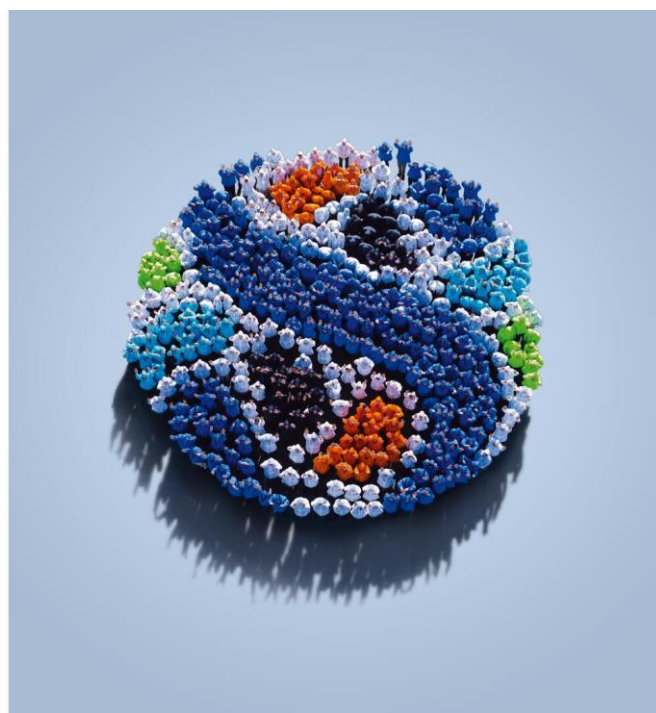


# **GROUPE SAVENCIA**



# **PLAN DE VIGILANCE 2021**

## Préambule

Entreprendre pour bien nourrir l'Homme : telle est la vocation de notre entreprise dont nous sommes fiers depuis sa création en 1956.

Forts de notre histoire et d'une culture familiale empreinte de valeurs humaines et sociales, le Groupe SAVENCIA veille à concilier sa dimension agroalimentaire internationale avec le profond attachement aux territoires locaux, sans oublier tous les acteurs d'une véritable création de valeur pour une alimentation durable et de qualité. Dans ce contexte de globalisation de l'économie et de forte concurrence internationale, SAVENCIA a ainsi exprimé ses valeurs, son identité, et sa culture dans sa Charte éthique « Le Groupe et sa culture » (**Annexe 1**).

Résolument engagé, le Groupe SAVENCIA a adhéré dès 2003 au Global Compact, Pacte Mondial des Nations Unies, visant à fédérer les entreprises, les organisations publiques et la société civile autour de principes devant contribuer à une économie plus viable et plus ouverte.

Sur ce socle fondamental repose la démarche éthique et responsable du Groupe, et se décline l'ensemble des politiques qui concourent au respect de ses engagements. Le Groupe SAVENCIA veille ainsi à conduire ses opérations en respectant les droits humains et l'environnement partout où le Groupe est présent, que ces activités soient directement menées ou mises en œuvre dans le cadre de ses relations commerciales.

Nos valeurs et notre ambition citoyenne et responsable façonnent profondément notre manière de travailler et nos objectifs : des consommateurs bien nourris, des producteurs, fournisseurs et partenaires accompagnés et encouragés à mettre en œuvre de bonnes pratiques, des travailleurs œuvrant dans un environnement sûr, éthique et durable. Ces valeurs guident notre façon de protéger et promouvoir les droits humains et notre volonté de respecter l'environnement, et portent notre action toujours plus engagée pour le bien commun : l'engagement de nos équipes autour de nos valeurs pour continuer à faire face à la crise sanitaire en 2021 en est la parfaite illustration.

Le présent document expose le Plan de vigilance du Groupe SAVENCIA conformément à la Loi française du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance. Ce plan concerne les mesures de vigilance prises par le Groupe, incluant celles de la société filiale SAVENCIA Fromage & Dairy ainsi que celles de SAVENCIA Gourmet. Nous souhaitons que vous y retrouviez tout le sens de l'engagement sincère et volontaire de l'ensemble des collaborateurs de SAVENCIA.

---

## SOMMAIRE

<b>1. Le Devoir de vigilance du Groupe SAVENCIA.....</b>	<b>6</b>
1.1 La vocation du Groupe SAVENCIA : Entreprendre pour bien nourrir l'Homme.....	5
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Notre création de valeur</li><li>➤ Notre vision</li></ul>	
1.2 Les responsabilités du Groupe SAVENCIA .....	7
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le contexte légal du devoir de vigilance</li><li>➤ L'engagement de SAVENCIA pour les droits humains et           l'environnement</li><li>➤ Gouvernance et organisation de la conformité du Groupe</li></ul>	
1.3 La démarche de vigilance du Groupe SAVENCIA.....	10
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Identification des enjeux et analyse des risques</li><li>➤ Concertation des parties prenantes</li><li>➤ La formation continue</li><li>➤ Suivi et compte-rendu de mise en œuvre de la démarche de vigilance</li></ul>	
1.4 Le contexte particulier de la crise sanitaire COVID 19.....	16
<b>2. Les actions du Plan de vigilance.....</b>	<b>17</b>
2.1 Des approvisionnements en matières premières agricoles durables.....	17
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le lait</li><li>➤ Le cacao</li><li>➤ La viande</li><li>➤ Le poisson</li><li>➤ Les fruits secs</li></ul>	
2.2 Des achats responsables.....	35
2.3 La santé et la sécurité, et les droits humains fondamentaux des collaborateurs.....	37
2.4 L'empreinte environnementale.....	42
2.5 La santé et sécurité des consommateurs.....	47
<b>3. Le dispositif d'alerte.....</b>	<b>50</b>

#### 4. Annexes

<b>ANNEXE 1 : LE GROUPE ET SA CULTURE.....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE 2 : "OXYGEN", LA DEMARCHE RSE DU GROUPE.....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE 3 : NOMENCLATURE DES RISQUES POTENTIELS .....</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXE 4 : CHARTE DES BONNES PRATIQUES D'ELEVAGE.....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE 5 : CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES .....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE 6 : CODE DE CONDUITE ACHETEURS GROUPE.....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE 7 : CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES.....</b>	<b>82</b>
<b>ANNEXE 8 : CHARTE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>94</b>
<b>ANNEXE 9 : PROCEDURE D'UTILISATION DU DISPOSITIF D'ALERTE .....</b>	<b>95</b>

# 1. Le Devoir de vigilance du Groupe SAVENCIA

## 1.1 La vocation du Groupe SAVENCIA : Entreprendre pour bien nourrir l'Homme

### Notre création de valeur

Le Groupe SAVENCIA est un groupe agroalimentaire familial indépendant constitué d'entreprises à taille humaine, unies par une culture humaniste et entrepreneuriale forte et rassemblées autour de deux principales entités que sont SAVENCIA Fromage & Dairy et SAVENCIA Gourmet.



Présent dans 120 pays sur les cinq continents, le Groupe propose un portefeuille de marques premium ainsi qu'une offre de produits et de services destinés aux professionnels de la restauration et des marchés industriels (agroalimentaire, diététique, santé...).

Il s'appuie sur ses filiales opérationnelles qui constituent le moteur de son développement, et sur des organisations communes qui assurent les synergies administratives, industrielles et commerciales.

---

## **Notre vision**

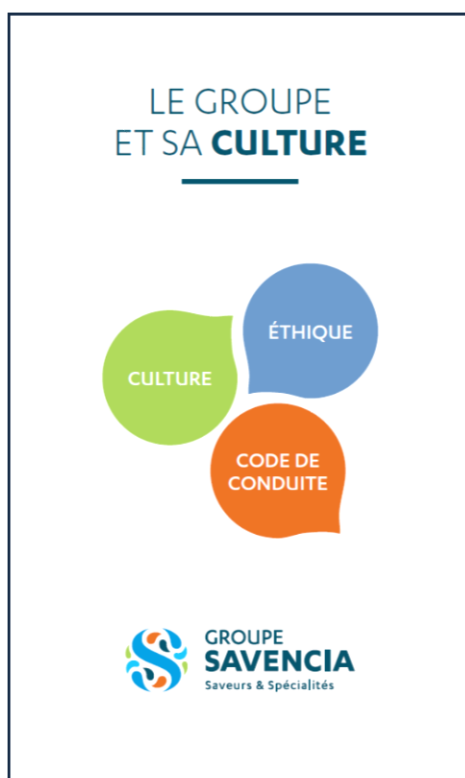
Dans notre recherche d'excellence, nous visons la satisfaction des consommateurs et des clients et, d'une façon générale, de tous ceux qui travaillent dans et pour le Groupe.

Développement économique, respect des personnes, préservation des ressources naturelles : nous recherchons une performance équilibrée et nous inscrivons nos décisions dans une perspective de pérennité, sur le long terme.

Nous considérons ainsi que le respect des droits humains et de l'environnement, la sécurité alimentaire et la lutte contre la corruption sont des règles exigeantes et incontournables, compatibles avec la recherche d'une performance économique optimale, dont elles assurent la pérennité.

Notre culture exprimée dans la Charte éthique du Groupe, guide nos comportements et nos décisions et permet à l'ensemble de nos collaborateurs de travailler harmonieusement au sein de SAVENCIA.

## **Annexe 1 - Charte éthique du Groupe SAVENCIA**



## 1.2 Les responsabilités du Groupe SAVENCIA

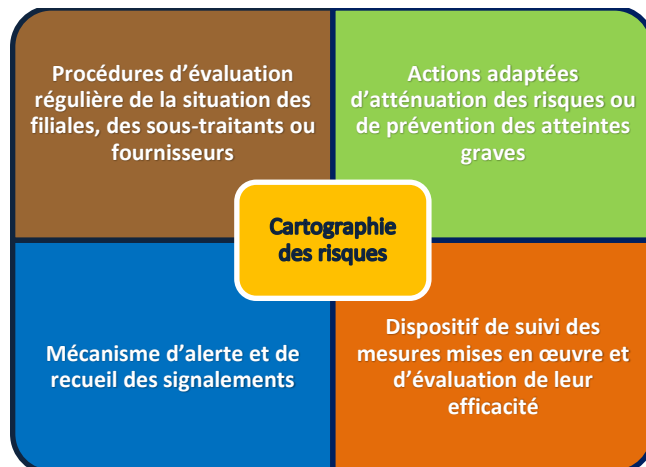
### **Le contexte légal du devoir de vigilance**

La Loi 2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance forme une obligation pour les entreprises éligibles comme le Groupe SAVENCIA, à mettre en œuvre un plan de vigilance et à rendre compte des actions qu'elles ont menées pour identifier, prévenir et atténuer les impacts sur les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité, et l'environnement.

Le périmètre de vigilance au sens de la loi concerne les sociétés et activités du Groupe, ainsi que les tiers pouvant être identifiés au regard de ce périmètre, incluant les fournisseurs et sous-traitants.

Le présent plan concerne les mesures de vigilance prises par le Groupe SAVENCIA, incluant celles de la société filiale SAVENCIA Fromage & Dairy ainsi que celles de SAVENCIA Gourmet.

Les attentes de la loi concernent les catégories d'actions fondamentales à mettre en place dans le cadre de la démarche de vigilance au sein d'une entreprise.



L'application de ces mesures traverse ainsi le Plan de vigilance du Groupe SAVENCIA dans une logique systémique, sans distinguer cependant chaque catégorie dans une partie spécifiquement dédiée du document.

## ***L'engagement de SAVENCIA pour les droits humains et l'environnement***

Au-delà de la seule conformité à la loi, le Groupe SAVENCIA considère le respect des intérêts humains et la préservation de l'environnement comme un axe stratégique de ses activités.

En effet, le Groupe a rejoint depuis 2003 le Global Compact des Nations Unies, la plus large initiative en faveur du développement durable, marquant son engagement pour travailler sur la mesure des impacts et sur une approche de développement durable traversant toute sa chaîne de valeur.

En phase avec les initiatives de l'ONU, les principes de responsabilité du Groupe SAVENCIA trouvent leur fondement dans les textes internationaux de référence qui définissent les engagements à respecter notamment en matière de droits humains :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Objectifs de Développement durable (ODD) et les Principes du Global Compact des Nations Unies ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- la Déclaration tripartite de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les entreprises multinationales ;
- les législations nationales, notamment en matière de devoir de vigilance pour le respect des droits humains et de l'environnement.

Fort de ses valeurs et de sa culture exprimées dans sa Charte éthique, le Groupe SAVENCIA a construit sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) autour du plan Oxygen, portant son ambition d'allier sens et performance, d'agir avec nos partenaires et d'innover pour un monde éthique et durable.

Le plan Oxygen intègre en ce sens les attentes exprimées par les Parties Prenantes du Groupe traduites dans une analyse de matérialité, et renforce les efforts RSE du Groupe déclinés selon quatre axes majeurs de progrès, avec une ambition globale et des actions locales, portées par ses filiales.



### **Annexe 2 – Présentation du plan Oxygen**



Les actions du plan Oxygen sont ainsi alignées avec le devoir de vigilance qui visent à préserver les droits fondamentaux des individus et l'environnement.

### ***Gouvernance et organisation de la conformité***

La Gouvernance de la Conformité au sein du Groupe recherche la garantie du respect des normes en vigueur dans une approche de maîtrise des risques identifiés.

A l'instar de la Loi sur le devoir de vigilance, il s'agit également du respect de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dit « Loi Sapin 2 », et de la protection des données personnelles, encadrée en France par la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ("Loi Informatique et Liberté") et par le règlement européen n° 2016-679 du 27 avril 2016 dit Règlement Général sur la Protection des Données "RGPD".

L'organisation opérationnelle de la Conformité se décline en plusieurs niveaux.

La Direction de la Gestion des risques et de la Conformité agit sous la responsabilité du Directeur de la Conformité qui rapporte au Secrétaire Général du Groupe. Cette équipe a pour objectif de concevoir, déployer, coordonner et contrôler les programmes et activités de mise en conformité à l'échelle du Groupe.

Pour ce qui relève du devoir de vigilance, la Direction de la Conformité travaille en étroite collaboration avec l'ensemble des responsables des fonctions Groupe transversales, et en particulier les fonctions achats, RSE et communication, finance, juridique, opérations et ressources humaines. Sont également associés les différents responsables managériaux selon l'organisation propre du Groupe (responsables marchés selon une logique géographique et responsables de catégories de produits ou d'activité) et leurs principaux collaborateurs.

La Direction de la Conformité accompagne et met en valeur les principales actions que les filiales du Groupe mettent en œuvre ou envisagent de mettre en œuvre dans le but de réduire leurs impacts sur les droits humains, la santé, la sécurité et l'environnement. Elle contribue ainsi au déploiement des mesures de conformité et de vigilance des filiales, et partage les bonnes pratiques entre elles dans une démarche vertueuse d'exemplarité.

La Direction de la Conformité s'appuie ainsi sur un réseau de Référents Conformité Filiales (RCF) chargés de coordonner les mesures de Conformité au niveau des sociétés locales.

Les actions de mise en conformité sont validées par le Comité Ethique et Culture Groupe (CECG), qui se rassemble au minimum deux fois par an, et à chaque fois que nécessaire en fonction de l'actualité. Il est composé du Président du Groupe, du Secrétaire général, président du Comité, du Directeur financier, du Directeur Juridique, du Directeur des Ressources humaines, et du Directeur de la Conformité. Les actions de mise en conformité sont animées par un comité de pilotage réunissant les équipes de direction.

## 1.3 La démarche de vigilance du Groupe SAVENCIA

### ***L'identification des risques comme socle du dispositif de vigilance***

Les risques d'atteintes aux droits humains, à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement sont suivis dans le cadre du dispositif global de gestion des risques du Groupe.

Le Groupe a choisi de mener un exercice dédié de cartographie des risques sur le devoir de vigilance permettant d'identifier les impacts de nos activités sur les droits humains et environnementaux, et de remédier aux effets négatifs induits.

Une méthodologie d'évaluation des risques a été ainsi approfondie et détaillée, sur la base des travaux et études précédemment menés avec des cabinets d'experts.

#### ➤ **La catégorisation des risques droits humains et environnement**

Des cartographies des risques menées par le cabinet de conseil GREENFLEX en 2018 ont permis de déterminer les enjeux de vigilance suivants dans les activités et les opérations du Groupe :

- Les droits humains et libertés fondamentales :
  - la non-discrimination,
  - l'abolition du travail forcé et du travail des enfants,
  - le harcèlement,
  - la liberté d'association et le droit à la négociation collective,
  - la juste rémunération,
  - les conditions de travail.
  
- La santé et la sécurité :
  - la santé et la sécurité des travailleurs,
  - la santé et la sécurité des consommateurs.
  
- L'environnement :
  - la préservation de la biodiversité, de l'eau, du sol et du climat,
  - la non-déforestation,
  - l'utilisation responsable des ressources et la diminution de la pollution.

L'identification de ces enjeux relatifs aux droits humains et environnement pour le Groupe est en outre corroborée par une analyse géographique, ainsi que par une approche relevant de ses activités.

---

➤ Une évaluation des risques structurée autour des activités du Groupe

Sur la base de cette identification des enjeux sur les droits humains et environnementaux, une analyse tenant compte des risques sur les détenteurs de droits impactés par activité, a conduit à l'identification de trois domaines de vigilance.

Les chaînes d'approvisionnement

Elle regroupe l'activité de l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants. Le terme "fournisseur" englobe dans ce document aussi bien les fournisseurs de produits bruts (producteurs), que les intermédiaires présents dans les chaînes d'approvisionnement (transformateurs, collecteurs, négociants, transporteurs, etc.).

Il s'agit, en interne à la chaîne d'approvisionnement, des travailleurs œuvrant pour les fournisseurs. Et en externe, ce sont les populations et l'environnement potentiellement impactés par les activités des fournisseurs.

Les opérations

Il s'agit de toutes les activités réalisées par les filiales du Groupe avant la vente des produits : ce sont essentiellement des activités de production ou de transformation, et d'éventuelles activités en amont ou en aval (transport par exemple).

Les détenteurs de droits identifiés sont les collaborateurs du Groupe, mais relèvent également de l'environnement des sites d'activités des filiales, notamment les riverains.

La vente et la consommation

Il s'agit de la vente directe aux consommateurs (activités BtoC Business to Consumer) mais aussi de la vente à des professionnels (activités BtoB Business to Business).

Le Plan de vigilance consacre un chapitre spécifique aux détenteurs de droits que sont les consommateurs des produits du Groupe, qu'ils aient obtenu leur produit auprès d'une filiale ou d'un distributeur / revendeur.

Selon cette approche par les risques (Cf. **Annexe 3** : nomenclature des risques potentiels), une analyse des chaînes de valeur menée par le cabinet GREENFLEX a conduit à présenter dans le Plan de vigilance les principales matières premières transformées par le Groupe : le lait, le cacao, la viande, le poisson et les fruits secs.

