % des filiales ont réalisé des dons alimentaires
- Achats aux fournisseurs et prestataires : 3 638 M€
- Dividendes distribués en 2019 : 16 M€
- Impôts et taxes : 90 M€
- Évaluation extra-financière : SAVENCIA Fromage & Dairy au Gaïa Index 2019

# Présentation des principaux enjeux

## La démarche

Le processus de sélection des principaux enjeux du Groupe SAVENCIA est identique à celui mené en 2018. Il a cependant été revu en 2019 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.

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, 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 RSE 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 :



- les réflexions menées dans le cadre du Comité Oxygen. Ce comité, créé en 2019 et animé par la Direction RSE, regroupe les expertises supports, dont les Directions Ressources Humaines, Achats, Approvisionnements Laitiers, Marketing, Nutrition, Qualité, Industriel.

En 2019, un nouvel enjeu a été identifié par ce comité. Un nouvel engagement a ainsi été pris par le Groupe qui a décidé de préciser son ambition sur les emballages en développant leur écoconception. Un objectif a été fixé : tendre vers 100% d'emballages recyclables ou biodégradables pour les produits à marques à l'horizon 2025.

## La méthodologie

En 2019, l'analyse de ces différents travaux fait ressortir 16 enjeux pour lesquels l'adéquation avec la réglementation avait 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 enjeux avaient été rapprochés des quatre axes majeurs et des indicateurs de performance pertinents au regard de notre secteur d'activité y ont été associés.

SAVENCIA Fromage & Dairy publie de manière volontaire une déclaration de performance extra-financière dans le cadre de la mise en œuvre de la directive européenne. Les données au format « Grenelle II » sont disponibles dans un document dédié sur le site internet [savencia-fromagedairy.com](http://savencia-fromagedairy.com)

## Nos principaux enjeux

### ENJEUX

#### Un plaisir sain et responsable

- Améliorer la qualité nutritionnelle et la conception de nos produits
- Promouvoir une consommation responsable

#### Des filières agricoles durables

- Co-développer avec nos fournisseurs de matières premières agricoles un approvisionnement plus durable
- Promouvoir des achats responsables

#### L'empreinte environnementale

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre
- Maîtriser nos ressources en eau
- Optimiser la gestion des déchets
- Développer l'écoconception de nos emballages

#### Le bien-être de nos collaborateurs

- Garantir la sécurité de nos collaborateurs
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer les compétences
- S'engager en faveur de la diversité et de l'inclusion
- Favoriser l'engagement solidaire

#### Les engagements sociétaux

- Respect des droits de l'Homme
- Lutte contre la corruption
- Lutte contre l'évasion fiscale

### RISQUES

- Risque de qualité et de sécurité alimentaire
- Risque d'atteinte à la réputation des marques

- Risques liés aux fournisseurs
- Risque réglementaire
- Risque climatique

- Risque climatique
- Risque environnemental

- Risque lié à la sécurité et à la santé des Hommes
- Risque réglementaire
- Risque de déficit de compétences et d'attractivité

- Risque réglementaire
- Risque d'atteinte à la réputation du Groupe
- Risques financiers

## Un plaisir sain et responsable

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

#### Améliorer la qualité nutritionnelle de nos produits

##### Enjeu, risque et politique

SAVENCIA Fromage & Dairy 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 en proposant une alimentation sûre et saine, avec la conviction que celle-ci constitue un paramètre clé de la santé et du bien-être de tous. En réponse aux attentes croissantes des consommateurs en matière de transparence, nous apportons des informations claires afin de les guider dans leurs choix.

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 les comportements de consommation pour contribuer positivement à l'évolution des pratiques alimentaires.

Un des leviers efficaces dans la construction d'une alimentation équilibrée et diversifiée repose sur la taille de la portion consommée.

Les recommandations officielles dans différents pays sont basées sur les fréquences de consommation et les tailles de portion pour chaque catégorie d'aliment. Par l'ajout de l'étiquetage nutritionnel à la portion sur l'ensemble de ses marques vendues en grandes distribution, le Groupe souhaite fournir une aide au consommateur pour une meilleure compréhension des apports nutritionnels de ses produits.

Pour les produits préportionnés comme les tranches de fromage, ou comportant un repère visuel de portion, la taille réelle de l'unité figure sur l'étiquette afin que le consommateur puisse repérer la portion et adopter une consommation raisonnée et avertie.

Pour les produits non préportionnés, la taille de la portion s'approche de la portion recommandée (30 grammes de fromage) ou la portion habituellement consommée dans le cadre d'un régime alimentaire équilibré.

Le Groupe s'engage à ce que 100 % de ses produits à marques vendus en grande distribution comportent d'ici 2025 un étiquetage nutritionnel à la portion, allant ainsi au-delà des obligations réglementaires locales.

##### Actions mises en œuvre et résultats

➤ Caprice des Dieux est une marque engagée sur la notion de portion. En plus de l'affichage d'un étiquetage nutritionnel à la portion sur ses packs, les formats 150, 200 et 300 grammes intègrent désormais des repères visuels de portions en fond de boîte pour aider à une consommation raisonnée du produit.

## Indicateurs clés de performance

- Environ 49 % des produits de nos marques vendus en grande distribution comportent en 2019 un étiquetage nutritionnel à la portion.

## Conception et reconception responsable de nos produits

### Enjeu, risque et politique

Le Groupe SAVENCIA, afin d'assurer la pérennité de ses activités et de sa réputation, doit s'adapter aux nouveaux modes de consommation et répondre aux exigences sociétales grandissantes en matière de durabilité de ses produits tout en conciliant les attentes des autorités publiques.

En 2019, la Charte de Conception Responsable SAVENCIA a été élaborée.

Son but est de :

- **mettre à disposition** de toutes les filiales, des guidelines et des orientations volontaristes pour la conception et la reconception plus durable et responsable de nos produits ;
- **fixer** des objectifs transversaux ;
- **faciliter** la phase de diagnostic et structurer les propositions de plans de progrès produits et emballages ;
- **partager** des méthodes et un vocabulaire communs entre les équipes.