***Le dialogue avec les parties prenantes***

Convaincu qu'une approche collaborative permet de construire et de porter sa démarche de vigilance, le Groupe SAVENCIA souhaite enrichir la collaboration avec les parties prenantes dans la prévention des risques et veille ainsi à inclure l'ensemble des personnes, structures et organisations potentiellement impactées par ses activités.

---

Les parties prenantes sont à ce titre régulièrement consultées, aussi bien au niveau local que national, afin de mettre en place des plans d'actions et mesures prioritaires visant à prévenir les risques liés aux activités du Groupe.

➤ **La concertation avec les organisations syndicales**

Le Groupe accorde une véritable priorité à la qualité de vie au travail et aux relations sociales, qu'il considère comme une source d'épanouissement et de performance durable. La promotion du dialogue social est ainsi encouragée au travers de la représentation des salariés mise en place à tous les niveaux du Groupe :

- au sein des instances représentatives de chaque filiale ;
- dans le cadre du Comité de Groupe France, instance représentative qui se réunit deux fois par an ;
- à l'occasion des commissions paritaires France, qui pilotent les dispositifs mis en place par voie d'accord (prévoyance, frais de santé, plan d'épargne pour la retraite collectif);
- et enfin par l'organisation d'un Comité d'Entreprise Européen (CEES), réuni une fois par an, géré par un accord de fonctionnement, révisé par avenant le 16 octobre 2019, en conformité avec les dispositions définies par la Directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du conseil du 6 mai 2009 et sa transposition en droit français par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011, portant transposition de la Directive.

En France, une feuille de route de négociations « vers un socle sociétal » a été ouverte en 2021 avec les partenaires sociaux. Il s'attachera, d'ici à l'année 2025 à ouvrir des négociations sur les thèmes du développement des ressources humaines, et notamment, la mobilité interne au sein du Groupe, les relations sociales, la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ce socle de développement des ressources humaines, commun à l'ensemble des filiales en France, sera recommandé pour les filiales du Groupe à l'international.

➤ **Les relations avec les parties prenantes au niveau opérationnel**

Pour prévenir et gérer au mieux les impacts sur les droits humains et environnementaux de ses activités, le Groupe SAVENCIA construit et entretient un dialogue avec les parties prenantes au niveau opérationnel.

Ces échanges relèvent d'une volonté du Groupe de structurer une relation durable avec son écosystème, et se déclinent notamment par des actions concrètes inscrites dans le cadre d'adhésion à des initiatives globales.

SAVENCIA Fromage & Dairy a adhéré en 2021 à la plateforme Sustainable Agriculture Initiative (SAI Platform), dans le cadre de l'initiative du Dairy Sustainability Framework.

Par ailleurs, SAVENCIA Gourmet, avec les sociétés Valrhona, Weiss et Révillon, participe au projet Cacao Forest qui réunit des partenaires de milieux divers pour développer une filière plus responsable et plus durable.

Enfin, le Groupe SAVENCIA est devenu membre en 2021 de la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO).

### ***La formation continue***

La formation continue est un moyen majeur d'investissement du Groupe vis-à-vis de ses collaborateurs pour promouvoir sa Culture et ses politiques, notamment liées à la démarche de vigilance sur le respect des droits humains et libertés fondamentales.

Des modules de e-learning adaptés aux langues des pays dans lesquels le Groupe est implanté ont été ainsi développés depuis plusieurs années sur les thèmes suivants :

- la lutte contre la corruption et la prise de décision éthique dans le cadre d'un parcours Conformité ;
- le Règlement Général de Protection des Données avec notamment une sensibilisation aux notions de données personnelles sensibles ;
- la prévention du harcèlement moral et sexuel, et des agissements sexistes.

Le parcours de formation correspondant à ces thématiques de conformité est très majoritairement suivi par les collaborateurs concernés, avec 96,5 % du personnel ayant été formé sur les modules de e-learning en 2021.

Un projet de module dédié aux enjeux du devoir de vigilance venant compléter et consolider le parcours de conformité a été initié pour un déploiement dans le Groupe en 2022.

### ***Suivi et compte-rendu de mise en œuvre de la démarche de vigilance***

Pour atteindre les objectifs du devoir de vigilance, le Groupe SAVENCIA s'assure du suivi et du contrôle des actions entreprises pour la remédiation des impacts générés par ses activités dans le cadre du respect des droits humains et de l'environnement. Pour cela, il dispose de différents outils et mécanismes.

### ➤ Reporting social

Les données du reporting social du Groupe font l'objet d'une analyse détaillée qui permet de mesurer l'efficacité des actions ou politiques du Groupe, et de déterminer les éventuelles évolutions à y apporter.

Au titre du devoir de vigilance, sont en particulier suivis :

- les effectifs annuels (permanents et non permanents), avec le détail sur les embauches et les sorties,
- l'âge des effectifs,
- l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- l'emploi et l'insertion des personnes handicapées,
- le temps de travail,
- l'absentéisme,
- la formation
- et enfin les salaires et charges.

Les détails relatifs à ces actions et au suivi correspondant, sont précisés en partie 2.3 du plan, au chapitre consacré au respect des droits humains et libertés fondamentales.

### ➤ L'expression directe des collaborateurs et la mesure du bien-être

Soucieux du bien-être de ses collaborateurs, le Groupe a décidé de disposer d'un outil de perception sur le bien-être au travail des collaborateurs du Groupe par la réalisation périodique d'enquêtes d'opinion interne et la mise en place de plans d'amélioration.

Le suivi de cette perception est ainsi réalisé par une enquête d'opinion interne selon la méthodologie de Great Place To Work qui permet de mesurer tous les 3 ans pour chaque salarié du Groupe : la confiance dans le management, le Respect et l'Équité, la Fierté au travail, la Convivialité au sein de l'Entreprise. La prochaine enquête Great Place To Work sera déployée au niveau du Groupe en 2022. La priorité porte aujourd'hui sur la réalisation des plans d'action préparés au sein de chaque filiale depuis la dernière enquête Groupe réalisée en 2019.

Par ailleurs, sur l'ensemble des sujets ayant trait au respect des droits humains fondamentaux et aux relations de travail, le dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe et communiqué régulièrement, permet à chaque collaborateur de saisir la Direction de la Conformité en tant que besoin (cf **Partie 3 et Annexe 9**).

### ➤ **Audit interne**

Dans l'exercice de ses fonctions, l'Audit interne du Groupe SAVENCIA est amené à revoir les moyens et contrôles mis en place au sein des filiales relevant du présent Plan de vigilance.

La méthodologie de l'Audit interne s'appuie sur le cadre de référence du contrôle interne défini par le COSO (Committee Of Sponsoring Organizations).

Ce référentiel de contrôle interne a pour objectif d'évaluer le contrôle interne selon 17 principes intégrés dans 5 composantes selon le modèle de 2013. Ces principes sont évalués à l'aide d'un ensemble de guide d'entretiens, coconstruits avec les experts métiers, et permettant notamment d'évaluer les risques sur les processus relatifs à l'environnement, au social, à l'éthique et aux achats responsables dans les filiales du Groupe SAVENCIA.

Ces évaluations sont :

- complémentaires aux audits réalisés par les lignes métiers (audits Qualité, SST, Assurance, etc.) et aux audits externes ;
- transversales et concernent donc l'ensemble des processus et activités des filiales ;
- périodiques, chaque filiale étant auditée tous les 3 à 4 ans. Le plan d'audit peut cependant être adapté en fonction de l'évaluation des risques réalisée en amont incluant les évaluations des risques pays par EcoVadis dans les domaines « droits humains » et « santé / social », des remontées du Dispositif d'alerte Groupe, ou de tout autre remontée pertinente interne comme externe.

Les restitutions des visites d'audit sont partagées avec la Direction Générale du Groupe et la Direction de la Conformité. En cas de point d'attention, la Direction de la Conformité met en évidence les risques non maîtrisés devant faire l'objet de plans d'action et d'un éventuel contrôle renforcé.

### ➤ **Labellisation Groupe**

Le Groupe SAVENCIA fait annuellement auditer ses processus, pratiques et outils dédiés aux Ressources Humaines par un organisme indépendant, lui permettant d'être labélisé « Top Employer ». Ce label distingue les entreprises qui appliquent les meilleures pratiques dans le domaine des Ressources Humaines. SAVENCIA est reconnu pour ses politiques et programmes, notamment dans la gestion des talents, le recrutement, l'intégration, la formation et le développement des compétences.

Ainsi, le Groupe SAVENCIA est officiellement Top Employer 2022 en Europe et dans 4 pays hors d'Europe : Chine, Inde, Corée et Brésil.

## 1.4 Le contexte particulier de la crise sanitaire COVID 19

### **Le Groupe SAVENCIA toujours mobilisé en 2021 pour faire face à la crise sanitaire**

Durant cette période qui est demeurée particulièrement difficile, tout le sens et toute l'importance du métier agroalimentaire ont encore pu être mesurés, à la hauteur de la vocation du Groupe d'« Entreprendre pour bien nourrir l'Homme ».

Notre responsabilité a été ainsi de continuer à produire et à commercialiser des produits alimentaires sûrs, pour permettre la continuité de la chaîne alimentaire pour le bien commun, tout en garantissant la sécurité de l'ensemble de nos collaborateurs impliqués dans des actions nécessitant adaptation, agilité, mais aussi solidarité.

La santé et la sécurité des salariés, prestataires et intervenants extérieurs constituent la priorité de SAVENCIA depuis le début de la crise ; cette préoccupation continue de guider l'ensemble des mesures prises par le Groupe, et demeure au cœur des Plans de continuité d'activités qui ont été déployés sur les sites pour permettre de travailler dans des conditions de sécurité adaptées et renforcées.

Ainsi, durant cette crise sanitaire, le dialogue social et la communication auprès des salariés ont été particulièrement nourris à tous les niveaux des organisations pour assurer une bonne compréhension des mesures de protection mises en place.

Tout au long de la crise sanitaire, des opérations de solidarité en filiale et au niveau du Groupe ont permis de prendre une part active aux contributions vers les plus démunis.



---

## 2. Les actions du Plan de vigilance

### 2.1 Des approvisionnements en matières premières agricoles durables

#### Le lait

En 2021, SAVENCIA Fromage & Dairy a acheté 4,7 milliards de litres de lait dans le monde, issu d'exploitations laitières bovines, ovines et caprines.

La totalité du lait transformé par les filiales françaises du Groupe est achetée en France. Les acheteurs ont une connaissance précise de cette filière d'approvisionnement qui représente une grande partie des approvisionnements laitiers mondiaux du Groupe : les exploitations et les éleveurs sont tous membres d'une organisation de producteurs ou d'une coopérative.

La collecte du lait auprès des producteurs, son transport et sa livraison aux filiales du Groupe sont gérés en interne :

- soit en régie par ses moyens propres ;
- soit par les moyens propres des coopératives ;
- soit par des prestataires externes avec lesquels un "protocole de sécurité transport" est signé afin de garantir des conditions de travail et de sécurité conformes à la réglementation en vigueur en France.

C'est au travers de ce contexte opérationnel des approvisionnements laitiers que le Groupe SAVENCIA a défini ses engagements relatifs aux risques humains et environnementaux.

#### Les pratiques en vigueur

##### ***Codévelopper un approvisionnement laitier plus durable***

En 2021, SAVENCIA Fromage & Dairy a poursuivi sa politique de valorisation de la filière laitière dans le cadre de la loi EGAlim en France et a préparé la mise en place de la Loi Besson-Moreau, dite EGAlim2.

Des mesures financières et des accompagnements spécifiques sont également mis en œuvre. Ils ont pour objectif :

- de favoriser les investissements réalisés sur les exploitations. Des programmes d'accompagnement à l'investissement ont été mis en place en France avec différentes structures partenaires. Ce système permet le soutien de projets menés sur les exploitations, qu'il s'agisse

---

d'investissements en matériels (équipements et cheptels liés à l'atelier laitier) ou immatériels (formations).

- de faciliter l'installation de jeunes producteurs en les aidant à démarrer leur activité. Pour assurer la maîtrise de leur projet, les jeunes agriculteurs bénéficient d'un pack « Accompagnement à l'installation » qui leur permet, entre autres, de bénéficier d'une aide financière et d'un engagement contractuel sur la durée. Ce pack comprend également un accompagnement technique : réalisation d'un diagnostic individuel, et programme de formation de 10 jours (management d'exploitation, approche environnementale, ...). Deux cent quarante-quatre jeunes agriculteurs ont bénéficié d'un accompagnement à l'installation cette année.

Sur le plan de la qualité des conditions de production et d'élevage, le respect de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage (**Annexe 4** - CPBE) est exigé contractuellement de la part de tous les fournisseurs de lait de vache français. Cette exigence est progressivement étendue à l'ensemble de la collecte laitière dans le monde.

En 2021, 85,8 % (versus 83,1 % en 2020) des volumes laitiers mondiaux du Groupe répondent déjà à cette charte ou à des standards reconnus comme équivalents par pays ou par filière.

Cette charte comporte six engagements pour des approvisionnements durables et responsables à respecter : assurer la traçabilité des animaux sur l'exploitation, protéger la santé du troupeau, garantir aux animaux une alimentation saine, équilibrée et suivie, protéger la qualité du lait par une hygiène rigoureuse, assumer le bien-être des animaux et la sécurité des personnes qui travaillent sur l'exploitation et participer à la protection de l'environnement.

Afin de mieux répondre aux attentes de ses clients quant aux conditions de production du lait, et de mettre en place une démarche de progrès allant au-delà des chartes de bonnes pratiques, le Groupe engage aussi les producteurs dans la mise en œuvre de son Diagnostic Production Laitière Durable, basé sur 10 indicateurs.

Mis en place dès 2011, ce diagnostic permet d'évaluer l'état des pratiques aussi bien sur le plan économique que social et environnemental, en examinant les indicateurs suivants : rentabilité de l'exploitation, gestion durable des ressources en eau, empreinte carbone, bien-être animal, autonomie alimentaire du troupeau, biodiversité, fertilité des sols, qualité de vie du producteur, accès au plein air, et santé du troupeau.

Après avoir réalisé le diagnostic Production Laitière Durable, l'éleveur choisit un ou plusieurs axes de progrès, et le Groupe l'accompagne, notamment avec une proposition de formations répondant notamment aux objectifs de pérennité de l'exploitation et de qualité de vie au travail des producteurs. En 2021, ce sont 450 journées de formation qui ont été dispensées dans ce cadre auprès des fournisseurs de lait du Groupe en France.

Fin 2021, 21,6 % des volumes mondiaux de Groupe proviennent d'exploitations ayant réalisé le diagnostic Production Laitière Durable (versus 19,2 % en 2020).

### ***Promouvoir un approvisionnement créateur de valeur***

La France représente la plus grande partie des approvisionnements laitiers mondiaux du Groupe, et tout le lait transformé dans l'Hexagone est d'origine française.

Le système de qualité qui est mis en œuvre dans ce cadre assure la sécurité des denrées alimentaires des produits, conformes aux attentes des clients, et un approvisionnement laitier de haute qualité.

Résolument engagé à rester à ce haut niveau d'excellence pour satisfaire nos clients tout en mettant en valeur les producteurs laitiers, SAVENCIA est le groupe fromager national qui paie le prix du lait le plus élevé et cela depuis plusieurs années. En 2021, le prix du lait payé par le Groupe est supérieur de 2,2 % au prix moyen français (Prix toutes primes qualité comprises 38/32, comparaison au prix moyen de l'enquête mensuelle laitière France AgriMer à fin décembre 2021). Les laiteries et les points de collecte de lait sont implantés au cœur des territoires. La transformation privilégie la proximité : 89 % de la collecte laitière est réalisée à moins de 70 km des laiteries et 66 % à moins de 30 km.

Le Groupe veille ainsi à la création de valeur et au dynamisme de ses lieux de collecte et de transformation en maintenant notamment des emplois dans des zones rurales en perte d'attractivité.

Pour encourager cette création de valeur, 30,4 % des volumes collectés par le Groupe dans le monde en 2020 proviennent d'une filière dite différenciée :

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

Des accompagnements techniques proposés par des 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 les parties prenantes***

Les animateurs Ressources Laitières sont en contact quotidien avec les producteurs pour les accompagner dans l'évolution de leurs pratiques. Ils visitent au moins une fois par an les exploitations, évaluent la qualité du lait et apportent un appui technique en fonction des besoins.

SAVENCIA Fromage & Dairy s'est également engagé dans la prévention des risques sur la sécurité des agriculteurs. En France, depuis 2012, le Groupe a déployé auprès

de l'ensemble des exploitations laitières un protocole de sécurité transport qui permet d'analyser les risques liés aux manœuvres des citernes de collecte. Grâce à l'amélioration des flux de circulation et des accès au tank à lait, une collecte en toute sécurité est assurée.

Afin de participer à l'avenir de la filière et de partager ses pratiques, SAVENCIA Fromage & Dairy travaille avec tous les acteurs de la chaîne de valeur en France : la Fédération nationale des industriels laitiers (FNIL), l'Association de la transformation laitière française (ATLA), l'Association nationale des Industries alimentaires (ANIA); SAVENCIA Fromage & Dairy siège au sein des conseils d'administration du Centre national interprofessionnel de l'économie laitière (CNIEL-interprofession lait de vache), de l'Association nationale interprofessionnelle caprine (l'ANICAP- interprofession du lait de chèvre), de France brebis laitière (FBL – interprofession du lait de brebis), et de leurs instances régionales.

A l'échelon international, SAVENCIA Fromage & Dairy est également membre actif de la Fédération Internationale du Lait (FIL-IDF), de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI) et du Dairy Sustainability Framework (DSF).

### ***Agir en faveur de la biodiversité***

Le Groupe SAVENCIA est conscient des enjeux de préservation de la biodiversité dans les exploitations laitières, comme source de valeur ajoutée pour les écosystèmes comme pour les agriculteurs et les fournisseurs de lait.

Il s'agit ainsi d'un des leviers d'amélioration identifié dans le Diagnostic de Production laitière durable proposé à l'ensemble de nos fournisseurs de lait, mesuré à partir de l'indicateur développé par le Centre d'étude et de recherche sur l'économie et l'organisation des productions animales (Céréopa). Cet indicateur est défini sur la base de la part des prairies permanentes sur l'exploitation, des surfaces d'intérêt écologique (arbres, haies, plans d'eau et fossés) et également de la diversité des espèces animales et végétales sur l'exploitation. Une fois ce diagnostic réalisé, des solutions sont proposées aux producteurs pour :

- préserver la fertilité des sols ;
- sauvegarder le milieu naturel ;
- adopter des pratiques favorables sur les cultures.

De nombreuses actions en faveur de la biodiversité ont par ailleurs été développées sur des sites du Groupe dans le cadre du plan Oxygen :

- la filiale Tessier, à Cornillé-les-Caves (49), a réalisé un abattage de l'ancienne peupleraie afin de préparer le reboisement en 2022 par des espèces endémiques spécifiques aux milieux humides et frais. Des mares et des espaces dédiés à la biodiversité ont été créés afin de favoriser le

---

développement de la biodiversité. Deux ruches ont également été nouvellement installées sur le site. Accompagnés d'un apiculteur de la région et de bénévoles du Rucher École, 14 salariés ont été formés à l'entretien des colonies et à la sécurité autour des ruches. Ce projet participatif s'inscrit dans une démarche de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de la biodiversité. Ces « api salariés » pourront alors observer l'évolution des essaims et assurer l'entretien des ruches.

- le site d'Elvir à Condé-sur-Vire (50), est composé de zones herbacées et de bordures de rivières qui constituent un terrain favorable au développement de la biodiversité (oiseaux, petits mammifères et insectes). Afin de la préserver, Elvir s'est engagée auprès de l'Office français de la biodiversité (OFB), un établissement public dédié à la protection et la restauration de la biodiversité en France. Elle est ainsi devenue en 2021 Entreprise engagée pour la nature, qui est un programme du plan Biodiversité du gouvernement porté par l'OFB ayant pour ambition d'engager les entreprises en faveur de la biodiversité. Il vise à faire émerger, reconnaître et valoriser des plans d'action. Un partenariat avec le Conservatoire d'espaces naturels de Normandie a été conclu afin d'identifier les espèces présentes sur le site, tout en menant des actions de pédagogie et de sensibilisation auprès des collaborateurs. Une première action née de la concertation avec ces différents organismes a été lancée. Elvir a décidé de faire de la parcelle de l'ancienne station d'épuration une zone en libre évolution, en la laissant se revégétaliser naturellement.
- CF&R avec sa marque Le Rustique est engagée auprès de l'association Pour une agriculture du vivant qui agit en faveur de l'agroécologie. Plusieurs collaborateurs occupant des fonctions de direction (usine, marketing, ressources humaines...) ont ainsi participé à une formation et une visite de ferme pour appréhender les enjeux de l'agroécologie en système laitier.
- une opération de distribution de billes de graines a été lancée par l'équipe dédiée au végétal. La distribution a été réalisée en France auprès des collaborateurs du Groupe et des clients en magasin, avec pour objectif de planter 1 million de fleurs pour végétaliser l'environnement.
- en France et à l'étranger, des jachères fleuries et une gestion raisonnée des espaces verts sont mises en place sur certains sites. Des arbres ont été plantés sur un site en Slovaquie.

## Suivi et évaluation des actions

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
Etendre la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage dans le monde (% volume lait collecté*)	80,0 %	83,1 %	85.8 %	100 %

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
Déployer le Diagnostic Production Laitière Durable (% volume lait collecté*)	19,0 %	19,2 %	21,6%	50 %

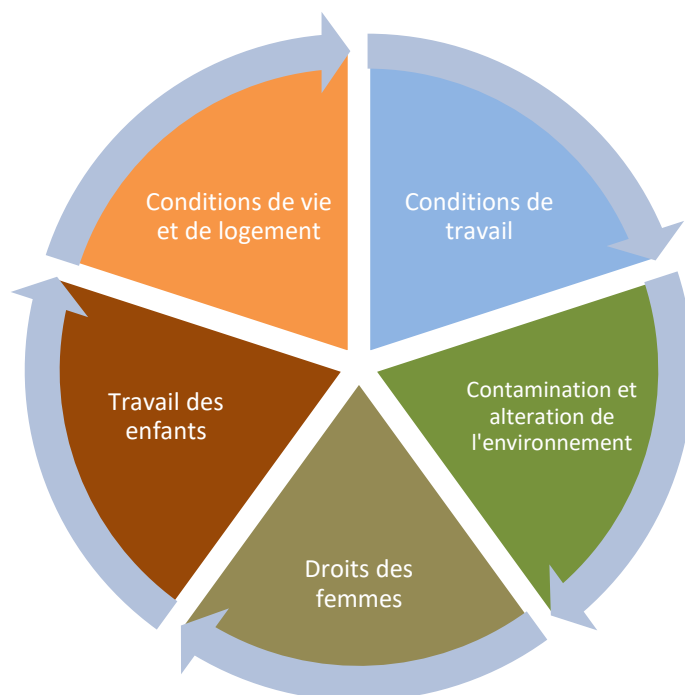
(\*) Le volume de lait collecté avec déploiement du diagnostic est estimé sur la base d'un volume moyen de laits collectés par exploitation sur le périmètre concerné (avec approvisionnement en lait contractuel de la Compagnie des Fromages & RichesMonts - CF&R - à hauteur de 37 %).

## Le cacao

### Valrhona engagée pour une filière cacao juste et durable

La filiale Valrhona, au travers du plan Live Long Cacao mis en œuvre en 2015, soutient le développement des organisations de producteurs et participe à l'amélioration des conditions de vie des communautés.

Dans cette même voie, la filiale Valrhona a réalisé en 2018 une cartographie des risques de droits humains dans ses chaînes d'approvisionnement en cacao dans 19 pays. Cette étude a été complétée par une étude des risques qualifiée sur 7 pays selon leur probabilité de réalisation, et a permis la définition de 5 axes de vigilance.



Cette démarche a notamment permis de structurer les ambitions de la filière cacao du Groupe SAVENCIA, notamment autour de l'amélioration des conditions de vie et de travail et de la préservation de l'environnement visant à créer une filière cacao juste et durable.

Des partenariats à long terme, avec un minimum de trois ans de durée, sont signés conjointement avec chacun des producteurs partenaires (entreprises privées ou

coopératives). Ils fixent un cadre de collaboration transversale, de la qualité des cacaos à la valorisation des terroirs jusqu'à la mise en place de projets aux bénéfiques des communautés avec lesquelles nous sommes engagées. Ils permettent d'affirmer une volonté mutuelle de progresser et d'apprendre ensemble vers plus de durabilité et de résilience. Chaque pays, chaque relation partenariale, chaque contexte est unique, et repose sur son histoire, ses risques et ses besoins : l'éducation, la santé, la diversification des revenus, la préservation de variétés rares, la lutte contre la déforestation.

En 2021, les partenariats au Belize, Pérou et Sao Tome ont tous été renouvelés pour 10 ans. La durée moyenne de l'ensemble des partenariats est aujourd'hui supérieure à 8 ans.

La traçabilité des approvisionnements est un élément essentiel afin de maîtriser la qualité des fèves. En 2021, 100 % des approvisionnements de Valrhona en fèves sont traçables jusqu'au producteur.

Des relations étroites et directes avec les producteurs sont essentielles pour maîtriser la qualité des fèves et leurs impacts sur la vie des communautés et leurs environnements.

### ***Amélioration des conditions de vie et de travail***

Comprendre les besoins des producteurs est au cœur du quotidien des équipes. Ces besoins sont portés par les partenaires de Valrhona, qui sont les premiers garants de la légitimité et la pertinence de ces actions.

- Démarche participative de compréhension des besoins à Madagascar

Depuis 2016, Valrhona soutient le programme de durabilité de Millot, partenaire exclusif à Madagascar. Ce soutien se matérialise par des primes accordées aux 1 179 producteurs et aux collaborateurs Millot sur trois grands thèmes : la Qualité, la Traçabilité et la Responsabilité.

Dans une démarche d'amélioration continue de ce programme, en 2021, Valrhona et Millot ont décidé de caractériser précisément les besoins des producteurs et des collaborateurs : deux questionnaires sur les thèmes santé/eau et scolarité ont été adressés permettant d'identifier des voies d'amélioration, pour l'accès à la santé et l'accès à une bonne qualité d'enseignement, ou encore pour les revenus.

- Education des enfants

Le travail des enfants est un risque majeur auquel est confronté l'ensemble du secteur cacao. Convaincus que pour avoir le plus d'impact, l'action doit être collective, Valrhona a rejoint l'International Cocoa Initiative (ICI), une fondation dédiée à la



---

protection des enfants dans les communautés cacaoyères qui s'emploie à assurer un meilleur avenir aux enfants et à leurs familles.

En plus de la mise en place des systèmes de protection de l'enfance gérés au niveau local, la fondation International Cocoa Initiative a identifié le développement communautaire, l'autonomisation des femmes et l'accès à l'éducation comme les principaux leviers pour prévenir le travail des enfants.

- **Scolarisation des enfants**

En collaboration avec la Coopérative agricole CAPEDIG, deux écoles primaires publiques financées par le Fonds Solidaire Valrhona ont été inaugurées en 2021 à Nadjette et Kouaméblekro en Côte d'Ivoire, assurant de bonnes conditions d'éducation. Également financé par le Fonds Solidaire Valrhona, l'école de Kouaméblekro bénéficie à présent d'une cantine scolaire avec un réfectoire de 120 places assises et une cuisine équipée. L'absence de possibilité de restauration sur place est en effet un facteur majeur d'absentéisme dans les écoles.

Au Ghana, l'école actuelle de Bosomtwe était composée d'une école maternelle et d'un collège mais souffrait du manque de continuité pédagogique des élèves en l'absence d'école primaire. Projet financé par le Fonds Solidaire Valrhona, une nouvelle école primaire a été remise à la communauté le 18 novembre 2021 et permet ainsi d'offrir 6 classes primaires (soit 270 places supplémentaires) au village.

L'école primaire de la communauté de Guayabal au Venezuela ne réunissait pas les conditions minimales de sécurité et de bien-être pour les enfants et l'équipe enseignante. La Fundación San José du partenaire Casa Franceschi a ainsi proposé au Fond Solidaire Valrhona de financer des travaux de réhabilitation de l'établissement.

- **Accompagnement des producteurs**

- **Projet de renforcement entrepreneurial au Venezuela**

Au Nord Est du Venezuela, dans l'une des zones d'achats cacao située au sud du lac Maracaibo, 30 familles de producteurs bénéficient d'un programme d'appui transversal développé par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). La méthodologie appliquée vise à appuyer les familles à initier ou à développer une vision plus entrepreneuriale dans la conduite de leurs activités agricoles et plus particulièrement de celle du cacao. Des outils de gestion adaptés aux contextes locaux doivent permettre aux bénéficiaires de sécuriser leurs activités, optimiser leurs revenus et participer à la pérennisation de la filière.

- **Autonomisation des femmes**

Le Fonds Solidaire Valrhona a financé le développement d'une ferme avicole à Pona Quinlo, en Côte d'Ivoire. Ce projet entrepreneurial a consisté à construire un bâtiment

d'élevage, fournir les équipements nécessaires, et à former et suivre les 30 femmes regroupées en association en charge de la ferme. La création de 30 emplois participe ainsi à l'autonomisation des femmes et à la diversification des revenus par la vente d'œufs et de poulets de chair. La ferme contribue également à la souveraineté alimentaire de la communauté, et les fientes sont utilisées comme engrais naturels dans les plantations de cacaoyers.

### **Préservation de l'environnement**

Le Groupe SAVENCIA est conscient que la culture du cacao peut être un facteur majeur de déforestation et de perte de biodiversité. Ces dommages environnementaux contribuent au changement climatique et menacent les moyens de subsistance des producteurs. C'est pourquoi sa filiale Valrhona veille à garantir que les chaînes d'approvisionnements en cacao soient exemptes de déforestation et à soutenir une agriculture durable en travaillant avec ses partenaires cacao pour promouvoir l'agroforesterie et former les producteurs aux bonnes pratiques agricoles.

Labélisée B corp®, Valrhona s'engage à protéger les forêts dans tous les pays d'approvisionnement de cacao, notamment en garantissant la traçabilité depuis la parcelle.

- **Cartographie des parcelles des producteurs Millot à Madagascar**

En 2021, les 1 270 parcelles des 1 179 producteurs affiliés à son partenaire Millot ont été cartographiées. Les détourages des parcelles ont été projetées sur la carte du bassin du Sambirano intégrant les aires protégées. En parallèle, une analyse de risques a été réalisée sur les zones à haute valeur de conservation de la biodiversité (HVC) et les zones à haute valeur de séquestration (HCS). Cette cartographie est un prérequis pour lutter efficacement contre la déforestation.

- **Formation et sensibilisation des producteurs en Côte d'Ivoire**

En 2021, dans le cadre d'un plan de formation annuel, les producteurs de la coopérative partenaire ont suivi plusieurs formations sur le changement climatique, sur les bénéfices des arbres d'ombrages, la lutte contre l'érosion et la protection des plans d'eau et forêts : 1789 producteurs ont participé à cette formation, soit 82 % d'assiduité.

- **Partenariat agroforesterie en Haïti**

Le partenariat avec Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières (AVSF) a été renouvelé pour trois années supplémentaires, pour accompagner des membres de la Fédération des coopératives cacaoyères du nord dans la rénovation de plantations.

## ● Neutralité carbone

Valrhona analyse l'empreinte carbone de ces activités dans la filière cacao, et veille ainsi à réduire au maximum les émissions de gaz à effet de serre (GES) et à contribuer aux efforts de capture du carbone.

Le cacao occupe en effet une part importante de son empreinte carbone. En 2021, un bilan carbone du cacao produit à Madagascar a été réalisé avec la collaboration de l'ONG NITIDAE. Les données d'émissions en GES jusqu'à Tain l'Hermitage, lieu d'implantation de son siège, ainsi que la mesure de la quantité de carbone séquestrée annuellement dans les plantations ont été affinées grâce à la réalisation d'inventaires forestiers sur plus de 1250 hectares. Cela doit permettre de construire le plan de déploiement sur d'autres pays.

## Les autres actions de la filière cacao du Groupe

Villars, filiale suisse, s'est engagée au sein de la Plateforme suisse du cacao durable à avoir d'ici 2025 au moins 80 % de ses approvisionnements en cacao issu de filières durables.

- la part de matière premières issues du cacao (fèves, masse de cacao et beurre de cacao) certifié UTZ (Rain Forest Alliance) est de 46,0 % en 2021 versus 30,2 % en 2020.
- la traçabilité jusqu'à la plantation ou la coopérative représente près de 55 % des approvisionnements en fèves de cacao, versus 25 % en 2020. Les autres matières premières principales constituant le chocolat suisse, que sont le lait et le sucre, sont approvisionnées localement en Suisse.

Révillon a entamé un travail de fond avec ses fournisseurs de cacao pour devenir plus durable et à terme, traçable. Le plan de déploiement s'étale sur 5 ans et vise à atteindre 100 % de cacao durable.

Il inclut, outre le cacao, toutes les matières premières stratégiques - fruits secs, sucre, matières laitières, et a pour ambition d'acheter de manière durable les matières alimentaires stratégiques en s'appuyant sur les filières les plus vertueuses.

Enfin, les filiales Révillon, Weiss et Valrhona sont investies dans le projet Cacao Forest en République dominicaine. Ce projet de recherche innovant sur la culture du cacao est inspiré du modèle de l'agroforesterie : les cacaoyers poussent parmi différentes essences d'arbres qui améliorent la richesse des sols, augmentent la qualité du cacao, la productivité des cacaoyers et la qualité de vie des planteurs, tout en protégeant l'environnement. Cette initiative regroupe agriculteurs, entreprises, chercheurs, consommateurs et organisations non gouvernementales.

## Suivi et évaluation des actions

En 2021, 100 % des achats de fèves de cacao sont issus de partenariats à long terme.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
% des achats de cacao issus de partenariats à long terme	93,0 %	98,0 %	100 %	100,0 %

## La viande

Les enjeux de la filière viande sont :

- le respect des éleveurs, et notamment la garantie d'une juste rémunération leur permettant de vivre dignement de leur métier ;
- le respect de l'environnement ;
- le respect du bien-être animal.

Pour répondre à ces enjeux, l'activité charcuterie de SAVENCIA, qui s'attache à développer des partenariats de confiance en privilégiant la proximité et la durée avec des fournisseurs français et européens, développe depuis plusieurs années avec ses partenaires fournisseurs et les éleveurs, des programmes de construction de filières d'approvisionnement plus durables.

### Actions mises en œuvre

Chaque fournisseur fait d'abord l'objet d'une évaluation préalable puis d'audits réguliers par les services qualité et achat de l'activité charcuterie, permettant notamment de valider l'efficacité des systèmes de traçabilité jusqu'aux élevages.

Des programmes sont développés avec des fournisseurs partenaires et des éleveurs visant à soutenir les enjeux de la filière relatifs à la rémunération des éleveurs, à l'impact environnemental des exploitations agricoles, sans oublier les pratiques d'élevage pour une meilleure prise en compte du bien-être animal.

La filiale Bordeaux Chesnel met en œuvre des partenariats de confiance avec un dispositif de contractualisation directe avec des éleveurs de porcs français, prévoyant notamment :

- la garantie d'une meilleure rémunération, en moyenne 20 % supérieure au cours moyen du porc en 2021, et bien au-delà pour les élevages les plus vertueux ;
- une alimentation maîtrisée avec des graines de céréales 100 % françaises, contenant au maximum 20 % d'orge ;
- un accompagnement pour réduire leur impact environnemental, avec la mise en place d'un outil de mesure et de suivi de leur empreinte environnementale ;
- le respect du bien-être animal avec un encouragement financier pour déployer des modèles d'élevage plus vertueux, comme l'élevage sur paille ou la « maternité liberté » ;

En avril 2021, Bordeaux Chesnel a lancé une nouvelle référence : les Rillettes du Mans engagées. Bordeaux Chesnel s'engage pour l'amélioration de la filière porcine vers des pratiques d'élevage plus vertueuses à travers la création d'un élevage responsable, conçu spécifiquement pour cette nouvelle référence, et développé en partenariat avec deux jeunes éleveurs bretons et le soutien de Cooperl (Coopérative agricole et agroalimentaire du Grand Ouest).

De manière concrète, cela se traduit par la création d'un bâtiment avec un concept d'infrastructure innovant et durable respectueux du bien-être animal et de l'environnement avec :

- des conditions d'élevage améliorées : Les porcs sont élevés sur paille, sans antibiotiques dès 42 jours, disposent d'une surface 70 % supérieure aux élevages standards, et profitent d'une ventilation naturelle et de la lumière du jour ;
- un impact environnemental réduit : l'infrastructure récente est composée de matériaux recyclables, comme le bois et l'aluminium. La méthanisation permet de transformer le lisier en biogaz, ce qui génère une production d'énergie équivalente à la consommation énergétique d'environ 13 foyers. Les céréales qui nourrissent les porcs sont issues de la ferme elle-même ou de la coopérative située à 30 km. Les émissions de gaz à effet de serre sont diminuées grâce aux rejets d'ammoniac divisés par deux.