Cette charte est composée de trois parties :

- **Élaboration responsable des produits**  
Notre engagement à l'horizon 2025 est de déployer une démarche Clean Label sur 100 % des nouveaux produits vendus sous nos marques. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue de la composition de nos produits basée sur l'amélioration de nos recettes via la suppression de certains additifs et sur une liste d'ingrédients réduite au maximum. Dans cet objectif, un processus par étapes a été défini au niveau du Groupe, permettant ainsi aux marques de s'engager dans une démarche de progrès et d'optimisation de la composition des produits. En ce qui concerne la qualité nutritionnelle de nos produits, nous utilisons les deux leviers « offre produits » et « comportements de consommation » pour faire évoluer positivement les habitudes de consommation en relayant les recommandations nutritionnelles officielles.

Nos engagements sont les suivants :

- **assurer** la meilleure composition nutritionnelle possible *versus* la qualité organoleptique et l'usage du produit, pour faire évoluer positivement le profil nutritionnel de notre portefeuille produits ;
  - **aligner**, au maximum possible, la composition nutritionnelle des produits ciblés enfants aux seuils du guide marketing de l'OMS pour les produits destinés aux enfants (pourcentages de matières grasses, de sel et de sucres totaux et ajoutés) ;
  - **limiter** les étapes de process pour conserver les propriétés nutritionnelles naturelles des matières premières (exemple : protéines, calcium et vitamines dans le lait).
- **Écoconception des emballages**  
L'ambition du Groupe SAVENCIA est de concevoir des emballages conciliant les fonctionnalités incontournables (contenir et conserver les qualités du produit – protéger le produit des chocs, de la lumière ou des contaminants – stocker, regrouper et transporter le produit) et de s'adapter aux nouveaux usages de consommation, avec un impact environnemental minimum.
  - **Communication et marketing responsables**  
La communication responsable repose sur plusieurs principes : la transparence dans les réponses apportées aux consommateurs, la sincérité des engagements, l'incitation à bien consommer et la vigilance sur l'impact sociétal et environnemental de la communication. Cette démarche

s'applique à l'intégralité des communications de nos marques, vers tous les types de cibles (clients, consommateurs, *shoppers*, utilisateurs...) et sur tous les supports (emballages, médias, supports imprimés, PLV...).

### Actions mises en œuvre et résultats

- **La Charte de Conception Responsable a été diffusée à l'ensemble des filiales** et a été présentée aux différentes parties prenantes en interne (Acheteurs, Développeurs Pack, Responsables RSE...). Les définitions de recyclabilité et biodégradabilité ont été précisées.
- Un Comité de pilotage Oxygen dédié à l'écoconception des emballages a été constitué afin de suivre la bonne réalisation de l'objectif défini.
- Plusieurs marques ont optimisé le profil nutritionnel de leurs produits en 2019, ainsi :
  - le sel a été réduit de 14 % dans la nouvelle bûche de chèvre de Saint-Loup ;
  - en Égypte, le sel a été réduit de 20 % sur la gamme Milkana ;
  - une crème Elle & Vire sans lactose a été lancée.

### Indicateurs clés de performance

- Environ 64 % des nouveaux produits vendus sous nos marques en 2019 ont engagé une démarche Clean Label.

## 2 | PROMOUVOIR UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

### Enjeu, risque et politique

L'accompagnement des consommateurs et de nos collaborateurs vers des comportements de consommation plus raisonnée, en plus d'être un enjeu sociétal, est un objectif du Groupe.

La méthodologie *Nudge* est utilisée par le Groupe 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.

Afin de limiter le gaspillage alimentaire, le Groupe SAVENCIA met en œuvre des actions telles que les dons aux banques alimentaires ou l'élaboration de formats adaptés aux besoins des consommateurs (portions, barquettes refermables, etc.).

### Actions mises en œuvre et résultats

- Signature d'un partenariat en juin 2019 avec la Fédération Européenne des Banques Alimentaires.
- Lancement d'une opération en magasins visant à inciter à consommer davantage de légumes via l'obtention d'un bon de réduction croisé pour l'achat simultané de fromages et d'un kilo de légumes.
- En octobre 2019, à l'occasion de la Journée Mondiale de l'Alimentation, le hashtag #PositiveFood a été lancé. Il formalise notre engagement pour une alimentation responsable, alliant plaisir et santé. La #PositiveFood rime avec un modèle alimentaire diversifié : des menus équilibrés qui font la part belle aux produits naturels ou le moins transformés possible. Il s'agit également d'une approche bienveillante et engagée de la transition alimentaire : des initiatives positives, en incitant les consommateurs à adopter de nouveaux comportements. Des recettes flexitariennes, associant fromages et légumes sont disponibles sur notre plateforme digitale [quiveutdufromage.com](https://www.quiveutdufromage.com). Ces recettes affichent une note Nutri-Score A ou B, pour des repas équilibrés.
- Le module de formation en *e-learning* à l'alimentation saine et à la nutrition a été déployé en 2019. Ce parcours pédagogique, composé de cinq modules,

a été élaboré par des experts et des nutritionnistes. Son objectif est de fournir aux collaborateurs du Groupe des notions fondamentales de nutrition, ainsi que des conseils pratiques afin de les accompagner vers des comportements de consommation plus sains et responsables.

🍃 Depuis 2016, la marque St Môret organise des collectes sur les marchés de France afin de récupérer des produits primeurs invendus ou abîmés au profit de la Fédération Française des Banques Alimentaires. En 2019, St Môret a reversé 2 tonnes de produits frais au réseau des Banques Alimentaires.

🍃 En 2019, 82,7 % des dons réalisés par les sites de production étaient des dons de produits.

### Indicateurs clés de performance

Cette formation a été mise à disposition des filiales fin 2019.

En trois mois, 38 % des collaborateurs connectés à la plateforme *Learning@Savencia* ont suivi la formation Nutrition en 2019.

## Des filières agricoles durables

### 1 | CO-DÉVELOPPER AVEC NOS FOURNISSEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES AGRICOLES UN APPROVISIONNEMENT PLUS DURABLE

#### Enjeu, risque et politique

SAVENCIA Fromage & Dairy a choisi de co-développer avec ses fournisseurs de matières premières agricoles un approvisionnement plus durable et créateur de valeur afin d'assurer la pérennité de ses activités et de répondre aux enjeux climatiques et sociétaux de l'écosystème dans lequel il évolue.