Par ailleurs, Bordeaux Chesnel a déployé en 2021 la démarche Nos Valeurs Partagées, pour le développement d'une filière de poulet 100 % française plus durable avec ses partenaires fournisseurs, principalement situés dans le Grand Ouest (Pays de Loire, Normandie et Bretagne), visant à :

- garantir un juste niveau de rémunération aux éleveurs qui prend en compte les coûts de production et garantit une visibilité sur le long terme grâce à un système de contractualisation ;
- maîtriser l'alimentation à base de graines de céréales 100% françaises à base de graines de céréales 100 % françaises et une alimentation 100 % végétale, minérale et vitaminique ;
- mettre en place un plan de progrès environnemental s'appuyant sur plusieurs leviers :
  - la production d'énergie à la ferme : panneaux solaires, méthanisation des déchets...
  - la production d'engrais naturels via l'élevage, pour nourrir les cultures ;
  - et l'intégration paysagère des bâtiments.
- enfin, le respect du bien-être animal avec la définition d'un plan de progrès sur les pratiques d'élevage.

## Suivi et évaluation des actions

En 2021, près de 150 éleveurs sont engagés dans un partenariat direct pour une filière porcine durable.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
% d'approvisionnements de filière qualité durable régionale pour les rillettes de porcs	19,0 %	30,2 %	40 %	90 %

En décembre 2021, 39 % des approvisionnements en poulet sont issus de la filière poulet plus durable.

## Le poisson

La filière pêche relève d'un enjeu majeur de préservation des ressources marines qui se raréfient avec les pratiques de surpêche, mais aussi plus généralement de préservation des océans et de la biodiversité, sans oublier la contribution à la protection des populations qui vivent de la pêche. Pour répondre à ses enjeux, la filiale Coraya du Groupe s'est engagée en 2018 à s'approvisionner exclusivement en poissons issus d'une pêche durable.

### Actions mises en œuvre

Coraya n'utilise aucune espèce menacée et s'approvisionne, pour ses bâtonnets de surimi en poisson sauvage, du Colin d'Alaska et du Merlu du Pacifique, pêchés dans le Pacifique Nord.

Le poisson est issu exclusivement de pêcheries gérées durablement et évaluées par un organisme indépendant, garantissant le recours à des pratiques de pêche respectueuses des fonds marins, de l'environnement, des stocks des espèces (respect de quotas de pêche, respect des saisons de pêche, des habitats et des écosystèmes marins).

Le référentiel de pêche durable sur lequel se basent les activités de la filière repose sur trois principes fondamentaux :

- la durabilité du stock : les pêcheries opèrent de manière à permettre à la ressource de se renouveler, sans surexploitation ;
- l'impact environnemental minimisé : les opérations de pêche sont gérées de manière à maintenir la structure, la productivité, la fonction et la diversité de l'écosystème dont dépend la pêche, y compris d'autres espèces et habitats ;
- une gestion efficace : les pêcheries doivent respecter les lois locales, nationales et internationales et avoir un système de gestion leur permettant de s'adapter aux différents changements.

En outre, ce référentiel intègre des critères pour les fournisseurs et transformateurs de produits de la mer certifiés, afin de garantir que les produits ne sont pas issus du travail forcé ou du travail des enfants.

Chaque entreprise intermédiaire intervenant dans la chaîne d'approvisionnement respecte un référentiel visant à garantir l'origine et la traçabilité du poisson jusqu'aux ateliers de Coraya, référentiel dont l'application est également contrôlée par un organisme indépendant, afin de garantir que les produits provenant de pêcheries durables sont traçables.

Toutes les entreprises intervenant dans la chaîne de valeur sont ainsi évaluées par des organismes certificateurs indépendants.



## Suivi et évaluation des actions

En 2021, 100 % des poissons de la gamme de surimis Coraya sont issus d'une pêche durable, contrôlée par un organisme indépendant.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
% des poissons de la gamme surimi Coraya issus d'une pêche durable	100%	100 %	100 %	90 %

## Les fruits secs

L'activité liée aux fruits secs est confrontée à des chaînes d'approvisionnement complexes, qui impliquent de nombreux intermédiaires dans des filières internationales morcelées et souvent sensibles. Cette complexité rend l'identification des risques difficile, notamment les risques sur les droits humains potentiellement élevés.

### Les pratiques en vigueur

Les filiales dédiées aux fruits secs mettent en œuvre les engagements définis par le Groupe en termes de droits humains et environnementaux.

Ces engagements sont déclinés par un audit selon la méthodologie SMETA 4 piliers, et ont permis à la filiale Fruisec d'obtenir une notation EcoVadis "médaille Silver".

Elles poursuivent parallèlement à ces actions le déploiement de la Charte achats responsables Groupe et celui d'un processus d'évaluation régulière des fournisseurs de rang 1 (EcoVadis, Sedex, SMETA, auto-questionnaires).

Elles peuvent également mettre en œuvre des opérations de préfinancement des campagnes d'achat avec les fournisseurs historiques ayant une très faible trésorerie et qui en font la demande.

Par ailleurs, elles pratiquent des paiements d'acomptes de livraison, contre la présentation de documents douaniers, soldés après réception et sous contrôle de qualité. Cette action contribue également au soutien des fournisseurs ayant des difficultés de trésorerie.

### Suivi et évaluation des actions

En 2021, 6 fournisseurs encore actifs ont réalisé l'évaluation EcoVadis, et 11, une auto-évaluation SEDEX.

Pour certains fournisseurs, en particulier de petite taille, les filiales "fruits secs" privilégient la conduite autonome d'évaluations sur la base d'un questionnaire élaboré avec un prestataire externe et qui intègre les aspects relatifs aux droits humains et à l'environnement. 10 fournisseurs ont répondu à cette auto-évaluation cette année.

Enfin, en collaboration avec la Direction Conformité, les équipes de la filiale Fruisec organisent une démarche commune visant à établir une cartographie des risques RSE des filières, particulièrement consacrée aux droits humains, et l'évaluation de leurs fournisseurs, par filières et par type de fruits ou encore par zones géographiques d'approvisionnement.

## 2.2 Des achats responsables

### Les engagements du Groupe

Le Groupe a marqué ses engagements dans le domaine des achats en signant dès le 10 janvier 2012 la "Charte relation fournisseurs responsables", initiative collective pour le progrès dans les relations avec les fournisseurs (**Annexe 5**).

Afin de piloter ces 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 des atteintes aux droits humains et environnementaux, la Direction des achats du Groupe applique un "plan de vigilance fournisseurs global".

Ce plan consiste à :

- établir une cartographie interne des risques fournisseurs qui tient compte :
  - du niveau de risque "Pays" élaboré en interne à partir des scores environnement, santé et social, droits humains et gouvernance, attribués par le prestataire indépendant EcoVadis aux dits pays ;
  - du niveau de risque "catégorie d'achat" élaboré en interne à partir de critères RSE et opérationnels.
- faire évaluer les fournisseurs les plus à risques. Le Groupe a également choisi EcoVadis depuis 2010 pour effectuer cette évaluation.
- assurer avec les fournisseurs un suivi continu de la performance.
- si besoin, auditer et / ou mettre sous surveillance les fournisseurs les plus sensibles ou les moins performants.

Par ailleurs, un "Code de conduite des acheteurs du Groupe SAVENCIA" (**Annexe 6**) est observé pour assurer le respect de la démarche d'achats responsables et durables, selon les principes d'intégrité et d'éthique, et ce, en définissant des plans de progrès et de performance durable et solidaire.

### La sélection de fournisseurs durables et responsables

Le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur des critères de qualité, de sécurité, de service, de compétitivité et sur leur capacité d'accompagnement durable. Il privilégie les collaborations durables et inscrit ses relations avec les fournisseurs dans une dynamique de progrès partagé.

Ainsi, depuis 2010, SAVENCIA demande à ses principaux fournisseurs de s'associer à sa culture et à ses valeurs en signant une "Charte achats responsables" (**Annexe 7**), établie en cohérence avec la Charte éthique du Groupe.

## Suivi et évaluation des actions

Au 31 décembre 2021, plus de 775 chartes ont été signées, couvrant 68,6 % des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs (dont la dépense annuelle avec le Groupe est supérieure à 1 million d'euros) \*, hors matières premières agricoles.

	2019	2020	2021	Objectif 2025
% des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs par la charte Achats Responsables (*)	63,0 %	63,2 %	68,6 %	80 %

Selon la cartographie des risques fournisseurs établie, un accompagnement des partenaires définis comme prioritaires a été conduit, notamment par l'organisation d'un webinar par EcoVadis, et par une initiation des acheteurs à la méthodologie EcoVadis.

Ainsi, 672 fournisseurs ont réalisé en 2021 une évaluation EcoVadis, couvrant 71,5 % des dépenses du Groupe pilotées par l'organisation Achats.

La note moyenne obtenue est de 52,9/100, versus 43,8/100 en moyenne sur le panel Food & Beverage EcoVadis.

	2019	2020	2021	Objectif 2025
% des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs par les évaluations EcoVadis (*)	68,0 %	68,7 %	71,5%	80 %

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

## 2.3 La santé et la sécurité, et les droits humains fondamentaux des collaborateurs

Le Groupe SAVENCIA rassemble des entreprises à taille humaine unies par une culture forte qui guide leurs comportements et leurs actions. Les conditions de travail, 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.

Les risques pouvant impacter les collaborateurs du Groupe du fait de ses propres activités relèvent donc d'une part du domaine de la santé et de la sécurité, mais également du respect du cadre légal au travail mis en place par le Groupe pour la gestion et l'administration des ressources humaines appliqué à l'ensemble de ses filiales, sur les questions relatives à la liberté d'association, à la discrimination, à la rémunération, au travail forcé, au travail des enfants, et au travail de migrants. (Cf. **Annexe 3** : nomenclature des risques potentiels)

### La santé et la sécurité au travail

Le Groupe fait de la santé et de la sécurité au travail (SST) un axe prioritaire et une valeur partagée avec les partenaires intervenant sur ses sites (prestataires de services et sociétés d'intérimaires).

Sous le slogan "La Sécurité c'est NOTRE affaire", la démarche SST du Groupe, co-animée par la Direction des Ressources Humaines Groupe et la Direction des opérations, souligne l'importance du collectif et de la co-responsabilité.



Elle repose sur :

- une charte SST (**Annexe 8**) co-signée par la présidence du Groupe et diffusée dans toutes les filiales. Cette charte soutient l'objectif de tendre vers le zéro accident de travail.
- un "Référentiel SST" dont l'objectif est de mettre en place, dans tous les établissements du Groupe, un système de management de la santé et de la sécurité qui :
  - concerne toutes les activités, tous les métiers, tous les risques professionnels, physiques ou psychiques ;

- s'adresse à tous les collaborateurs, sous-traitants, visiteurs et intérimaires ;
  - favorise l'épanouissement professionnel et social des collaborateurs en améliorant leur sécurité et en leur offrant des conditions de travail respectueuses de leur santé ;
  - priorise la prévention dans tous les domaines, de la conception de nouveaux projets à la mise en œuvre des tâches au quotidien.
- des instances transversales de pilotage, d'animation, de suivi et de contrôle. Des audits internes SST permettent d'évaluer le niveau de prise en compte des directives et recommandations contenues dans le Référentiel SST par les sites, et de mettre en œuvre d'éventuelles mesures correctives. En 2021, ces audits SST ont été encore fortement réduits en raison des protocoles sanitaires et du confinement.
- des actions de sensibilisation et de formation avec :
- l'organisation du Mois de la Sécurité et de la Santé au travail, qui implique l'ensemble des filiales du Groupe tout au long du mois de septembre.
  - un volet formation<sup>1</sup>:
    - des formations obligatoires répondant à une réglementation ;
    - des formations imposées par le Groupe pour répondre aux besoins managériaux des directions et des filiales, ou effectuées dans le cadre de plans SST spécifiques ;
    - des formations volontaires répondant aux demandes des salariés ou réalisées à l'occasion de la semaine mondiale de la SST.
  - un volet sensibilisation: diffusion d'une lettre d'information mensuelle<sup>2</sup>.

En 2021, les formations à la sécurité et à la santé au travail réalisées dans les filiales ont représenté 39 % des actions de formation dans le Groupe.

---

<sup>1</sup> Ces formations concernent aussi bien le personnel permanent que les intérimaires (formation à la prise de poste en relation avec les agences d'intérim).

<sup>2</sup> Cette lettre d'information SST est articulée en deux parties :

- un volet quantitatif, qui présente la synthèse des indicateurs suivants :
  - le Taux de Fréquence des effectifs inscrits et intérimaires (TFi = nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées).
  - le Taux de Gravité des effectifs inscrits (TG = nombre de jours d'arrêt suite à accident du travail x 1 000 / nombre d'heures travaillées).
- un volet qualitatif, avec le partage de bonnes pratiques et un retour d'incidents ou d'accidents survenus au sein du Groupe.

Afin de compléter ce dispositif de prévention, le Groupe développe depuis 2020 les "10 Essentiels Sécurité Savencia" dans toutes les filiales. Il s'agit d'un kit de déploiement et d'animation spécialement développé dans toutes les langues du Groupe, rassemblant l'ensemble de règles opérationnelles tournées sur la prévention des risques d'accidents potentiellement graves. Chaque Essentiel comporte 4 règles simples, visuelles, applicables par tous en toutes circonstances.

L'objectif du Groupe est de tendre vers le « zéro » accident de travail.

	2019	2020	2021	Objectif
% des filiales sans accident de travail avec arrêt (effectifs inscrits et intérimaires) dans l'année	38,3 %	45,6 %	49,2 %	100 %

Par ailleurs, un accompagnement dédié par un cabinet spécialisé (Dupont) est mis en place pour les filiales qui le nécessitent, et un plan d'action spécifique en France est développé avec les agences de travail temporaires, afin de travailler à la réduction des risques et l'amélioration des conditions de travail.

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

Enfin, des dispositifs d'accompagnement psychologique des salariés sont mis en place en France et pour certaines filiales en Europe, via un service d'écoute, et des interventions sur site en cas de survenance d'incident grave.

## **Le respect des droits humains et des libertés fondamentales**

En matière de Ressources Humaines, le Groupe SAVENCIA s'engage à respecter, et à faire respecter, dans l'ensemble des pays dans lequel il est implanté, les principes fondamentaux de respect des droits humains et des libertés fondamentales, pour ses collaborateurs et travailleurs en missions temporaires, et auprès de l'ensemble de ses prestataires.

Une note de politique générale Ressources Humaines en matière de devoir de vigilance au sein du Groupe SAVENCIA sera diffusée en 2022 auprès des Directions Générales et RH des filiales, dans chaque pays où le Groupe est implanté.

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.

Dans ce cadre, 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), et notamment sur les deux thèmes suivants :

- Sur le respect des législations et cultures locales :
  - Le respect du non-travail des enfants ;
  - La non-discrimination liée à l'âge, l'égalité entre les femmes et les hommes, et la promotion de la diversité.
- Sur le développement individuel des salariés et la cohésion collective :
  - Le respect des droits syndicaux au travers de la promotion du dialogue social et de la représentation collective des salariés.
  - L'extension progressive du principe d'une expression directe de ses collaborateurs, au travers de l'entretien annuel d'évaluation individuel.

Cette démarche est étendue dans les activités de sous-traitance ou auprès des fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie dans le cadre de la Charte achats responsables développée par la Direction des Achats.

En accord avec ses valeurs et conformément aux exigences réglementaires, le Groupe SAVENCIA promeut l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs afin d'éviter tout risque de discrimination.

La Charte Éthique du Groupe rappelle que « le respect des personnes » et « l'égalité des chances » sont des piliers de la culture d'entreprise. Dans cet esprit, des accords sont signés et des démarches mises en œuvre afin de favoriser l'emploi et le maintien de personnes en situation de handicap et l'égalité femmes-hommes.

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

	2019	2020	2021	Objectif 2025
% de femmes parmi les managers	44,0 %	44,0 %	44,4 %	50 %



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.

Le pourcentage de salariés déclarés en situation de handicap est de 3,3 % en 2021 contre 3,1 en 2020.

Concernant le suivi des engagements en faveur des droits humains et libertés fondamentales, les données issues du reporting social Groupe ont mis en évidence les résultats suivants :

- Lutte contre le travail des enfants : en 2020, l'âge minimum des collaborateurs permanents du Groupe est de 16 ans ; les personnes d'âge inférieur à 18 ans sont principalement salariées dans le cadre de contrat d'apprentissage en alternance école-entreprise.
- Les formations dans nos filiales sont dispensées à tous les âges de la vie dans l'entreprise, y compris pour nos salariés seniors. Dans 50 % des filiales, l'âge des salariés les plus âgés ayant bénéficié d'une formation correspond à l'âge des salariés les plus âgés dans la filiale correspondante. Ce taux est en progression par rapport aux années précédentes.
- Dans les filiales de plus de 10 salariés (seuil français pour la mise en place des CSE), plus de 85 % des collaborateurs bénéficient d'instances collectives de représentation du personnel de type Commission de travail, comité d'entreprise ou Comité Social et Economique.
- En 2021, 3164 managers ont réalisé un entretien annuel d'évaluation sur la base de l'année 2020. Le développement du Système d'Information Ressources Humaines #mysavencia doit permettre de faire progresser cette pratique auprès de l'ensemble des populations managers et non-managers dans les prochaines années.

## 2.4 L'empreinte environnementale

Depuis de nombreuses années, le Groupe veille à réduire l'empreinte de ses activités sur son environnement. Ces risques font l'objet d'un axe majeur de progrès dans le plan RSE du Groupe/

Parmi les opérations du Groupe, l'activité industrielle est identifiée comme la principale source de risques sur l'environnement et les riverains. Les enjeux environnementaux ainsi que les actions mises en œuvre pour les principales filières sont précisés dans les chapitres respectifs de la partie 2.1.

La Direction des Opérations a défini 5 axes prioritaires qui recoupent l'axe majeur Oxygen "empreinte environnementale" :

- la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) ;
- la prévention des pollutions ;
- la réduction des prélèvements d'eau dans le milieu naturel ;
- la réduction des consommations d'énergies ;
- le renforcement du tri et de la valorisation des déchets.

Elle a mis en place une organisation qui élabore la politique en la matière, la met en œuvre et s'assure du suivi correspondant.

### Pratiques en vigueur

#### ***La réduction des émissions de gaz à effet de serre***

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 afin de limiter le risque d'impact sur le dérèglement climatique et de s'adapter à ses conséquences.

Les différents programmes engagés se poursuivent dans le cadre du plan Oxygen.

Le Groupe SAVENCIA s'engage ainsi :

- à diminuer l'impact environnemental de ses activités avec une réduction, à la tonne produite, de 20 % d'ici 2025 (versus 2015) des émissions de gaz à effet de serre de production et de transport.
- à augmenter la part des énergies renouvelables ;
- à réduire l'empreinte carbone du volume de lait collecté de 300 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> d'ici 2025 (versus 2010).

## ***La prévention des pollutions***

Au regard des domaines d'activité des filiales du Groupe, les deux risques identifiés comme les plus importants (en probabilité et / ou en impact) sont :

- le rejet de produits dans l'environnement en cas de déversement accidentel ;
- le rejet d'effluents organiques hors normes dans le milieu naturel, et en particulier dans le réseau hydrographique autour des sites.

La survenance de ces risques peut d'être origine interne (dysfonctionnement sur les installations, incendie, erreur humaine, ...) ou externe (phénomène climatique en particulier).

Pour limiter les causes internes et techniques, le Groupe conduit une politique de maintenance, de rénovation et d'adaptation des installations de production et de traitement des effluents qui prend en compte :

- les volumes de production envisagés.
- l'ancienneté des installations et les audits conduits sur leur état.
- la mesure de la DCO (Demande Chimique en Oxygène).

Pour limiter les causes internes humaines, les filiales ont la responsabilité de mettre en place des plans de formation adaptés aux fonctions et responsabilités tenues.

Un risque particulier relève ainsi de la pollution liée aux incendies. Des évaluations du risque incendie sont réalisées sur les sites industriels. Chaque évaluation fait l'objet d'une notation (ou grade) et d'un compte-rendu comportant des mesures à mettre en œuvre pour améliorer si besoin cette notation. Ces mesures sont classées en deux catégories :

- des mesures de prévention, qui comprennent la mise en place ou le développement de bonnes pratiques (volet organisationnel ou managérial) ;
- des mesures de protection physiques (extincteurs, robinets d'incendie armés, réseaux de sprinklers, portes-coupe-feu, utilisation de matériaux spécifiques, ...) qui nécessitent des investissements.

Pour ce qui concerne la DCO, elle est mesurée par le Groupe :

- sur les effluents bruts en entrée du système de traitement. Son recoupement avec le volume de production du site permet d'identifier un éventuel incident sur les installations (pic de la DCO), ou une dégradation de leur état (lente progression de la DCO).
- sur les effluents après traitement et avant rejet dans le milieu naturel lorsque le Groupe est responsable du processus d'épuration. Cette DCO est réglementée. En cas d'analyse non conforme, des actions correctives sont mises en œuvre sans délai.

Le Groupe prend également en compte les pollutions sonores, olfactives et aériennes (particules dans l'atmosphère), d'un niveau globalement réduit. Elles font l'objet d'un traitement au cas par cas.

### ***La réduction des prélèvements d'eau dans le milieu naturel***

L'eau joue un rôle important dans différents procédés mis en œuvre par les filiales industrielles :

- comme auxiliaire technologique dans la fabrication des produits ;
- pour les opérations de nettoyage, garantant du haut niveau d'hygiène et de sécurité des produits ;
- comme fluide caloporteur ou frigoporteur ;
- au sein des installations de prévention et de lutte contre les incendies.

Le Groupe a mis en œuvre un certain nombre de mesures visant à réduire ces prélèvements :

- optimisation, rénovation voire renouvellement complet des équipements de nettoyage existants ;
- formation et sensibilisation aux bonnes pratiques du personnel en charge du nettoyage manuel ;
- récupération, par évaporation ou osmose inverse, d'une partie de l'eau contenue dans le lait ou le sérum. Cette eau est utilisée comme fluide caloporteur ou, après traitement, pour le nettoyage externe des installations.

Parallèlement :

- il poursuit avec l'interprofession laitière et fromagère française la réflexion visant à définir des pratiques et des technologies plus efficaces en matière d'utilisation de l'eau ;
- tout projet de rénovation ou de renouvellement des infrastructures de production du Groupe intègre cet enjeu.

Enfin, chaque filiale effectue un suivi précis et régulier des quantités d'eau prélevées dans le milieu naturel afin :

- d'identifier toute surconsommation accidentelle et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.
- mesurer sur le long terme l'efficacité des mesures mises en œuvre.

### ***La formation et le partage des bonnes pratiques***

Dans les domaines d'attention contribuant à réduire l'empreinte environnementale des activités du Groupe SAVENCIA, des guides des bonnes pratiques ont été rédigés à l'attention des sites industriels. Ce sont des référentiels internes thématiques qui permettent aux sites de production d'optimiser les procédés et de rendre les installations plus sûres et plus performantes. Ces bonnes pratiques sont issues de l'état de l'art mais aussi des expériences accumulées sur le terrain.

Parmi ces guides, il est possible de citer le guide RSE / Volet industriel, le guide Energies / Eau, le guide Prévention des dommages, et le guide NEP (installation permanente de nettoyage).

Si les bonnes pratiques sont partagées entre toutes les filiales du Groupe, chaque filiale reste tenue de respecter la réglementation de son pays d'implantation.

Des Rencontres Environnement, organisées deux fois par an, rassemblent les référents environnement autour de thématiques ciblées selon l'actualité et / ou les besoins du Groupe. Elles sont l'occasion de présentations par des intervenants externes, de partage des bonnes pratiques et de retour d'expérience, et de points de situation sur la réglementation, l'avancement des projets et les évolutions en cours. En 2021, dans le contexte sanitaire, ces réunions présentiellees ont été remplacées par des visioconférences.

Enfin, les bonnes pratiques industrielles font l'objet d'actions de formation régulièrement organisées pour tous les collaborateurs concernés du Groupe. La « SAVENCIA Academy » assure notamment cette mission auprès des cadres de l'entreprise.

## Suivi et évaluation des actions

### **La réduction des émissions de gaz à effet de serre**

En % d'évolution versus 2015

	2019	2020	2021	Objectif 2025
Réduction des GES Scope 1 et 2 (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> /tonne fabriquée)*	-10,1 %	-6,0 %	-7,3 %	-20 %

\* Cet indicateur a été recalculé depuis 2015 afin d'intégrer les nouveaux facteurs d'émissions (source facteurs d'émissions : Ademe 2020). Les valeurs 2019 et 2020 de certaines filiales ont été corrigées a posteriori et certains facteurs d'émissions mis à jour. La variation de cet indicateur en 2020 est liée à la modification de périmètre réalisée avec l'intégration de nouvelles filiales.

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 achetée et consommée par les sites, ainsi que les pertes en ligne.

La démarche de calcul de notre scope 3 (autres émissions indirectes), initiée en 2020 sur le périmètre SAVENCIA Fromage & Dairy, s'est poursuivie en 2021. Comme pour la plupart des entreprises du secteur agroalimentaire, l'impact des matières premières est le premier poste d'émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe. L'objectif de ces travaux est d'affiner la mesure de l'empreinte environnementale afin de contribuer à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>.

### ***Prévention des pollutions***

Au-delà des mesures organisationnelles, le Groupe procède à des investissements importants :

- sur les stations d'épuration (STEP) ;
- sur les systèmes de prévention et de protection anti-incendie.

### ***Réduction des prélèvements d'eau dans le milieu naturel***

En % d'évolution versus 2015

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Objectif 2025</b>
Réduction des prélèvements d'eau (en m <sup>3</sup> /tonne fabriquée)	0,3 %	1,7* %	1,2 %	-10 %

\* la variation de cet indicateur en 2020 est liée la modification de périmètre réalisée avec l'intégration de nouvelles filiales.

Il est à noter que le développement des produits issus de laits différenciés exige des lavages plus fréquents, ce qui a également pour conséquence une augmentation des consommations d'eau.

## 2.5 La santé et la sécurité des consommateurs

Les consommateurs sont des détenteurs de droits externes au Groupe, potentiellement impactés par son activité soit directement (vente directe par une filiale au consommateur), soit indirectement (produits acquis par le consommateur via des revendeurs).

Leurs droits sont les suivants :

- droit à l'information relative aux produits consommés ;
- droit à la sécurité des aliments.

### L'information des consommateurs

L'ensemble des filiales du Groupe respecte la réglementation relative à l'information du consommateur sur tous les marchés où des produits sont fabriqués et commercialisés.

Cette réglementation comporte deux volets :

- un volet relatif à la sécurité de consommation des produits : la déclaration des allergènes, les conditions de conservation (notamment la température de conservation) et les dates de durabilité (Date Limite de Consommation ou Date de Durabilité minimale) ;
- un volet relatif aux caractéristiques du produit qu'il achète : dénomination de vente, liste d'ingrédients, tableaux nutritionnels, quantité, etc.

Au-delà du strict respect de la réglementation, le Groupe est attentif à ce que l'information donnée aux consommateurs sur ses produits soit sincère, claire, ne suggère pas des bénéfices non existants ou exagérés et n'induisse pas le consommateur en erreur sur les caractéristiques des produits. La communication responsable fait notamment partie des engagements RSE du Groupe dans le cadre du plan Oxygen.

Le contrôle de la conformité réglementaire des étiquettes et des supports de communication au consommateur, quels qu'ils soient, et le contrôle de la conformité aux engagements de communication responsable sont assurés par les filiales.

Ce contrôle est effectué par des responsables réglementaires, par des responsables qualité, ou encore par des juristes sur certains marchés, aidés au besoin par la Direction du droit alimentaire du Groupe.

Le Groupe a ainsi mis en place une organisation et un mode de fonctionnement contribuant à éviter toute atteinte grave aux droits des consommateurs.

## La santé des consommateurs

La Direction de la Qualité du Groupe analyse les risques pesant sur la santé des consommateurs du fait des activités du Groupe, et, en liaison avec les différents acteurs du Groupe (directeurs d'activité, directeurs de filiale, directeurs d'usine, experts), définit la politique de prévention et met en œuvre les plans de réduction de ces risques.

Les risques sur la santé des consommateurs (hors aspects nutritionnels) sont essentiellement liés à la potentielle contamination des produits du Groupe par :

- des micro-organismes pathogènes, responsables d'intoxications alimentaires ;
- de corps étrangers ;
- de contaminants chimiques (pesticides par exemple) ;
- les allergènes (substances génératrices de réactions allergiques) alimentaires identifiés par la réglementation.

Pour réduire ces risques, le Groupe a mis en place des procédures, des bonnes pratiques, des plans de contrôle et une politique de certification.

### ***Procédures***

Elles sont applicables dans tous les domaines de production du Groupe :

- le contrôle libératoire : basé sur un ou plusieurs critères microbiologiques de sécurité des aliments, il conditionne la libération des lots de produits du Groupe SAVENCIA pour leur mise sur le marché auprès des clients ;
- des agréments spécifiques : en cas de lancement d'un produit nouveau, de modification significative sur un produit existant, ou de transfert d'un produit entre deux sites.

### ***Bonnes pratiques***

Les bonnes pratiques de maîtrise des risques précités sont issues de la capitalisation de l'expérience des experts et du personnel opérationnel. Communes ou spécifiques à un métier, elles permettent aux filiales de partager les problématiques rencontrées et d'apporter des solutions correctives.

### ***Politique de certification et le système de management de la sécurité des aliments***

Il existe plusieurs référentiels en matière de certification de la sécurité des aliments :

- le référentiel international ISO 22000 (International Organization for Standardization) ;
- des référentiels privés, dont certains répondent aux exigences de la GFSI (Global Food Safety Initiative) comme par exemple :



- le FSSC 22000 (Food Safety System Certification), basé sur l'ISO 22000;
  - le BRCGS (Brand Reputation through Compliance of Global Standards);
  - L'IFS (International Featured Standards).
- des agréments "pays", imposés sur certains marchés.

En matière de sécurité des aliments, la politique de certification du Groupe précise que chaque site de production doit être certifié sur la base d'un référentiel international reconnu par le Groupe.

La Direction de la Qualité accompagne les sites dans la mise en œuvre de ces systèmes de management et des audits associés. Elle réalise également le recensement des certifications détenues ou en cours d'acquisition dans le domaine de la sécurité des aliments.

### ***Maîtrise des risques fournisseurs en matière de sécurité des aliments***

Le Groupe a développé des procédures d'audit chez les fournisseurs stratégiques de matières premières et de MICAÉ (Matériaux Incorporables, Consommables, Additifs et Emballages).

Ces audits sont effectués par des binômes achats / qualité sur la base d'une grille comportant des exigences propres au Groupe. Le résultat de ces audits fait l'objet d'un suivi dans le temps.

Les contraintes sanitaires imposées par la gestion de la crise COVID 19, et notamment les limitations strictes de déplacement, n'ont pas permis la reprise des audits de terrain en 2021. Les évaluations annuelles réalisées par les filiales et partagées (à distance) avec les fournisseurs ont permis de confirmer la conformité du niveau de qualité délivré, avec la mise en place d'actions correctives le cas échéant, et ainsi de poursuivre la collaboration.

### 3. Le dispositif d'alerte

Le Groupe dispose depuis 2018 dans l'ensemble de ses entités d'un système d'alerte unique et de recueil de signalements « Conformité » permettant à chaque salarié et partie prenante externe à l'entreprise de faire un signalement de manière strictement confidentielle.

Ce système d'alerte consiste en :

- **un numéro de téléphone** : + 33 1 34 58 64 14
- **une adresse électronique** : [compliance@savencia.com](mailto:compliance@savencia.com)
- **et une adresse postale** :  
***M/Mme le Directeur de la Conformité du Groupe SAVENCIA***  
***42, rue Rieussec***  
***78 223 Viroflay Cedex FRANCE***

Un signalement peut porter sur :

- toute atteinte grave envers les droits humains ;
- toute conduite ou situation contraire aux engagements du Groupe en matière de santé et de sécurité ;
- tout manquement par rapport aux valeurs décrites dans la Charte éthique du Groupe, et dans son Code de conduite anti-corruption ;
- toute conduite ou situation contraire aux engagements du Groupe en matière d'environnement.

Grâce à une communication adaptée, les parties prenantes ont connaissance du système d'alerte et sont ainsi en mesure de faire un signalement le cas échéant.

Le principe de l'absence de sanction ou de mesure de rétorsion pour tout lanceur d'alerte qui émet un signalement de bonne foi est garanti par le Groupe et réaffirmé dans son Code de conduite.

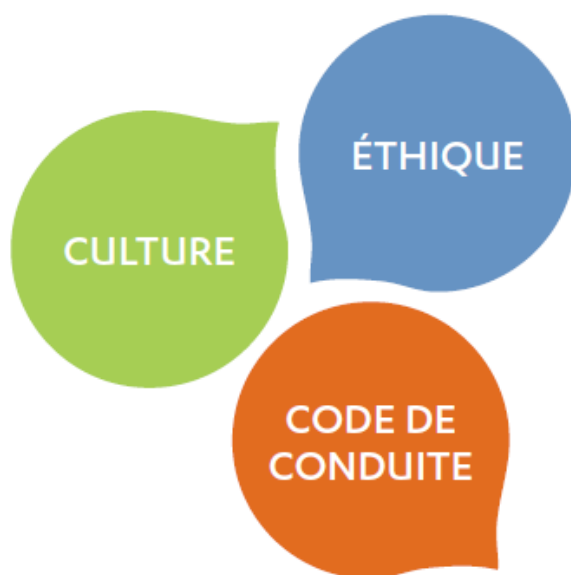
Tous les signalements sont traités de manière confidentielle et dans un délai raisonnable correspondant au traitement efficace et adapté de la situation.

Les modalités de traitement de tout signalement relatif au Devoir de vigilance transmis par les canaux du système d'alerte, aussi bien par des parties prenantes internes que des parties prenantes externes au Groupe, sont définies dans la Procédure d'utilisation du dispositif d'alerte présentée en **Annexe 9**.

## ANNEXE 1 : LE GROUPE ET SA CULTURE

# LE GROUPE ET SA **CULTURE**

---



## SOMMAIRE

- 03 L'importance de la culture dans notre Groupe**
- 04 Les éléments fondamentaux de notre culture**
  - Notre vocation
  - Nos finalités
  - Nos valeurs
  - Nos principes d'action
  - Nos méthodes de travail
- 06 Des responsabilités partagées**
  - Rappel des politiques générales
  - La gestion des ressources humaines et le respect des personnes
  - La qualité des produits et la sécurité alimentaire
  - Le respect de l'environnement
- 10 Les règles de bonne conduite professionnelle**
- 12 La mise en oeuvre de la culture**
  - L'application de la culture
  - Vous êtes un collaborateur du Groupe
  - Vous avez des responsabilités d'encadrement et de management
  - Le devoir d'alerte
- 14 Le Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies**

## L'IMPORTANCE DE LA CULTURE DANS NOTRE GROUPE

NOTRE GROUPE FAMILIAL RASSEMBLE DES ENTREPRISES  
À TAILLE HUMAINE UNIES PAR UNE CULTURE FORTE,  
APPLIQUÉE PAR TOUS À TOUS LES NIVEAUX.

Dans notre recherche de l'excellence, **nous visons la satisfaction des consommateurs et des clients, et, d'une façon générale, de tous ceux qui travaillent dans et pour le Groupe.**

Développement économique, respect des personnes, préservation des ressources naturelles : nous recherchons une performance équilibrée et nous inscrivons nos décisions **dans une perspective de pérennité, sur le long terme.**

Nous considérons que le respect des droits de l'Homme, du droit du travail et de l'environnement, la sécurité alimentaire et la lutte contre la corruption sont des règles exigeantes et incontournables, compatibles avec la recherche d'une performance économique optimale, dont elles assurent la pérennité.

**Notre culture guide nos comportements et nos décisions. Elle permet à l'ensemble de nos collaborateurs de travailler harmonieusement dans le Groupe.**

Alex BONGRAIN

Armand BONGRAIN



## LES ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX DE NOTRE CULTURE

NOTRE CULTURE INSPIRE, GUIDE ET UNIT DANS LEUR ACTION LES FEMMES ET LES HOMMES QUI TRAVAILLENT DANS LE GROUPE SAVENCIA.

### **NOTRE VOCATION**

## **ENTREPRENDRE POUR BIEN NOURRIR L'HOMME**

### **NOS FINALITÉS**

- Élaborer et commercialiser des produits et des services de très haute qualité répondant parfaitement aux attentes des consommateurs et des clients, en étant constamment innovants.
- Favoriser l'épanouissement professionnel et social des femmes et des hommes, qui travaillent dans et pour le Groupe.
- Sécuriser et faire fructifier les capitaux engagés dans le Groupe, en préservant son indépendance et son autonomie décisionnelle.
- Participer au développement économique et social des pays qui accueillent le Groupe et servir le bien commun.





## NOS VALEURS

Elles définissent et alimentent la morale de l'action et du comportement de tous. Travailler dans le Groupe, c'est reconnaître ses valeurs et les appliquer.

- **La tolérance**

Accepter et comprendre les autres.