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 et veille à entretenir des relations commerciales justes et équilibrées.

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 une de 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 ;
- 🍃 le co-développement des productions de lait issues d'une alimentation sans OGM des troupeaux et de l'Agriculture Biologique.

#### Actions mises en œuvre et résultats

SAVENCIA Fromage & Dairy achète 4,2 milliards de litres de lait dans 15 pays dans le monde auprès d'environ 10 000 exploitations laitières bovines, ovines et caprines.

Dans le cadre du plan Oxygen, les Approvisionnements Laitiers se sont fixés quatre engagements pour des approvisionnements durables et responsables :

- 🍃 co-développer un approvisionnement plus durable ;
- 🍃 promouvoir un approvisionnement créateur de valeur ;
- 🍃 construire et progresser avec nos parties prenantes ;
- 🍃 réduire l'empreinte environnementale des exploitations.

### Co-développer un approvisionnement plus durable

Le Groupe SAVENCIA soutient une politique d'achat responsable du lait. En France, 100 % des producteurs adhèrent à une structure collective, soit une coopérative, soit une organisation de producteurs.

Une politique de prix d'achat du lait transparente est développée, dans le prolongement de la loi EGAlim en France, en s'appuyant sur des indicateurs de marché liés au mix produit des activités de SAVENCIA Fromage & Dairy. Par ailleurs, des mesures techniques, financières, ainsi que des accompagnements sont mis en place afin de faciliter l'installation de jeunes producteurs (environ 160 par an).

En 2019, SAVENCIA Fromage & Dairy a contribué à la valorisation de la filière laitière dans le cadre de la loi EGAlim.

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 contractuellement de la part de tous nos éleveurs français. Cette exigence sera progressivement étendue à l'ensemble de notre collecte laitière dans le monde.

En 2019, 80 % de nos volumes mondiaux répondaient à cette charte.

Afin de mieux répondre aux interrogations de ses clients sur les conditions de production du lait et de mettre en place une démarche de progrès allant au-delà de la Charte, le Groupe propose aux producteurs son diagnostic « Production Laitière Durable », basé sur 10 indicateurs.

Ce diagnostic permet d'évaluer l'état des pratiques aussi bien sur le plan économique, que social et environnemental : rentabilité de l'exploitation – gestion durable des ressources en eau – 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.

En ce qui concerne l'indicateur bien-être animal, il s'appuie sur les cinq libertés fondamentales de l'animal, à savoir : ne pas souffrir de faim ou de soif, ne pas souffrir d'inconfort, ne pas souffrir de douleurs, de blessures et de maladies, pouvoir exprimer les comportements naturels à l'espèce et ne pas éprouver de peur ou de détresse.

À fin 2019, 19 % de nos volumes mondiaux ont réalisé ce diagnostic « Production Laitière Durable ».

## Promouvoir un approvisionnement créateur de valeur

Pour encourager la création de valeur, 26 % des volumes collectés dans le monde en 2019 proviennent d'une filière dite différenciée :

- 🌱 filières caprine et ovine ;
- 🌱 issue de l'agriculture biologique ;
- 🌱 issue d'une alimentation des troupeaux sans OGM ;
- 🌱 sous Appellation d'Origine Protégée (AOP).

Des accompagnements techniques proposés par nos Animateurs Ressources Laitières, ainsi que des mesures financières permettent la conversion vers ces filières différenciées pour les producteurs qui le souhaitent.

## Construire et progresser avec nos parties prenantes

Après avoir réalisé le diagnostic « Production Laitière Durable », 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 encore l'autonomie protéique... En 2019, ce sont plus de 670 journées de formation qui ont été dispensées auprès de nos fournisseurs de lait en France.

SAVENCIA Fromage & Dairy s'est également 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.

Les Animateurs Ressources Laitières sont en contact quotidien avec les producteurs pour les accompagner dans l'évolution de leurs pratiques. De nombreuses actions sont mises en place : réunions, groupes de travail, site internet dédié aux producteurs, journal trimestriel, vidéos, mécénats d'événements...

### Indicateurs clés de performance

	2017	2018	2019	Objectif 2025
Étendre la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage dans le monde (% volume laits collectés)	75,2 %	73,0 %	80,0 %	100,0 %
Déployer le Diagnostic Production Laitière Durable (% volume laits collectés*)	14,8 %	16,4 %	19,0 %	50,0 %

\* Le volume de laits collectés avec déploiement du Diagnostic est estimé sur la base d'un volume moyen de laits collectés par exploitation sur le périmètre concerné.

## 2 | PROMOUVOIR DES ACHATS RESPONSABLES

### Enjeu, risque et politique

L'adoption par le législateur des lois « Sapin II » et Devoir de Vigilance a conduit le Groupe à renforcer les dispositifs déjà mis en œuvre afin d'assurer le pilotage des achats dans le respect des obligations relatives à la lutte contre le travail dissimulé, à la transparence et à la prévention de la corruption, et à la prévention des atteintes aux droits humains et environnements.

Le Groupe SAVENCIA développe ainsi des collaborations de long terme avec ses principaux fournisseurs, inscrivant ses relations dans une dynamique de progrès partagée afin de promouvoir des achats responsables et répondre aux différents enjeux sociétaux.

Les fournisseurs du Groupe sont sélectionnés 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'Économie, des Finances, de l'Industrie, de la Concurrence et de la Médiation nationale, dont le Groupe est signataire depuis le 10 janvier 2012. Depuis le 1er janvier 2018, la Charte des Achats Durables et Solidaires, complétée par La Charte Groupe contre la corruption et le trafic d'influence nouvellement publiée, a été renommée Charte Achats Responsables.

L'évaluation des risques RSE fournisseurs 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.

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 et les évaluations EcoVadis. Leur déploiement s'opère par vagues successives avec un suivi du taux de couverture.

À terme, 80 % des dépenses externes Groupe seront couvertes (hors achats matières premières agricoles) dans le cadre de relations commerciales établies.

### Actions mises en œuvre et résultats

🌱 La Direction Achats Groupe a procédé à trois campagnes d'évaluation EcoVadis en 2019, selon le ciblage de la cartographie des risques EcoVadis et sur un périmètre mondial. Des formations spécifiques ont été réalisées en Chine et aux États-Unis pour accompagner ces évaluations.

🌱 Un rappel des objectifs de déploiement et un point à date sont réalisés et communiqués semestriellement aux Acheteurs Groupe.

### Indicateurs clés de performance

Au 31 décembre 2019, 403 fournisseurs ont signé la Charte Achats Responsables, couvrant 36 % des dépenses du Groupe\* (hors Matières Premières agricoles).

L'évaluation des risques RSE, via EcoVadis, a été réalisée pour 498 fournisseurs. Les évaluations EcoVadis couvrent 39 % des dépenses du Groupe\* (hors MP agricoles).

La note moyenne obtenue est de 48,8/100 versus 42,4/100 en moyenne sur le panel Food & Beverage EcoVadis.

\* Hors Brésil, Chine, Japon, Inde, Ukraine, Serbie, Roumanie, Pologne et Russie dont les dépenses achats ne peuvent être consolidées automatiquement à date.

# L'empreinte environnementale

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

### Enjeu, risque et politique

Conscient des enjeux mondiaux relatifs aux émissions de Gaz à Effet de Serre, de la nécessité de lutter contre le changement climatique et ses conséquences pour la Société, le Groupe veille à réduire l'empreinte environnementale de ses activités.

Les différents programmes engagés 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.

Des référents environnement sont en charge de l'animation de la démarche et du pilotage des actions au niveau local.

Le Groupe SAVENCIA s'engage à diminuer l'impact environnemental de ses activités avec une réduction, à la tonne produite, de 25 % d'ici 2025 (versus 2015) :

- de la consommation énergétique ;
- des émissions de gaz à effet de serre de production et de transport ;
- de la consommation de carburants de nos activités de logistique ;
- des prélèvements d'eau dans le milieu naturel.

Et en augmentant la part des énergies renouvelables.

Ainsi qu'une réduction de l'empreinte carbone de notre volume de lait collecté 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. Des réunions « RSE - Énergies et matières » permettent de suivre les actions mises en œuvre et les résultats. Des rencontres « G'ENVI » sont également organisées avec les référents environnement des sites et des intervenants externes.

• En 2019, le déploiement du parcours de formation l'Academy SAVENCIA s'est poursuivi.

• Un de nos sites français a réalisé un investissement significatif en remplaçant une ancienne chaudière au fioul par une nouvelle chaudière au gaz, permettant ainsi d'optimiser significativement le rendement thermique des installations.

• De nombreuses actions ont été réalisées sur les sites dans le domaine des énergies afin de réduire les consommations : calorifugeage des installations et des circuits, remplacement des éclairages par de nouveaux systèmes LED, optimisation des installations d'air comprimé...

#### Développement des énergies renouvelables

• En Espagne, 100 % de l'électricité consommée par nos cinq usines est d'origine renouvelable.

• Des chaufferies au bois sont exploitées en France et en Amérique du Sud.

## Réduction des gaz à effet de serre dans les transports

Afin de réduire les émissions de GES de la flotte de camions de livraison détenue en propre, plusieurs actions ont été mises en œuvre :

• les interventions de formation engagées sur l'écoconduite se sont poursuivies en 2019 et se sont appuyées sur les données collectées via le système de navigation mis en place ;

• l'éclairage du site par des LED a permis de diminuer de 10 % sa consommation électrique ;

• l'installation de sas sur deux quais a été testée afin de limiter les déperditions d'énergie avec l'extérieur et d'améliorer le confort lors du déchargement camion ;

• en France, notre plateforme logistique 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 plateforme logistique, construite près de Honfleur, est certifiée Haute Qualité Environnementale (HQE).

### Résultats plateforme logistique Messageries Laitières

	2017	2018	2019
Consommation moyenne de la flotte détenue en propre (l/100 km)	36,3	35,5	33,5
Émissions de CO <sub>2</sub> de la flotte détenue en propre (en tonnes équiv. CO <sub>2</sub> )	2 561	2 294	2 267

\* Le facteur d'émission utilisé prend en compte la combustion (base Ademe 2018).

• À l'occasion de la Semaine Européenne de la Mobilité, 28 filiales et 6 500 collaborateurs se sont mobilisés autour d'un Challenge Mobilité dont l'objectif était de repenser les déplacements domicile/travail tout au long de la semaine. Ce sont plus de 100 000 kilomètres en voiture individuelle qui ont ainsi été économisés. Un de nos sites a été récompensé à cette occasion pour ses résultats lors du Challenge Mobilité durable organisé par Grand Poitiers et l'Ademe, avec plus de 6 000 kilomètres parcourus en mobilité alternative. Des actions ont été mises en place à l'initiative de certaines filiales comme par exemple, les forfaits « mobilité », le leasing de vélos par Corman en Belgique, ou bien encore des challenges « mobilité » organisés chaque mois.

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

La France représente 75 % de nos approvisionnements laitiers mondiaux 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 72 % à moins de 30 kilomètres.

Nos flottes de collecte de lait sont engagées dans la démarche « Objectif CO<sub>2</sub>, les transporteurs s'engagent » certifiée par l'Ademe, et nos conducteurs sont régulièrement formés à l'écoconduite.

Pour envisager des énergies alternatives, des essais ont été réalisés en 2019 avec des camions alimentés en BIOGNV.

# 🌿 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

De plus, 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 Durables et Responsables du Groupe.

En 2019, c'est 217 000 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> qui ont été économisées par rapport à 2010.

	2017	2018	2019	Objectif 2025
Réduire l'empreinte carbone de notre collecte laitière (volume de laits collectés, en tonnes équiv. CO <sub>2</sub> cumulées vs 2010 en France)	- 164 000	- 191 000	- 217 000	- 300 000

## Indicateurs clés de performance

En % d'évolution versus 2015

	2016	2017	2018	2019	Objectif 2025
Réduction de la consommation d'énergie (GWh/tonne fabriquée)	- 1,1 %	- 3,1 %	- 4,4 %	- 5,9 %	- 25 %
Réduction des GES Scopes 1 & 2* (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> /tonne fabriquée)	1,8 %	- 0,6 %	- 1,2 %	- 4,7 %	- 25 %

(L'indicateur relatif aux GES a été recalculé depuis 2015 afin d'intégrer les émissions liées à la vapeur sur un de nos sites).