- **Le courage**

Exercer ses responsabilités jusqu'au bout et reconnaître ses erreurs.

- **L'honnêteté**

Respecter la vérité sans la masquer.

- **La loyauté**

Adhérer fidèlement au Groupe, qui lui-même soutient ses collaborateurs.

## NOS MÉTHODES DE TRAVAIL

Ce sont des outils qui contribuent à optimiser notre efficacité individuelle et collective.

- **La démarche stratégique**

Elle permet de désigner le but à atteindre et la façon d'y parvenir.

- **La démarche budgétaire**

Le budget permet de formaliser les plans d'actions et de chiffrer précisément la première année du Plan à Long Terme (PLT).

- **La direction participative par objectifs (DPPO)**

Elle permet de déléguer et de responsabiliser chacun par la fixation d'objectifs de progrès.

## NOS PRINCIPES D'ACTION

Ils participent au ciment de l'identité et de la cohésion du Groupe. Travailler efficacement dans le Groupe, c'est comprendre et appliquer les trois principes fondamentaux qui sont indissociables.

- **La subsidiarité**

Ne pas faire à l'échelon supérieur ce que les unités qui lui sont rattachées peuvent valablement faire.

- **La collégialité**

Partager les informations et élaborer sa décision de façon participative pour s'entourer des meilleurs avis.

- **L'autonomie**

Exercer pleinement ses responsabilités, dans le cadre d'une délégation claire et précise.

*La recherche permanente de progrès dans tous les domaines, par la mise en oeuvre de la culture, permet de tendre vers l'excellence.*

## DES RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

LA CULTURE DU GROUPE DOIT NOUS GUIDER  
DANS TOUTES NOS ACTIONS ET DANS TOUTES  
NOS DÉCISIONS.

Les implications en sont particulièrement importantes  
dans les trois domaines suivants :



### RAPPEL DES POLITIQUES GÉNÉRALES

Le Groupe respecte les obligations légales dans tous les pays où il opère. Les efforts des instances de direction sont focalisés sur :

- **Les femmes et les hommes**, par l'animation et la gestion des équipes qu'elles supervisent, dans un esprit de conseil, d'assistance, de formation et de développement individuel.
- **Les produits et les marques**, de leur conception à leur mise sur le marché, en recherchant un niveau de qualité et de prix optimal et une différenciation véritablement significative, dans des conditions d'hygiène et de sécurité alimentaire garanties.
- **Les consommateurs et les clients**, par la recherche permanente de la satisfaction de leurs attentes, par la qualité des produits et du bien-être que nos consommateurs en retirent.





## **LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE RESPECT DES PERSONNES**

**Toute la gestion des collaborateurs est fondée sur la culture du Groupe, ses finalités, ses valeurs et ses principes d'action. Le Groupe applique une politique de ressources humaines dynamique, ouverte et responsable.**

### ● **L'engagement du Groupe et l'exemplarité du management**

La politique de ressources humaines est formalisée et communiquée à l'ensemble des managers qui ont la responsabilité de la mettre en oeuvre, chacun à son niveau.

Il leur appartient de faire vivre la culture du Groupe afin de garantir la cohésion sociale et le plus haut niveau de compétence et de motivation des collaborateurs.

### ● **Le respect des personnes**

Les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuel, dans le souci de traiter chacun avec dignité.

### ● **L'égalité des chances**

Le Groupe offre à ses collaborateurs une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de développement des compétences, de mobilité professionnelle et d'épanouissement personnel.

Compte tenu de la spécificité de ses implantations géographiques, le Groupe veille à la diversité locale et culturelle dans ses recrutements. Il développe l'accueil de nombreux jeunes, apprentis et stagiaires et il encourage les filiales à se mobiliser en faveur des populations sensibles et des salariés en situation de handicap.

### ● **Le développement des collaborateurs**

Le Groupe s'attache à développer les talents de tous les collaborateurs

et à mettre en place des actions de formation appropriées.

La mobilité – géographique et interfiliales – est considérée comme l'un des piliers majeurs du développement des collaborateurs. Elle est encouragée par la mise en place de parcours et de suivi des carrières.

### ● **La gestion responsable des restructurations**

Dans les situations de restructuration, le Groupe s'engage à « ne jamais laisser un collaborateur seul face à son problème d'emploi » en mettant en oeuvre, dans tous les pays, des dispositifs volontaristes et valorisants de mobilité interne, d'accompagnement et/ou de reclassement.

### ● **Le climat social**

Les relations et les échanges avec les représentants du personnel sont fondés sur l'écoute et le respect mutuel, et sont orientés vers le développement conjoint de l'entreprise et de ses collaborateurs.

### ● **La vie privée, la santé et la sécurité au travail**

C'est une priorité pour le Groupe que d'assurer à chacun de ses collaborateurs des conditions de travail qui garantissent son intégrité physique et mentale, et qui respectent sa vie privée et sa vie de famille.

Dans toutes les filiales, des plans de prévention sont mis en oeuvre, et tous les acteurs sont mobilisés pour prendre en compte les enjeux de la santé et de la sécurité au travail.

### ● **Le respect des lois et des usages**

La politique de ressources humaines du Groupe se conforme aux lois et règlements, ainsi qu'aux usages des pays dans lesquels il opère.



## **LA QUALITÉ DES PRODUITS ET LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE**

**La qualité, l'hygiène et la sécurité alimentaire sont des nécessités impératives qui priment sur les considérations économiques. Tous les produits du Groupe doivent être strictement conformes à la réglementation en vigueur dans chacun des pays où ils sont commercialisés.**

### ● **La sécurité alimentaire**

L'hygiène et la sécurité alimentaire doivent être totalement prises en compte dans toutes les opérations : achat, approvisionnement, production, logistique...

La recherche d'économie de moyens est toujours subordonnée à la réalisation des objectifs de qualité, d'hygiène et de sécurité, qui ne doivent jamais être remis en cause.

La Direction générale du Groupe fait contrôler régulièrement le niveau d'hygiène et de sécurité des produits, ainsi que celui des unités industrielles et logistiques.

### ● **La conformité produit**

Les produits sont régulièrement évalués en prenant en compte la détermination précise de leur standard, la régularité de leur qualité de production, leur adéquation au marché.

Les outils de contrôle Qualité utilisés par les unités sont agréés par la Direction générale du Groupe.

Les Responsables Qualité sont indépendants des Responsables industriels.

### ● **Le principe de précaution et de prévention**

Le principe de précaution et la prévention des risques s'imposent à tous dans toutes circonstances.

Les unités industrielles sont préparées à faire face à des situations imprévues par des plans d'actions prêts à être mis en oeuvre.

*La supériorité de qualité produit est un élément essentiel qui est recherché en permanence, de la conception à la réalisation.*



## **LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

La prise en compte de l'impact sur l'environnement de nos activités, basées sur la transformation de matières premières naturelles de qualité, est une nécessité impérieuse. Elle s'exprime, notamment, dans la nature des engagements du Groupe vis-à-vis de l'environnement et dans les actions mises en oeuvre, dans le monde, au sein de ses filiales.

### ● De l'éco-conception à l'éco-gestion

La protection de l'environnement doit être prise en compte dans la conception des produits et la gestion de nos outils industriels.

Notre approche, basée sur l'amélioration continue, est fondée sur la formation et la responsabilisation de tous les acteurs du Groupe.

Elle vise à optimiser la consommation des ressources naturelles en améliorant l'efficacité énergétique de nos processus de production, en réduisant nos pertes, déchets et émissions polluantes, et en réduisant l'empreinte sur l'environnement de chacune de nos implantations.

### ● Les enjeux environnementaux

Les principaux enjeux portent sur la consommation d'eau, d'énergies, de matières premières. Les emballages et les transports sont également pris en compte.

Une attention particulière est portée sur la maîtrise et le traitement des rejets dans l'atmosphère ou dans les milieux aquatiques, notamment le traitement des eaux usées et leur rejet dans le milieu naturel.

## LES RÈGLES DE BONNE CONDUITE

LE GROUPE, SES FILIALES ET TOUS SES COLLABORATEURS  
APPLIQUENT DES RÈGLES DE BONNE CONDUITE  
PROFESSIONNELLE QUI SONT INCONTOURNABLES.

### **1** LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Le Groupe respecte des normes strictes en matière de gouvernement d'entreprise, de contrôle interne et de gestion des risques.

### **2** LA RÉGLEMENTATION

Le Groupe respecte la réglementation dans tous les pays où il opère. En cas de cotation boursière, il s'assure du respect de la procédure interne destinée à prévenir les délits d'initiés. Cette procédure impose aux collaborateurs qui détiennent des informations privilégiées de ne pas en faire usage pour leur profit personnel, de les protéger et de ne pas les divulguer.

### **3** LA GESTION DES INFORMATIONS

Nous considérons que l'honnêteté, l'exactitude et la précision des informations financières, juridiques, économiques, industrielles, commerciales, sociales et environnementales sont essentielles pour préserver la crédibilité et la réputation de notre Groupe, et pour assurer son développement efficace et performant. Les informations confidentielles, comme la propriété intellectuelle, les savoir-faire industriels, les analyses, les plans stratégiques, les informations financières, techniques et commerciales, font l'objet de procédures de protection spécifiques très strictes.

### **4** LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les collaborateurs doivent éviter toute situation qui pourrait représenter un conflit d'intérêts ou donner l'impression d'influencer leur jugement et leurs actes. D'autre part, ils ne doivent pas accepter des cadeaux ou des invitations qui pourraient influencer leur jugement ou qui dépasseraient les limites du raisonnable.

### **5** LA PRÉVENTION DE LA FRAUDE ET DE LA CORRUPTION

Le Groupe s'engage à respecter les lois internationales contre le terrorisme et le blanchiment d'argent. La corruption et la fraude sous toutes formes sont inacceptables et incompatibles avec la culture du Groupe.



**6 LES RELATIONS AU SEIN DU GROUPE**

Dans toutes les relations interpersonnelles, l'intérêt collectif prévaut toujours sur les intérêts individuels.

**7 LES RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES**

Le Groupe fournit à ses actionnaires une information sincère et fiable.

Il communique avec eux dans le maintien de la confidentialité stratégique et commerciale, qui lui est nécessaire.

**8 LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES**

Le Groupe entend bâtir avec ses partenaires des relations solides et durables, fondées sur l'honnêteté, la confiance et l'intérêt mutuel. Il respecte les droits de propriété de ses partenaires sur les éléments matériels ou immatériels qu'ils lui confient et la confidentialité des informations partagées. Le Groupe encourage tous ses partenaires à partager ses engagements.

**•Consommateurs, clients et distributeurs**

Le Groupe s'engage à promouvoir de façon honnête et loyale ses produits et services et s'attache à ce que les déclarations, communications et présentations soient exactes et dignes de confiance.

**•Fournisseurs et sous-traitants**

Le Groupe procède à la sélection des fournisseurs sur la base d'appels d'offres ouverts et concurrentiels. Il s'assure que toutes les offres sont prises en compte de façon équitable. Le Groupe privilégie les fournisseurs qui partagent ses engagements et qui en acceptent les principes, notamment en matière de bonnes pratiques professionnelles, de conditions de travail, de respect des droits de l'homme et de l'environnement.

**•Partenaires financiers**

Le Groupe communique de façon régulière avec ses partenaires financiers et leur fournit une information financière fiable.

**9 LES RELATIONS AVEC LA CONCURRENCE**

Le Groupe agit en conformité avec les principes d'une concurrence loyale, dans le respect des lois applicables.

**10 LES RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ**

Le Groupe encourage ses entités et leurs collaborateurs à soutenir les initiatives locales en faveur de la solidarité, de la santé, de l'éducation, du développement économique et social, de la culture et du sport.

## LA MISE EN ŒUVRE DE LA CULTURE

L'ADHÉSION À LA CULTURE DU GROUPE S'IMPOSE  
À L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS.

SI vous êtes confronté à un problème éthique,  
posez-vous les questions suivantes :



*En cas de doute, exprimez vos préoccupations,  
demandez conseil à vos collègues ou à vos  
supérieurs hiérarchiques.*

## L'APPLICATION DE LA CULTURE

La culture s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe SAVENCIA dans le monde. Les dirigeants et les membres des comités de direction du Groupe et de ses filiales doivent impérativement donner l'exemple et s'assurer de sa bonne application.

Dans le cadre de ses missions dans les différentes entités du Groupe, l'audit interne porte une appréciation sur la mise en oeuvre des politiques, des principes d'action et des recommandations du Groupe, notamment ceux contenus dans la culture.

### ● VOUS ÊTES UN COLLABORATEUR DU GROUPE

**Vous devez adhérer à la culture du Groupe et l'appliquer.**

Elle vous oriente dans les prises de décisions et vous apporte les réponses aux questions que vous pourriez rencontrer dans le cadre de vos missions.

### ● VOUS AVEZ DES RESPONSABILITÉS D'ENCADREMENT ET DE MANAGEMENT

**Vous devez donner l'exemple, vous assurer de la promotion de la culture du Groupe et veiller à sa mise en oeuvre par tous.**

Vos collaborateurs pourront faire appel à votre aide et à vos conseils, et il vous appartient de leur répondre.

## LE DEVOIR D'ALERTE

Quand un collaborateur du Groupe estime que l'éthique du Groupe n'est pas respectée, il a le devoir d'alerter son supérieur hiérarchique direct et, si nécessaire, un des dirigeants de l'unité à laquelle il appartient ou un des dirigeants du Groupe.

## LE PACTE MONDIAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

FORT DE SA CULTURE, LE GROUPE SAVENCIA A ADHÉRÉ AU PACTE MONDIAL DE L'ONU EN 2004 ET S'EST ENGAGÉ À SOUTENIR ET À METTRE EN OEUVRE, DANS SON DOMAINE D'INFLUENCE, LES DIX PRINCIPES FONDAMENTAUX DE CE PACTE.



## LES DIX PRINCIPES FONDAMENTAUX

Ces principes sont tirés des instruments suivants :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

### DROITS DE L'HOMME

- 1** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence, et à
- 2** veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

### DROITS DU TRAVAIL

- 3** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective, et à
- 4** éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- 5** abolir effectivement le travail des enfants,
- 6** éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ENVIRONNEMENT

- 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement, à
- 8** prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et à
- 9** favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## ANNEXE 2 : "OXYGEN", LA DEMARCHE RSE DU GROUPE

### Oxygen : 4 axes majeurs de progrès d'ici 2025



#### Offrir un plaisir sain et responsable

Améliorer la qualité nutritionnelle et la conception de nos produits, et promouvoir une consommation responsable.

- Mettre en place une information nutritionnelle claire pour 100% de nos produits à marque.
- Déployer une démarche Clean Label sur 100% des nouveaux produits vendus sous nos marques.
- Chaque filiale propose des plans de progrès, produits ou emballages, respectant la Charte de conception responsable Savencia.
- Accompagner les consommateurs vers des comportements de consommation sains et responsables.
- Mettre en œuvre un plan de formation nutrition et consommation responsable pour les collaborateurs dans 100% des filiales du Groupe d'ici 2025.

#### Codévelopper des filières agricoles durables

Codévelopper avec nos fournisseurs de matières premières agricoles un approvisionnement plus durable et promouvoir des achats responsables.

- Étendre la Charte des bonnes pratiques d'élevage à l'ensemble de notre collecte laitière dans le monde d'ici 2025.
- Déployer le diagnostic "Production laitière durable", avec ses 10 leviers d'amélioration, auprès de 50% de nos producteurs laitiers en 2025.

- 
- Codévelopper des productions de lait issues d'une alimentation sans OGM des troupeaux et de l'agriculture biologique.
  - Auditer 100 % des exploitations laitières livrant SAVENCIA sur des critères de bien-être animal d'ici 2025.
  - 100 % de nos achats fèves de cacao issus de partenariats à long terme avec nos producteurs en 2025.
  - 90 % des approvisionnements filière qualité durable régionale pour les rillettes de porc en 2025.
  - Des achats responsables pour la majorité de nos autres matières premières agricoles stratégiques d'ici 2025.
  - Développer des achats responsables auprès de l'ensemble de nos fournisseurs hors matières premières agricoles via la Charte Groupe des achats responsables.

### Réduire notre empreinte environnementale

Réduire les émissions de gaz à effet de serre de nos activités, maîtriser nos ressources en eau, optimiser la gestion des déchets, développer l'écoconception de nos emballages.

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de production et transport de 20 % d'ici 2025 (par tonne produite vs 2015).
- En augmentant la part des énergies renouvelables.
- Réduire les prélèvements d'eau dans le milieu naturel de 10 % d'ici 2025 (par tonne produite vs 2015).
- Réduire l'empreinte carbone de notre collecte laitière de 300 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> d'ici 2025 (vs 2010).
- Renforcer le tri et la valorisation des déchets industriels, en contribuant à des solutions circulaires.
- Tendre vers 100 % d'emballages recyclables ou biodégradables pour nos produits à marque.

### Favoriser le bien-être des 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.

- Déployer une démarche "Sécurité et santé au travail" pour tendre vers le 0 accident.
- Réaliser des enquêtes d'opinion et des plans de progrès dans 100% de nos filiales pour améliorer la qualité de vie au travail.
- S'engager en faveur de la diversité et de l'inclusion. Atteindre la parité hommes femmes managers en 2025.
- Développer les compétences. Doubler le nombre d'apprentis d'ici 2025.
- Chaque filiale soutient au moins une action de solidarité.