Source facteurs d'émissions : Ademe 2018 et Ecoinvent.

\* Les émissions directes (scope 1) comprennent les émissions liées à la combustion des énergies fossiles utilisées, aux procédés hors énergie (dues aux traitements des eaux usées) et aux fuites de fluides frigorigènes.

\* Les émissions indirectes (scope 2) incluent les émissions liées à la production d'électricité, de vapeur, de chaleur, ou de froid achetés et consommés par les sites, ainsi que les pertes en ligne.

Dans le cadre de notre démarche et afin d'affiner l'empreinte environnementale du Groupe, un calcul de la mesure du scope 3 est en cours de réflexion.

## 2 | MAÎTRISER NOS RESSOURCES EN EAU

### Enjeu, risque et politique

La croissance démographique et l'utilisation excessive de l'eau contribue au stress hydrique qui progresse dans le monde. Dans ce contexte, et afin de contribuer positivement à la préservation des ressources en eau qui tendent à se raréfier, le Groupe met en œuvre des pratiques responsables afin de minimiser son impact.

L'eau joue en effet 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 aussi 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'action pour limiter autant que possible les prélèvements dans le milieu naturel.

L'objectif est de réduire les prélèvements d'eau dans le milieu naturel, à la tonne produite, de 25 % d'ici 2025 (versus 2015).

### Actions mises en œuvre et résultats

• En Argentine, un site de grande capacité a réussi à réduire de plus de 20 % ses prélèvements d'eau dans le milieu naturel grâce au déploiement de nombreux chantiers, et notamment : ajout d'équipements de mesure, sensibilisation du personnel, récupération et recyclage des eaux, optimisation d'installations d'Ultra-Filtration et de Nettoyage en Place (NEP).

• Le Groupe a engagé en 2019 d'importants chantiers de rénovation de stations d'épuration afin d'améliorer la qualité des effluents ou d'anticiper les augmentations d'activité des sites. En France deux nouvelles stations sont actuellement en construction.

• La France a été particulièrement concernée en 2019 avec des épisodes de sécheresse et de stress hydrique dans certaines régions ; le niveau de vigilance a été renforcé, notamment via la mise en place d'un suivi mensuel des niveaux d'alerte sur l'ensemble du territoire, et des mesures en conséquence sur les sites concernés.

• Programmes de formation et sensibilisation du personnel pour mettre en place ou renforcer les bonnes pratiques d'utilisation de l'eau. Des pistolets sont fréquemment ajoutés pour limiter les consommations d'eau lors des nettoyages manuels.

• La 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, pour être retraitée et utilisée pour les nettoyages externes afin de réduire la consommation d'eau.

### Indicateurs clés de performance

En % d'évolution versus 2015

	2016	2017	2018	2019	Objectif 2025
Réduction de la consommation d'eau (en m <sup>3</sup> /tonne fabriquée)	0,2 %	1,4 %	2,8 %	0,8 %	- 25 %

(L'indicateur a été recalculé depuis 2015 et intègre désormais les eaux de refroidissement d'un de nos sites).

Malgré les mesures de réduction mises en œuvre sur nos sites, le renforcement des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire sur nos sites industriels ainsi que le développement de nouvelles gammes de produits issus de laits différenciés exigeant des lavages plus fréquents, ont pour conséquence une augmentation de nos consommations d'eau.

## 3 | OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS

### Enjeu, risque et politique

Les activités de transformation génèrent des déchets courants 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 revalorisation ou de recyclage. Les Déchets Industriels Dangereux (DID) sont peu présents. Ils proviennent des activités de maintenance (huiles usagées, Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) et font l'objet d'un tri à la source en vue d'un recyclage par des prestataires spécialisés.

Afin de lutter contre le gaspillage des ressources naturelles et de réduire les coûts liés au traitement de ces déchets, 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

- Mise en place par une de nos filiales françaises d'un procédé de valorisation des conteneurs utilisés pour stocker des produits liquides ou en poudre. Après utilisation, ces conteneurs sont collectés et recyclés par un prestataire afin de produire de nouveaux contenants favorisant ainsi l'économie circulaire.
- Optimisation du tri et du stockage sur les sites en collaboration avec des prestataires nationaux, afin d'identifier de meilleurs débouchés dans les filières de revalorisation et de recyclage.
- Réduction à la source du poids des emballages et utilisation de matériaux plus facilement recyclables.

## Indicateurs clés de performance

En 2019, 68 % des déchets courants sont évacués en vue de valorisation.

La valorisation peut prendre plusieurs formes : valorisation matière, valorisation biologique ou valorisation énergétique.

## 4 | DÉVELOPPER L'ÉCOCONCEPTION DE NOS EMBALLAGES

### Enjeu, risque et politique

Afin de réduire les pollutions environnementales et de favoriser la transition vers une économie circulaire des emballages, notamment les emballages plastiques, le Groupe, en complément des objectifs Oxygen publiés en 2018, a souhaité en 2019 préciser son ambition sur les emballages et s'engager sur le développement de l'écoconception.

La Charte de Conception Responsable élaborée en 2019 précise ainsi les guidelines et les orientations à suivre en matière d'écoconception des emballages.

L'objectif du Groupe est de tendre vers 100 % d'emballages recyclables ou biodégradables pour ses produits à marques à l'horizon 2025.

## Actions mises en œuvre et résultats

- Des actions d'écoconception emballages, reposant notamment sur l'utilisation de matériaux recyclables et la réduction du poids des emballages, ont été engagées par plusieurs filiales :
  - Portions Tartare ou Bresso : changement de plastique utilisé, passage à du PET contenant 50 % de matériau recyclé. Emballage recyclable et contribuant à une économie plus circulaire : 62 T de plastique « vierge » économisées ;
  - Elvir : finalisation en 2019 du déploiement de la solution de regroupement des briquettes de crème avec bandeau adhésif en remplacement du film rétractable. 100 % des références ont adopté cette solution ce qui a permis d'économiser 42,5 T de plastique en 2019 ;
  - Corman beurrier pour MDD, nouveau moule d'injection avec optimisations techniques ayant permis une diminution de 15 % d'utilisation de plastique, soit 70 T/an.
- Un indicateur relatif au taux d'emballages recyclables est en cours de construction.