## ANNEXE 3 : NOMENCLATURE DES RISQUES POTENTIELS

Nomenclature des risques "Vigilance" potentiellement générés par l'activité du Groupe Savencia				
Catégories de risques	Exemples	Détenteurs des droits	Droits impactés	
Travail	Conditions de travail	Salariés du Groupe et travailleurs chez les fournisseurs, en particulier : - les travailleurs migrants, non qualifiés, temporaires, - les enfants, - les responsables syndicaux.  = Détenteurs de droits <b>internes et externes</b> au Groupe).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit au travail</li> <li>- Droit à ne pas être en situation de travail forcé</li> <li>- Droit à une rémunération juste et favorable</li> <li>- Droit à une protection égale contre les formes de discrimination</li> <li>- Droit de jouir de conditions de travail justes et favorables (dont droit à la sécurité et à l'hygiène du travail)</li> <li>- Droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix</li> <li>- Droit au repos, aux congés payés périodiques, au respect des temps de travail et de loisirs</li> <li>- Droit à la santé, à la sécurité sociale, et aux assurances sociales</li> <li>- Droit à l'éducation [enfants]</li> </ul>	
	Rémunération			Pas de paiement, pas d'application des minima si existants, imposition de montants par position de monopole, ...
	Travail forcé			Intimidation, violence, rétention de papiers, dénonciation autorités migratoires, ...
Santé et sécurité	Travailleurs	= Détenteurs de droits <b>internes et externes</b> au Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit de jouir de conditions de travail justes et favorables (dont droit à la sécurité et à l'hygiène du travail)</li> <li>- Droit à la santé, et d'accès aux soins de santé</li> <li>- Droit à la sécurité sociale</li> <li>- Droit à l'information</li> </ul>	
	Consommateurs	Impact des produits sur la santé.	Droit à la santé et à l'information sur les produits consommés.	
Environnement	Pollution (air, eau, sols)	Riverains, communautés locales, populations indigènes  = Détenteurs de droits <b>externes</b> au Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit de vivre dans un environnement sain</li> <li>- Droit à l'alimentation</li> <li>- Droit à l'eau</li> <li>- Droits fonciers</li> <li>- Droit à la santé</li> <li>- Droit d'accès à la justice</li> <li>- Droit à l'information</li> </ul>	
	Réduction habitat humain et animalier			Déforestation Expropriation pour extension d'activité
	Utilisation excessive des ressources			Déforestation Epuisement ressources halieutiques Epuisement ressources en eau



## ANNEXE 4 : CHARTE DES BONNES PRATIQUES D'ELEVAGE

[www.charte-elevage.fr](http://www.charte-elevage.fr)

**charte des  
bonnes pratiques  
d'élevage**

**IDENTIFICATION DES ANIMAUX**

**SANTÉ DU TROUPEAU**

**ALIMENTATION DES ANIMAUX**

**QUALITÉ DU LAIT**

**BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX  
ET SÉCURITÉ DES PERSONNES**

**PROTECTION  
DE L'ENVIRONNEMENT**

**UNE 4<sup>ÈME</sup> VERSION  
DE LA CHARTE EN 2012**

Lancée en 1999,  
revue en 2003 et 2007,  
rassemblant aujourd'hui  
110 000 éleveurs de bovins,  
producteurs de lait et de viande,  
la Charte des Bonnes Pratiques  
d'Élevage fait peau neuve.  
Elle modernise son look, mais surtout  
elle évolue avec une nouvelle  
version plus adaptée au métier  
d'éleveur et aux attentes  
citoyennes d'aujourd'hui.

**DES EXIGENCES  
RENFORCÉES**

Cette nouvelle version  
intègre les exigences toujours  
accrues autour de la sécurité  
sanitaire des produits, la sécurité  
des personnes travaillant  
sur l'exploitation  
et prend en compte la montée  
en puissance des questions  
environnementales.

**Cniel**

**Interbev**  
INTERPROFESSION  
VITICULTURE & VIGNOBLE

Confédération  
Nationale de l'Élevage  
**CNE**



# La Charte en 2012



41 rubriques

dont 7 nouvelles

organisées en 6 chapitres

Des évolutions sur le contenu

## IDENTIFICATION DES ANIMAUX



**1** Pour garantir la parfaite traçabilité de mes animaux, j'assure leur identification selon les règles en vigueur.

1.1 - Dans un souci de traçabilité des animaux, j'assure un bouclage complet et à jour de tous mes bovins.

Évolution

1.2 - Pour permettre le suivi permanent des bovins en France, mes documents d'identification sont à jour.

1.3 - Pour que les animaux puissent être tracés après leur départ de mon exploitation, je conserve une information sur leur destination.

## SANTÉ DU TROUPEAU



**2** Par respect pour la santé publique comme pour mes animaux, je m'assure de la bonne santé de mon troupeau.

NOUVEAU

2.1 - Je maîtrise globalement les risques sanitaires au vu des conclusions de la dernière visite sanitaire bovine dont j'ai bénéficié.

NOUVEAU

2.2 - Pour garantir la bonne utilisation des médicaments, j'ai fait faire un bilan sanitaire de mon élevage par mon vétérinaire. Il a rédigé un protocole de soin. Je peux présenter une ordonnance pour tous les médicaments soumis à prescription que j'utilise.

Évolution

2.3 - Pour garder une trace des événements sanitaires et des traitements réalisés, je tiens à jour un carnet sanitaire. J'assure la transmission des consignes sanitaires.

2.4 - Pour éviter la contamination de mon troupeau, je peux isoler les animaux malades.

2.5 - Par mesure de prévention, je tiens mes installations propres.

2.6 - Pour garantir leur bonne utilisation et leur conservation, j'organise le rangement des médicaments dans un endroit fermé approprié.

Évolution

2.7 - Afin qu'il n'y ait pas de résidus médicamenteux dans les produits que je vends, je respecte les délais d'attente prévus pour le lait et la viande et j'ai mis en place un système de repérage des animaux traités, jusqu'à la fin du délai d'attente.

2.8 - Pour limiter les risques de contamination, j'élimine les cadavres d'animaux et les déchets vétérinaires dans des filières organisées.

2.9 - Pour protéger les consommateurs, j'informe mon acheteur d'éventuels problèmes sanitaires. Je m'engage à ne pas mettre en marché tout produit que je sais susceptible d'être dangereux pour la santé humaine et à informer au plus vite mes clients si le produit a déjà été livré.

## ALIMENTATION DES ANIMAUX



**3** Pour la santé du consommateur et celle de mes animaux, je garantis pour mon troupeau une alimentation saine, équilibrée et tracée.

3.1 - Je nourris mes animaux conformément à leurs besoins, ils présentent un bon état corporel. Mes veaux disposent d'une alimentation lactée et fibreuse de qualité en quantité suffisante.

Évolution

3.2 - Pour que les aliments que je distribue ne nuisent pas à la santé de mes animaux ni à celle des consommateurs, je maîtrise l'hygiène de leur production, conservation et distribution.

3.3 - Pour éviter les contaminations accidentelles de mon troupeau ou de l'environnement, j'assure un stockage séparé et correct des aliments destinés à des espèces différentes et des aliments vis-à-vis des produits potentiellement toxiques.

Évolution

3.4 - Pour leur santé et pour protéger les points d'eau, j'assure à mes animaux, un abreuvement correct et conforme à leurs besoins.

Évolution

3.5 - Pour assurer la traçabilité, des aliments produits en dehors de mon exploitation, je conserve les documents précisant leur nature, leur quantité et leur origine.

## “ Paroles d'éleveur ! ”

Les nouveaux points de la Charte sont parlants. Ils mettent en avant des pratiques simples et évidentes de notre métier. J'apprécie aussi que l'on intègre des préoccupations liées à notre sécurité en tant qu'éleveur.



Pour en savoir plus :  
contact@charte-elevage.fr

www.charte-elevage.fr



**charte des bonnes pratiques d'élevage**

**BIEN FAIRE ET LE FAIRE SAVOIR**

**La Charte change aussi de look :**

- La Charte se dote d'un nouveau logo symbolisant à la fois l'éleveur fier de son métier et l'animal.
- Le site internet [www.charte-elevage.fr](http://www.charte-elevage.fr) permet à la démarche de s'ouvrir au grand public.
- Les documents remis aux éleveurs sont à la fois plus conviviaux et plus informatifs.

**QUALITÉ DU LAIT**



**4 Pour la santé de mes vaches et la qualité sanitaire du lait que je produis, je garantis par mes pratiques l'hygiène de sa production.**

- 4.1** - Pour éviter les mammites, préserver les trayons de mes vaches et assurer la qualité de mon lait, je m'assure du bon fonctionnement de mon installation de traite. Je fais réaliser un contrôle annuel Optitracte® et effectue les réparations préconisées.
- 4.2** - Par souci d'hygiène et de sécurité, j'assure la propreté et le rangement de mon local de stockage du lait. L'éclairage permet d'assurer le contrôle visuel des installations et la sécurité des personnes qui y travaillent.
- 4.3** - Pour éviter le développement des germes ou la présence de corps étrangers dans le lait, j'entretiens correctement, observe et maintiens en bon état le matériel de réfrigération du lait.
- 4.4** - Pour assurer l'hygiène du lait et pour éviter qu'il contienne des résidus, j'assure la propreté du matériel en contact avec le lait et j'utilise des produits autorisés pour son nettoyage. En cas de captage privé, je vérifie tous les ans la bonne qualité bactériologique de l'eau.
- 4.5** - Pour une bonne hygiène, j'assure la propreté des locaux de traite. L'éclairage permet un examen des mamelles et du lait ainsi que la sécurité des personnes.
- 4.6** - Par souci d'hygiène et pour le bien-être de mes vaches, je m'assure de la propreté et de la santé des trayons de chaque vache avant de la traire.

**Évolution**

- 4.7** - Pour suivre la situation de mon troupeau et adapter mes pratiques d'hygiène et de prévention, j'utilise les résultats des analyses réalisées sur mon lait.

**BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX ET SÉCURITÉ DES PERSONNES**



**5 Pour mes animaux, et pour assurer la sécurité des personnes qui travaillent à leur contact, j'assure au troupeau de bonnes conditions d'hygiène et de bien-être.**

- 5.1** - Pour leur hygiène et leur confort, je garantis à mes animaux un niveau de propreté correct en toute saison.
- 5.2** - Pour leur confort, pour pouvoir les soigner et travailler en sécurité, je loge mes animaux dans un bâtiment suffisamment aéré et éclairé et dans des conditions conformes à leurs besoins.
- 5.3** - Pour leur confort et ma sécurité, je manipule mes animaux sans brutalité, grâce à un équipement approprié.
- 5.4** - Pour limiter le stress des animaux et assurer la sécurité des intervenants, si je pratique l'écorçage, j'utilise des techniques appropriées.
- 5.5** - Pour leur confort, en cas de plein air, mes animaux disposent d'un abri naturel ou artificiel.

**Évolution**

**Évolution**

**NOUVEAU**

- 5.6** - Pour leur bien-être, je veille à éviter les blessures de mes animaux.
- 5.7** - Pour assurer la sécurité des personnes, j'analyse les risques sur mon exploitation.

**PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**



**6 Je participe à la protection de l'environnement.**

**Évolution**

- 6.1** - Parce que l'aspect de mon exploitation participe à l'image de mon métier et par souci d'hygiène et de sécurité des personnes, mon exploitation dispose de voies d'accès correctes et ses abords sont accueillants.

**Évolution**

- 6.2** - Pour préserver la ressource en eau, je stocke les effluents d'élevage de telle sorte qu'ils ne contaminent pas le milieu.

**Évolution**

- 6.3** - Pour protéger l'eau, je prévois et enregistre mes pratiques de fertilisation. Je raisonne la fertilisation à partir des engrais de ferme que je produis. Je respecte le calendrier et les distances d'épandage pour les déjections animales.

**Évolution**

- 6.4** - Pour préserver la santé des hommes et des animaux, et pour protéger l'environnement, je raisonne et j'enregistre mes traitements phytosanitaires et suis attentif à utiliser ces produits efficacement et conformément à la réglementation.

**NOUVEAU**

- 6.5** - Pour assurer la sécurité des personnes et éviter les luites dans le milieu, je stocke les produits phytosanitaires dans un lieu fermé. J'utilise du matériel de protection pour manipuler ces produits.

**NOUVEAU**

- 6.6** - Par respect de l'environnement et des paysages, j'ai identifié et j'utilise les filières de traitement adaptées aux différents déchets produits sur mon exploitation.

**NOUVEAU**

- 6.7** - Pour protéger l'eau, mes cours d'eau sont bordés d'herbe (ou d'arbres).

**NOUVEAU**

- 6.8** - Pour préserver la biodiversité et parce qu'elles stockent du carbone, je respecte les zones "semi-naturelles" et les surfaces toujours en herbe de mon exploitation.

**NOUVEAU**

- 6.9** - Pour économiser l'eau, je surveille mes consommations. J'ai limité les luites et mets en place des pratiques économes.

**NOUVEAU**

- 6.10** - Pour économiser l'énergie, je suis attentif à mes consommations de fioul, de gaz et d'électricité.

**“ Paroles d'éleveur !**

La nouvelle image de la charte est très attrayante, les documents donnent envie de s'y pencher.

”



## La Charte : une démarche de sensibilisation et d'accompagnement pour faire progresser les éleveurs

La ferme est le premier maillon d'une chaîne de qualité qui se poursuit « de la fourche à la fourchette ». Les éleveurs de bovins exercent un métier qui nécessite des compétences multiples, ainsi qu'une solide formation professionnelle. La Charte est là pour les accompagner et les faire progresser dans leurs pratiques professionnelles.

### L'ADHÉSION À LA CHARTE SE FAIT SUR LA BASE D'UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE ET INDIVIDUELLE DE L'ÉLEVEUR

Elle implique pour l'éleveur qui la signe le respect de critères précis qui lui permettent bien souvent d'anticiper la réglementation. En effet, en adhérant à la Charte, l'éleveur de bovins prend 6 engagements essentiels :

- assurer la traçabilité des animaux de l'exploitation ;
- leur fournir une alimentation saine, équilibrée et suivie ;
- assurer leur bien-être et leur santé ;
- veiller à la sécurité des personnes intervenant sur l'exploitation ;
- participer à la protection de l'environnement ;
- protéger la qualité des produits par une hygiène rigoureuse.

### LA CHARTE EN PRATIQUE : COMMENT SE PASSE L'ADHÉSION ?

- 1 : L'éleveur rencontre un technicien d'élevage, avec lequel il discute de sa situation et recherche les améliorations éventuelles à apporter à ses pratiques. Une manière pour lui de faire le point et de voir à quels niveaux il se situe vis-à-vis des exigences demandées.
- 2 : Selon les résultats de l'audit, son adhésion peut être soit validée, soit différée, le temps de se mettre à niveau.
- 3 : Il reçoit ensuite la visite (tous les 2 ans) du technicien d'élevage pour valider ses acquis et étudier les points sur lesquels il doit encore progresser.

UN DISPOSITIF QUALITÉ - AVEC DES AUDITS INTERNES ET EXTERNES INDÉPENDANTS - À TOUTS LES ÉCHELONS.

“ La Charte fédère 110 000 éleveurs fiers de leur métier, de leur savoir-faire et désireux de le faire savoir. ”

### PETITE HISTOIRE DE LA CHARTE ET PROJECTION VERS L'AVENIR...

“ Après plus de 10 années d'existence, la Charte évolue et renforce ses points forts et prioritaires pour la sécurisation des filières bovines et la préservation de l'environnement. ”

#### La Charte : une réussite collective, des acquis incontestables et une nécessaire adaptation

Lancée en 1999, la Charte a été revue en 2003 pour intégrer la réglementation sur le registre d'élevage et l'émergence de l'Agriculture raisonnée. Rééditée en 2007, elle a pris en compte la réglementation du paquet hygiène, les exigences liées à la conditionnalité des aides PAC et élargi son champ aux élevages de veaux.

Définissant des bonnes pratiques à respecter par tous les éleveurs quels que soient leur système de production et la destination du produit, la Charte apporte des garanties sur le maillon élevage de la filière depuis plus de dix ans. Démarche fédératrice et structurante, elle est le socle commun des cahiers des charges qualité des filières lait et viande.

Véritable outil de développement et de progrès grâce à l'implication importante des structures techniques qui mobilisent plus de 2 500 techniciens, la Charte a contribué à une réelle amélioration des pratiques des éleveurs (tenue du carnet sanitaire, traçabilité des aliments, hygiène de la production de lait...).

Les évolutions des réglementations qui s'appliquent au métier d'éleveur et les interpellations adressées aux filières bovines (lait et viande) appellent des réponses qui passent aussi par de nouvelles adaptations sur la Charte. Il est donc apparu nécessaire d'actualiser son contenu.

#### La version 2012 : une Charte plus précise et adaptée à aujourd'hui

**1. Exigences toujours plus accrues autour de la sécurité sanitaire des produits :** Cœur du métier des éleveurs et priorité des transformateurs, les bonnes pratiques liées à la sécurité des produits ont toujours représenté l'objectif premier de la Charte. Dans cette nouvelle version, les bonnes pratiques de santé animale et le lien à la qualité des produits sont réaffirmés et renforcés.

**2. Introduction de la sécurité des personnes en élevage :** Sécuriser l'éleveur dans ses interventions (manipulation des animaux, traite des vaches...), assurer la sécurité des intervenants (chauffer laitier, acheteur d'animaux...), faire le bilan des dangers sur son exploitation, autant d'attentions sur lesquelles les adhérents à la Charte sont désormais sensibilisés et sur lesquels ils prennent des engagements.

**3. Montée en puissance de la question environnementale :** Portée notamment par le Grenelle de l'environnement, la question environnementale a pris une place prépondérante dans les filières bovines depuis ces dernières années. La nouvelle version de la Charte remet au cœur des bonnes pratiques les fondamentaux environnementaux (qualité de l'eau, paysage, gestion des déchets, maintien de la biodiversité, stockage de carbone, économie d'énergie).

**4. Recensement de toutes les personnes qui travaillent dans les élevages adhérent à la Charte :** Le nombre d'élevages bovins tend à diminuer d'année en année. Cela masque en partie le nombre réel d'éleveurs et des personnes qui vivent de l'élevage de bovins. Il a donc été décidé de recenser les personnes qui travaillent aujourd'hui dans les fermes adhérent à la Charte.

Pour en savoir plus :  
contact@charte-elevage.fr  
www.charte-elevage.fr

et retrouvez-nous sur Facebook :  
www.facebook.com/charte.elevage

#### UN CONTEXTE DE CRÉATION BIEN SPÉCIFIQUE EN 1999

Les crises alimentaires, notamment celle de la « vache folle », en même temps qu'elles déstabilisaient les éleveurs, ont généré chez les consommateurs - de plus en plus citadins et éloignés de la nature et de l'agriculture - un besoin de réassurance par une meilleure information sur la façon dont les éleveurs pratiquent leur métier. Conscients de ces attentes, les éleveurs se sont inscrits dans une réflexion active qui a débouché en 1999 sur la création de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage. Pour l'éleveur adhérent, cette Charte est un outil de progrès et d'auto-évaluation de ses pratiques. Pour le grand public, c'est un outil d'information, une sorte de « livre ouvert » à tous et en toute transparence, sur la façon dont l'éleveur pratique son métier.

LA CHARTE EN QUELQUES CHIFFRES



90 %

du lait produit en France proviennent d'élevages adhérent à la Charte. Ces pourcentages élevés traduisent la force de l'engagement des éleveurs et des filières au service de la qualité et de la transparence de leurs pratiques vis-à-vis du public.

77 %

des bovins élevés en France

50

c'est le nombre moyen de vaches que détiennent les éleveurs adhérent à la Charte



## ANNEXE 5 : CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES



### Charte RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES

#### PREAMBULE

L'étude des dossiers soumis à la Médiation du crédit depuis sa création en novembre 2008 a révélé un certain nombre de difficultés dans la relation des PME avec leurs grands clients, donneurs d'ordres.