# Le bien-être de nos collaborateurs

## 1 | GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

### Enjeu, risque et politique



Le Groupe SAVENCIA rassemble des entreprises à taille humaine unies par une culture forte qui guide ses comportements et ses 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.

Afin de garantir l'intégrité physique et la santé des personnes travaillant dans le Groupe, plusieurs actions sont mises en œuvre par SAVENCIA.

Ainsi, il y a 10 ans, le Groupe a initié une démarche fédérée autour du programme « **La SÉCURITÉ, c'est NOTRE affaire** ». Elle s'appuie sur une Charte de la Sécurité et de la Santé au Travail co-signée par le Président et le Vice-Président du Groupe, et qui soutient notre 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 lui. 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\*) de l'entreprise, de même que ceux des effectifs inscrits.

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

L'engagement du Groupe est de tendre vers le « zéro » accident de travail tant pour nos collaborateurs que pour les intérimaires.

## Actions mises en œuvre et résultats

- Une enquête de perception Sécurité, menée par le cabinet Dupont, a été déployée auprès de 5 243 collaborateurs dans 37 sites industriels et administratifs en France (75 % de taux de participation). Celle-ci a permis de mesurer le degré de maturité des sites en matière de « Culture Sécurité » afin de définir un plan d'actions à déployer au niveau de chaque entité en 2020.
- Des formations à la sécurité et à la santé au travail sont réalisées dans les filiales. En 2019, elles représentent 32,7 % des actions de formation dans le Groupe.

\* Nombre d'accidents du travail avec arrêt des effectifs inscrits et intérimaires x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées des effectifs inscrits et intérimaires.

- La volonté du Groupe est que chaque réunion débute par un point sécurité.
- En mai 2019, pour la septième Semaine Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail, un Challenge Sécurité a réuni 268 équipes inscrites, soit plus de 1 340 personnes dans le Groupe. Un moment de partage autour des règles et bonnes pratiques de sécurité dans l'entreprise pour l'ensemble de nos sites et filiales à travers le monde. Les deux équipes gagnantes ont pu visiter, en France, un de nos nouveaux sites industriels.
- Un film Groupe a été réalisé mettant en avant les réalisations des équipes participant au Challenge Sécurité.
- Des Visites de Sécurité Comportementale (VSC) sont également régulièrement effectuées sur site. En 2019, le nombre de VSC effectuées est de 16 479.
- Un groupe interne d'experts de la sécurité se réunit plusieurs fois par an et partage les bonnes pratiques via le réseau social d'entreprise *Workplace*.
- Le taux de fréquence des effectifs inscrits et intérimaires (TFi\*) en 2019 est de 10,4. Au cours de l'exercice, 373 accidents du travail avec arrêt ont été comptabilisés.

## Indicateurs clés de performance

	2017	2018	2019
% de filiales sans accident de travail avec arrêt dans l'année (Effectifs inscrits & Intérimaires)	36,1 %	40,7 %	34,9 %

Il est à noter que le nombre d'accidents du travail avec arrêt a diminué entre 2018 et 2019 passant respectivement de 419 à 373. La répartition de ces accidents entre les filiales est plus homogène et explique la dégradation de l'indicateur clé de performance choisi.

## 2 | AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### Enjeu, risque et politique

La qualité de vie au travail est un facteur clé d'attractivité et de rétention pour les collaborateurs. Cette dimension de la politique RH devient particulièrement importante dans le contexte de plein emploi.

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, SAVENTIA Fromage & Dairy 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.

Dans ce cadre, il 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.

\* Nombre d'accidents du travail avec arrêt des effectifs inscrits et intérimaires x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées des effectifs inscrits et intérimaires.

## Actions mises en œuvre et résultats

- 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. **En 2019, l'enquête GPTW a été réalisée dans la majorité des filiales du Groupe**, permettant ainsi d'animer une démarche commune au sein de toutes les entités. Chaque filiale doit à présent s'engager dans un plan de progrès en lien avec les résultats obtenus.
- En 2019, trois avenants à des accords Groupe sur le périmètre France ont été signés. Le premier porte sur le Perco (Plan d'épargne retraite collectif) et le deuxième sur les frais de santé. Le troisième de ces avenants concerne la prévoyance et a permis la mise en place d'une nouvelle prestation garantie portant sur « les maladies redoutées ». Ce dispositif permet de renforcer le socle social déjà proposé en accompagnant, via un soutien financier spécifique, les personnes atteintes d'affections graves dès l'annonce du diagnostic.
- Un nouvel accord sur les règles de fonctionnement du Comité d'entreprise européen a également été signé.

L'ancienneté moyenne du Groupe en 2019 est de 13,5 ans.

## Indicateurs clés de performance

Les enquêtes d'opinion internes sont réalisées environ tous les trois ans. En 2019, 98 % des filiales du Groupe ont pris part à l'enquête GPTW et ont obtenu un taux de participation moyen de 78 %.

	2015-2017	2016-2018	2017-2019
% de filiales ayant réalisé une enquête d'opinion interne dans les trois dernières années*	52 %	51 %	98 %

\* Les taux calculés s'apprécient au regard des trois années écoulées et sont calculés à périmètre comparable (Filiales présentes au sein du périmètre Groupe du 01/01/2015 au 31/12/2018 et disposant d'au moins 20 personnes en effectifs inscrits).

## 3 | DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

### Enjeu, risque et politique

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

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 réaliser dans un environnement professionnel favorisant leur développement.

Leur formation et la gestion de leurs 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 la

promeut systématiquement à tous les niveaux de responsabilité. Pour les collaborateurs cadres dirigeants, cadres et agents de maîtrise évolutifs, il s'agit de disposer d'une visibilité sur leurs 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 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.

Dans ce cadre, le Groupe s'est engagé à développer les compétences et à doubler le nombre d'apprentis à horizon 2025.

## Actions mises en œuvre et résultats

- 📌 Développement de la marque employeur par la certification Top Employer : en 2019, trois nouveaux pays ont développé leur marque employeur par l'obtention de la certification : la Chine, la République tchèque et la Slovaquie. Ce qui porte donc à 8 le nombre de pays ayant obtenu la certification Top Employer.
- 📌 Déploiement des évaluations annuelles des collaborateurs en 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.
- 📌 L'offre de formation interne, « Delta compétences », s'est étoffée avec le lancement de trois nouvelles formations certifiantes en anglais, Lean Management et Change Management. La structure du catalogue a également évolué, et l'offre de formations s'articule maintenant autour de six thématiques : Management & Excellence, Digital & Collaboratif, Change, Excellence opérationnelle, RSE Oxygen et Compétences Métiers.
- 📌 Lancement de deux nouvelles formations sur la plateforme *e-learning*, *Learning@Savencia* :
  - formation à la RGD effectuée au niveau des filiales européennes et concernant environ 2 639 personnes (94 % de taux de participation) ;
  - formation à la Nutrition lancée au niveau du Groupe.
- 📌 Développement d'offres de formation en « *blended learning* » : une partie de la formation est réalisée en présentiel et l'autre partie à distance, en digital.
- 📌 Élaboration d'un « Guide de l'activation » à destination des services RH en filiales afin de faciliter la mise en place et l'accompagnement des sessions de formation sur leur périmètre.

## Indicateurs clés de performance

Le calcul relatif à l'indicateur du % de collaborateurs formés a évolué et est maintenant rapporté à l'effectif inscrit moyen sur l'année.

	2017	2018	2019
% de collaborateurs formés dans l'année	71,6 %*	69,5 %*	73,8 %

\* Après identification d'anomalies sur les années antérieures, certains indicateurs clés de performance ont été recalculés sur les exercices 2017 et 2018.

\*\* Moyenne pondérée sur la base des sociétés de plus de 50 personnes ayant pu calculer l'index.

En 2019, un indicateur complémentaire prenant en compte le nombre de contrats d'alternance a été déployé.

	2017	2018	2019
Nombre de contrats d'alternance	308*	295*	321

\* Après identification d'anomalies sur les années antérieures, certains indicateurs clés de performance ont été recalculés sur les exercices 2017 et 2018.

Pour rappel, le nombre de contrats d'alternance en 2015 était de 229.

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

### Enjeu, risque et politique

En accord avec ses valeurs et conformément aux exigences réglementaires, le Groupe SAVENCIA promeut l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs en veillant au respect de 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'action 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 handicapées ;
- **développer** des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

### Actions mises en œuvre et résultats

- 📌 Organisation du travail et des services favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle tel que l'application d'horaires compatibles pour les couples travaillant dans la même usine.
- 📌 Arias a pris les mesures adaptées à l'égalité professionnelle en constituant La Commission d'Égalité paritaire et est également détentrice de la certification nationale « Égalité dans l'Entreprise ».
- 📌 En moyenne, 70 % des femmes, tous statuts socioprofessionnels confondus, ont bénéficié d'au moins une formation en 2019.
- 📌 Communication de l'index égalité femmes/hommes 2019 en France : 85/100\*\* et identification des points de progrès.
- 📌 En 2019, la semaine du handicap a été déployée pour la première fois sur l'ensemble du périmètre France et a permis de sensibiliser et d'informer l'ensemble des collaborateurs à ce sujet.
- 📌 Toutes les filiales de plus de 250 personnes ont nommé des référents handicap.

- Communauté de référents handicap déployée sur le réseau social d'entreprise *Workplace* permettant ainsi le partage des actions mises en place, des connaissances et des bonnes pratiques en la matière.
- 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.

## Indicateurs clés de performance

	2016	2017	2018	2019
% de femmes parmi les managers	39,6 %	39,8 %	40,8 %	42,0 %
% de salariés déclarés en situation de handicap	2,8 %	2,7 %	2,9 %	3,0 %

## 5 | FAVORISER L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

### Enjeu, risque et politique

Conscient de son impact économique et social sur les territoires dans lesquels le Groupe est implanté et afin d'agir en tant qu'acteur responsable et solidaire, SAVENCIA 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.

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

### Actions mises en œuvre et résultats

- En 2019, 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, 5 collaborateurs sont partis en mission en Afrique ou en Amérique du Sud. Deux newsletters ont été publiées afin de permettre à ces salariés de partager leur expérience avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe.
- 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 leurs dons du même montant. Les sommes collectées sont reversées à quatre associations partenaires.
- 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 2019, 21 % des filiales ont accompagné des collaborateurs dans la réalisation d'actions de solidarité.

## Indicateurs clés de performance

	2017	2018	2019
% de filiales partenaires/organisateur d'actions/d'événements solidaires*	21,7 %	20,9 %	30,2 %

\* Mise à disposition gracieuse du temps de travail et des compétences des collaborateurs du Groupe pour réaliser une action solidaire. Exemple : Un collaborateur aide une association à la mise en place de son site internet pendant 5 mois.

En 2019, un indicateur complémentaire prenant en compte le nombre de filiales réalisant au moins une action de solidarité en lien avec notre mission « Entreprendre pour bien nourrir l'Homme » a été déployé : 15,1 % des filiales réalisent au moins une action de solidarité en lien avec notre mission.

En 2019, 65,1 % des filiales réalisent des dons auprès d'associations.

# Les engagements sociétaux

Les enjeux, risques et politiques ainsi que les résultats associés aux thématiques sociétales relatifs au respect des droits de l'Homme, à la lutte contre la corruption et contre l'évasion fiscale sont présentés ci-dessous. Elles n'ont cependant pas fait l'objet d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs spécifiques compte tenu de leur caractère réglementaire et de leur traitement dans le chapitre consacré à la gestion des risques et plus particulièrement au plan de vigilance et la loi dite « Sapin II ».

## 1 | RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

### Enjeu, risque 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 :

- 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.
- 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.

Depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2003, Savencia Fromage & Dairy réaffirme ses engagements en matière d'exigences sociales et de droits humains fondamentaux dans tous les pays où il opère.

La Charte éthique du Groupe - le Groupe et sa Culture -, rappelle les 10 principes fondamentaux relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail et à l'environnement.

### Actions mises en œuvre et résultats

- En 2019, un « Comité Éthique et Culture Groupe » (CECG) a été créé afin de définir les politiques et de mettre en place des systèmes de traitement des alertes. Il se réunit deux fois par an afin d'aborder l'ensemble des questions relatives à la culture et à la conformité. Ce comité réunit le Président du Groupe, le Secrétaire Général, le Directeur de la Conformité, Le Directeur des Ressources Humaines, le Directeur Juridique et le Directeur Financier.
- Un poste de « Délégué au Devoir de Vigilance » a été créé en 2019 au sein de la Direction de la Conformité, confirmant ainsi la volonté du Groupe d'agir en faveur des droits humains et des libertés fondamentales auprès de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur.
- Des informations complémentaires sont données dans le chapitre Plan de vigilance.

## 2 | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### Enjeu, risque et politique

La lutte contre toutes les formes de fraudes et de corruption, n'est pas uniquement une exigence réglementaire, mais est une priorité de notre culture d'entreprise.

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 quatre 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 filiales du Groupe s'engagent à :

- se conformer aux législations internationales contre le terrorisme et le blanchiment ;
- combattre la fraude et la corruption ;
- agir en se conformant aux principes d'une concurrence loyale, dans le respect des lois applicables ;
- promouvoir de façon honnête et loyale leurs produits et leurs services.

Dans le cadre de la loi Sapin II, le Groupe a établi une cartographie détaillant les risques de sollicitations externes encourus par l'entreprise à des fins de corruptions. L'objectif est d'identifier, d'évaluer, de hiérarchiser les risques de corruption pour garantir un programme de conformité efficace et adapté. Cette cartographie a également pour mission d'informer la Direction et de lui apporter la visibilité nécessaire à la mise en œuvre de mesures de prévention et de détection adaptées.

La Direction Gestion des Risques & Conformité assure le suivi des mesures, l'évaluation de leur efficacité et veille à ce que 100% des nouveaux collaborateurs exposés, au sens de la loi Sapin II, soient formés sur les notions d'éthique et de fraude.

### Actions mises en œuvre et résultats

- En 2019, un référent conformité a été nommé par filiale et a suivi une formation spécifique.
- Une charte des Directeurs Généraux de filiales est déployée et une formation en présentielle sur les enjeux liés à la corruption a été dispensée.
- En 2019, des études de cas portant sur des faits de corruption ont été diffusées auprès de l'ensemble des filiales afin de les sensibiliser et d'identifier les moyens de réponse mis à leur disposition.
- L'ensemble des documents relatifs à la conformité est à disposition sur une plateforme digitale interne.
- Une procédure de lanceur d'alerte ainsi qu'un code de conduite anti-corruption traduit en dix-neuf langues ont été déployés dans l'ensemble des filiales.
- 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.
- En 2019, 92,5 % des collaborateurs concernés, au sens de la loi Sapin II, ont été formés sur la notion d'éthique et de fraude.

### 3 | LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

#### Enjeu, risque et politique

Si, de par la diversité de ses implantations géographiques le Groupe pourrait théoriquement être concerné par des risques liés à l'évasion fiscale, la nature de son activité limite son exposition.

En accord avec ses valeurs, de courage, d'honnêteté et de loyauté, le Groupe SAVENCIA, groupe familial, met en œuvre des politiques fiscales et financières responsables, mesurées et maîtrisées. Cette stratégie repose sur le respect des législations locales et des relations de long terme, basées sur la transparence, avec tous ses partenaires.

Par ailleurs, en accord avec ses engagements sociétaux, le groupe veille à apporter une juste contribution aux pays où il exerce son activité en s'acquittant de tous les impôts et taxes locales.

#### 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.
- 🍃 Les équipes d'audit interne, s'assurent lors de leurs revues menées en filiales de l'application effective des procédures définies par le Groupe.
- 🍃 Le taux effectif d'impôt du Groupe est supérieur à la moyenne pondérée des taux d'imposition locaux dans lequel le groupe est installé. En 2019, il ressort à 37,82 %.

## Perspectives

2019 a été l'année de déploiement du plan Oxygen à l'ensemble du Groupe, donnant une ambition commune aux actions locales initiées par les filiales.

En 2020, la Charte de Conception Responsable SAVENCIA orientera les plans de conception ou de rénovation des produits en matière de nutrition, clean label ou réduction des emballages plastiques.

La réalisation de l'enquête Great Place To Work fin 2019 dans la quasi-totalité des filiales du Groupe va permettre de lancer des plans de progrès en matière de qualité de vie au travail pour les collaborateurs.

L'empreinte environnementale reste un enjeu majeur, et nous travaillons activement sur le nouvel engagement du plan Oxygen : tendre vers 100 % d'emballages recyclables ou biodégradables en 2025.

L'ensemble des filiales SAVENCIA à travers le monde est mobilisé pour poursuivre notre démarche de progrès pour un monde durable, éthique et solidaire.

## 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 RSE est l'interlocuteur privilégié des vérificateurs externes.

### Périmètre

En ce qui concerne le volet « Le bien-être de nos collaborateurs », les valeurs communiquées portent sur 100 % des effectifs inscrits fin de période. Les données publiées antérieurement ont été revues du fait de l'évolution du périmètre de consolidation et de l'identification d'anomalies portant sur certains indicateurs clés de performance.

Sur les autres volets :

- Les résultats 2019 portent sur 100 % des sites de production ;
- Les évolutions 2015/2019 sont présentées à périmètre comparable, ce qui correspond aux filiales présentes à la fois sur les exercices 2015 et 2019 (soit 94,3% des sites de production).

### 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.



**SAVENCIA**  
FROMAGE & DAIRY

*Savencia SA*

42 RUE RIEUSSEC . 78220 VIROFLAY  
TÉL. + 33 (0)1 34 58 63 00

**[www.savencia-fromagedairy.com](http://www.savencia-fromagedairy.com)**