Afin de remédier à ces difficultés, la présente Charte a été élaborée conjointement par la Médiation du crédit et le conseil national des achats (CNA) afin d'engager les grands donneurs d'ordres signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs et notamment les petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Les donneurs d'ordres signataires manifestent leur volonté d'appliquer les bonnes pratiques décrites ci-après et d'exercer leur responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec les fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs.

Il est clairement établi pour tous les signataires :

- que l'ensemble des engagements pris dans cette Charte, ainsi que leur mise en œuvre, s'inscrivent dans le cadre de la législation en vigueur régulant l'économie de marché, du respect des dispositions européennes et nationales régissant les relations inter entreprises (Code du Commerce) ainsi que, pour les entreprises et entités concernées, des textes encadrant les marchés publics ;
- que certains des signataires appliquent d'ores et déjà tout ou partie des principes de la charte ;
- qu'enfin elle vise d'une manière générale :
  - les entreprises ou entités ayant un gros volume d'achats ;
  - les achats qui sont significatifs à la fois pour l'acheteur et pour le vendeur (le terme « fournisseurs stratégiques » désignant à l'article 2 les fournisseurs vendant un ou plusieurs produits ou services dont la place est importante dans l'un des métiers de l'acheteur).

## CHARTRE DES « 10 ENGAGEMENTS POUR DES ACHATS RESPONSABLES »

### 1. Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs

L'attitude responsable du grand donneur d'ordres consiste à payer conformément à la loi LME, en appliquant ses dispositions de façon stricte et sincère. Les signataires s'engagent à ne pas déformer l'esprit de la loi et à s'abstenir, vis-à-vis des entreprises petites et moyennes, de pratiques telles que :

- imposition de taux d'escompte excessifs en contrepartie du respect des délais de paiement de la loi LME ;
- application unilatérale d'une retenue déraisonnable pour litige au moment du règlement sauf dispositions contractuelles ;
- défaut d'information du fournisseur en cas de litige ;
- retard volontaire dans le traitement du litige.

### 2. Favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques

Les grands donneurs d'ordres souhaitent engager une collaboration avec leurs fournisseurs stratégiques, qui consiste par exemple à :

- partager les coûts de qualification, homologation finale ;
- aider les PME qui sont au cœur de leur panel stratégique à la performance de leur entreprise (production, achats...);
- aider la PME à utiliser de façon optimale les dispositifs existants ;

En veillant à respecter le management des entreprises concernées.

Cette démarche sera engagée de bonne foi par le client et le fournisseur, le cas échéant par convention, en excluant toute pratique assimilable à de la gestion de fait et en ne visant qu'à instaurer une relation partenariale.

### 3. Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs

Le poids trop élevé d'un donneur d'ordres dans l'activité d'une PME peut être un facteur de risque en cas d'évolution brutale des volumes de commandes. De ce fait, toutes les actions qui peuvent être engagées par les PME (diversification, internationalisation, amélioration des savoir-faire) seront autant d'initiatives positives pour les donneurs d'ordre.

Le désengagement d'un grand donneur d'ordres sera anticipé et progressif afin de tenir compte de l'ancienneté des relations avec l'entreprise et le cas échéant du degré de dépendance, de ses possibilités de se diversifier ou de s'adapter.

Un fournisseur qui acquiert un monopole technique de fait peut mettre en risque les approvisionnements d'un donneur d'ordres. Ce dernier souhaitera alors logiquement une seconde source d'approvisionnement, qui pourra s'exprimer dans le cadre de la négociation par exemple sous forme de cession de licence normalement rémunérée.



#### 4. Impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière

Dans sa relation bilatérale avec les fournisseurs dans sa filière, le grand donneur d'ordres s'engage à rechercher :

- une relation de confiance avec le management de l'entreprise, et en particulier le chef d'entreprise, qui sera invité dans cette logique à donner à son client la visibilité nécessaire sur son activité ;
- le développement d'une gestion prévisionnelle des achats pour donner de la visibilité aux fournisseurs en communiquant à l'avance les arrêts de commande et les niveaux prévisionnels d'activité moyen et long terme et favoriser ainsi l'adaptation des capacités ;
- la protection de la filière en évitant, dans la mesure du possible, de réintégrer brutalement des opérations en période de crise, et être attentif au maintien des capacités et des savoir-faire de sous-traitance qui seront nécessaires au moment de la reprise et du développement.

Les grands acheteurs seront attentifs à la consolidation des filières de production, surtout en cas d'avance technologique et favoriseront leur déploiement international.

#### 5. Apprécier le coût total de l'achat

Pour apprécier la compétitivité entre des offres de différentes provenances, les grands donneurs d'ordres s'attacheront autant que faire se peut à :

- **prendre en compte l'ensemble des composantes du coût** (ne pas seulement comparer le prix du bien ou du service, mais intégrer l'ensemble des coûts complémentaires) comme :
  - les coûts logistiques associés supportés directement par l'acheteur (transport, stockage,...),
  - la durée de mise au point technique avec les allers et retours,
  - le temps de formation et d'acquisition des compétences,
  - les coûts en après-vente à services rendus équivalents,
  - les coûts des audits qualité et RSE.
- **intégrer, notamment en matière de sous-traitance, l'ensemble des aléas liés à l'évaluation de ces coûts totaux, tels que :**
  - ruptures des approvisionnements,
  - conformité des produits et des services,
  - risques liés au traitement des litiges,
  - fluctuations de monnaies,
  - risques sociaux et politiques, non couverts par des assurances,
  - la fiabilité du service après-vente,avec les conséquences possibles en termes de pertes d'exploitation et d'impact sur l'image de l'entreprise.

#### 6. Intégrer la problématique environnementale

Le grand client doit anticiper les enjeux du développement durable et, notamment, les impacts environnementaux de sa politique d'achat, de ses sources d'approvisionnement et de son cahier des charges produits/services afin de se préparer à une vraisemblable augmentation des obligations réglementaires en la matière, aux hausses futures des combustibles fossiles ou à la taxation vraisemblable des émissions :

- recyclage en fin de vie,
- traitement des déchets, pollution consommation d'énergie,
- bilan carbone.

Le grand donneur d'ordres a également un rôle d'exemplarité en vue de sensibiliser ses fournisseurs sur leur responsabilité au titre des problématiques de développement durable. Il intègre dans ses critères de choix les performances des fournisseurs en la matière.

#### **7. Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise**

Il relève de la responsabilité de toute entreprise de :

- créer un tissu de relations qui contribue à son développement en veillant aux bons échanges de relations d'affaires avec les clients et les fournisseurs implantés sur le même territoire ;
- rechercher, sur le territoire sur lequel elle exerce son activité, à contribuer le plus possible à développer l'activité économique.

#### **8. Les Achats : une fonction et un processus**

Le respect, au quotidien par une entreprise, de l'ensemble des principes énoncés repose sur le professionnalisme de ses acheteurs qui doivent être :

- formés aux techniques du métier Achat ;
- personnellement engagés à respecter l'éthique, faisant preuve d'impartialité et d'objectivité et évitant toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts ;
- chargés d'assurer une mise en concurrence ouverte, libre et loyale, gage d'efficacité sur la base des règles suivantes : libre accès aux appels d'offres, égalité de traitement des candidats, transparence et traçabilité des procédures, prise en compte du coût total tel que défini au point 5.

Les mêmes principes s'appliquent aux achats qui seraient faits par délégation à des tiers.

#### **9. Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs**

Chez un grand donneur d'ordres, les acteurs de la fonction Achat ne sont pas exclusivement les acheteurs, mais aussi notamment les prescripteurs et utilisateurs, qui peuvent être en contact quotidien avec les fournisseurs. La qualité de la relation avec les fournisseurs est le résultat d'un travail d'équipe, où la contribution de chacun est déterminante. Il s'agit d'une mission collective.

La fonction Achat pilote ou coordonne l'ensemble de la relation commerciale, financière et comptable vis-à-vis des fournisseurs en :

- animant une relation client – fournisseur, fondée sur le respect mutuel,
- mettant en place les moyens pertinents pour assurer un suivi des fournisseurs,
- communiquant sur sa politique d'achat avec le plus de transparence possible,
- privilégiant la négociation pour résoudre les litiges commerciaux.

La fonction Achat pilote ou coordonne les plans d'activité appropriés à la mise en œuvre de cette Charte, le suivi des indicateurs associés et des actions correctrices qui s'imposeraient.

Les donneurs d'ordres désigneront un ou plusieurs « correspondant PME » pouvant être saisi par les fournisseurs, à défaut de résolution du conflit avec l'acheteur local, de façon à privilégier la médiation.



#### **10. Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs**

La fixation des objectifs d'un acheteur – qu'il soit interne au donneur d'ordres ou délégué - voire l'architecture de la part variable de sa rémunération, intègre notamment l'ensemble de ces principes d'achat responsable sur les plans économique, financier, environnemental et territorial figurant dans cette Charte.

#### **MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE**

La CNA et la Médiation des entreprises coopéreront pour diffuser cette charte et promouvoir sa bonne application en coordination avec les signataires.

Notamment, la CNA encouragera la signature de la présente charte par tous les acheteurs adhérant à la Compagnie.

A cette fin, elles créent un Comité de pilotage qu'elles co-présideront et réuniront régulièrement à un rythme d'au moins deux séances par an.

Ces réunions permettront, le cas échéant, de faire évoluer cette Charte.

## ANNEXE 6 : CODE DE CONDUITE ACHETEURS GROUPE

### CODE DE CONDUITE DES ACHETEURS DU GROUPE SAVENCIA

#### PREAMBULE :

Le Groupe SAVENCIA Saveurs & Spécialités rassemble des entreprises à taille humaine, unies par une culture forte appliquée par tous, à tous les niveaux.

Dans notre recherche de l'excellence, nous visons la satisfaction des consommateurs et des clients et d'une façon générale, celle de tous ceux qui travaillent dans et pour le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités.

Développement économique, respect des personnes, préservation des ressources naturelles : nous recherchons une performance équilibrée et nous inscrivons nos décisions dans une perspective à long terme. Nous considérons que le respect des droits de l'homme, du droit du travail et de l'environnement, de la protection adéquate des données à caractère personnel, la sécurité alimentaire, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, sont des règles exigeantes et incontournables, compatibles avec la recherche d'une performance économique optimale dont elles assurent la pérennité.

Le code de conduite des acheteurs du GROUPE SAVENCIA a pour vocation de guider l'acheteur dans l'exercice de sa mission au quotidien afin de respecter les engagements sociétaux et environnementaux du Groupe.

Tous les acteurs de la fonction Achats du GROUPE SAVENCIA se portent garants de la bonne application de ce code de conduite.

#### LES 5 PILIERS DU CODE DE CONDUITE ACHATS

##### 1. ACHETER AVEC INTEGRITE ET ETHIQUE

- Agir dans le strict respect des lois et réglementations.
- Se conformer aux valeurs, aux procédures et aux principes d'action du Groupe.
- Veiller à préserver l'intérêt du Groupe, proscrire tout comportement ou action qui pourrait lui porter préjudice
- Respecter les droits de propriété intellectuelle de nos fournisseurs et préserver la confidentialité des informations techniques ou commerciales.
- S'assurer d'une mise en concurrence loyale.
- Traiter les offres de façon équitable – sur la base de critères prédéfinis et explicites tant quantitatifs que qualitatifs.



- Conduire les négociations de manière professionnelle dans le respect des personnes et des entreprises.
- Justifier de manière transparente tout non-déploiement en filiale d'un fournisseur ayant répondu aux critères de sélection du référencement.
- Donner aux fournisseurs l'opportunité de s'exprimer périodiquement en toute sérénité sur leur appréciation objective de leur relation d'affaires avec l'ensemble des Entités du Groupe.
- Refuser tout cadeau ou invitation à caractère non professionnel, non adapté ou non raisonnable.

## 2. COMMUNIQUER ET COLLABORER EFFICACEMENT ET LOYALEMENT

- Dans le cadre d'appels d'offres, exprimer les besoins sur la base de données fiables et si possible fonctionnelles afin de favoriser l'émergence de solutions innovantes et compétitives.
- Veiller à respecter des délais de réponses raisonnables et suffisants.
- Assurer un flux d'information identique auprès des fournisseurs consultés, pour leur permettre de disposer du même référentiel de connaissances.
- Apprécier l'impact du coût complet (TCO Total Cost of Ownership) dans l'évaluation de la performance fournisseurs et dans la sélection de leur offre.
- Confirmer aux fournisseurs retenus leur sélection et le périmètre de la relation d'affaires.
- Veiller au respect de nos engagements et aider à la résolution des difficultés de déploiement.
- Communiquer aux fournisseurs non retenus les motifs de non-sélection.

## 3. ACHETER DURABLEMENT ET SOLIDAIREMENT

- Veiller au respect effectif des délais et conditions de paiement agréés, dans la mesure où les fournisseurs ont satisfait à leurs obligations. Alerter la Direction des Achats en cas de dérive.
- Evaluer toute situation de dépendance économique excessive, notamment en regard du droit de la concurrence, et si besoin proposer les actions adéquates pour limiter ou réduire cette dépendance.
- S'assurer de la pérennité des sources d'approvisionnement et mettre en place si nécessaire, avec la collaboration des fournisseurs concernés, les solutions garantissant une continuité de fourniture.
- Promouvoir, si nécessaire et pertinent, les fournisseurs locaux pour participer au dynamisme du tissu local.
- Déployer la signature de la Charte des Achats Responsables du Groupe SAVENCIA auprès des fournisseurs.



- Tenir compte des critères de notations RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) dans la sélection de nos fournisseurs.
- Ne pas favoriser la concentration du marché fournisseurs en veillant au juste équilibre du panel fournisseurs et en favorisant l'innovation rentable et durable.
- Faire appel, quand cela est possible, à des structures adaptées ou protégées pour répondre à certains besoins d'achats de produits ou de services.

#### 4. PROMOUVOIR LES PLANS DE PROGRES ET LA PERFORMANCE :

- Construire avec nos fournisseurs stratégiques des relations sur le long terme, basées sur l'intérêt mutuel.
- Rechercher une pérennité financière réciproque, en veillant à l'atteinte de nos objectifs économiques sans solliciter des conditions pouvant mettre en difficulté nos fournisseurs.
- Favoriser la recherche de solutions innovantes, rentables et durables chez nos fournisseurs.
- Déployer et animer auprès de nos fournisseurs les outils Groupe permettant d'apprécier les performances Qualité, Service, Compétitivité ainsi que les évaluations RSE EcoVadis. Intégrer les résultats de ces évaluations dans les relations d'affaires.
- Partager avec nos fournisseurs les évolutions de nos exigences, dans le respect des règles de confidentialité, pour leur permettre de rechercher les solutions les plus adaptées.
- Valoriser avec nos fournisseurs les axes de développements communs favorisant la prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux.
- Soutenir nos fournisseurs dans leur démarche de progrès continu.

#### 5. RESPECTER DE LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL :

- Respecter la confidentialité absolue des données à caractère personnel traitées, notamment en limitant au strict nécessaire les personnes qui y accèdent et en ne divulguant pas ces données ;
- Ne jamais collecter ou traiter plus de données que nécessaire ;
- Ne jamais détourner les finalités décrites par le Responsable de traitement ;
- Appliquer scrupuleusement les directives du Responsable de Traitement, notamment en matière de durée de conservation des données ;
- Informer immédiatement le Responsable de Traitement en cas de suspicion de violation de données à caractère personnel ;
- Faciliter l'exercice des droits des personnes concernées par les traitements réalisés.





#### LES SUPPORTS A DISPOSITION

##### NOUVEL ENTRANT

La Direction des Achats met à disposition de tout nouvel entrant de la Filière Achats le Référentiel Achats du Groupe et propose un tutorat afin de bénéficier de l'accompagnement d'un acheteur senior du Groupe dans la mise en application des bonnes pratiques.

L'organisation et la politique Achats du Groupe sont présentées aux nouveaux entrants lors de la Formation Nouveaux Cadres.

##### SENSIBILISATION

Au-delà, des séminaires de sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques Achats et au code de conduite, le code de conduite est communiqué à toutes les Directions Générales des Filiales du Groupe pour une diffusion auprès de tous les donneurs d'ordres potentiels au sein de leur entité et, tout particulièrement, des collaborateurs en charge de la fonction Achats.

##### CONTACT GROUPE

Pour vos questions relatives à la démarche Achats Responsables :

[achats.responsables@lalliance.com](mailto:achats.responsables@lalliance.com)

## ANNEXE 7 : CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES



**GROUPE  
SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités

CORPORATE PURCHASING

### CHARTRE ACHATS RESPONSABLES

#### ENTRE LE GROUPE SAVENCIA SAVEURS & SPECIALITES ET SES FOURNISSEURS

#### PREAMBULE :

Le Groupe SAVENCIA Saveurs & Spécialités rassemble des entreprises à taille humaine, unies par une culture forte appliquée par tous, à tous les niveaux.

Dans notre recherche de l'excellence, nous visons la satisfaction des consommateurs et des clients et d'une façon générale, celle de tous ceux qui travaillent dans et pour le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités.

Développement économique, respect des personnes, préservation des ressources naturelles : nous recherchons une performance équilibrée et nous inscrivons nos décisions dans une perspective à long terme. Nous considérons que le respect des droits de l'homme, du droit du travail et de l'environnement, de la protection adéquate des données à caractère personnel, la sécurité alimentaire, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, sont des règles exigeantes et incontournables, compatibles avec la recherche d'une performance économique optimale dont elles assurent la pérennité.

La présente Charte est destinée à informer nos fournisseurs de nos engagements et leur préciser nos attendus dans le cadre des relations d'affaire établies avec l'ensemble des entités affiliées à notre Groupe.

Le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités demande à ses fournisseurs de s'associer à cette démarche en adhérant à la présente Charte des Achats Responsables qui est prise en compte dans les critères de sélection lors de nos procédures d'appels d'offres.

#### L'ENGAGEMENT DU GROUPE SAVENCIA SAVEURS & SPECIALITES

SIGNATAIRE DU PACTE MONDIAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, LE GROUPE SAVENCIA SAVEURS & SPECIALITES S'ENGAGE A RESPECTER SES 10 PRINCIPES FONDAMENTAUX.

#### DROITS DE L'HOMME :

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence.
- Veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complice de violations des droits de l'homme.

**DROITS DU TRAVAIL :**

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Abolir effectivement le travail des enfants.
- Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

**ENVIRONNEMENT :**

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

**LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :**

- Agir contre la corruption sous toutes les formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

SIGNATAIRE, EN FRANCE, DE LA CHARTE DES BONNES PRATIQUES REGISSANT LA QUALITE DES RELATIONS CLIENTS – FOURNISSEURS, LE GROUPE S'ENGAGE A CONSTRUIRE UNE RELATION EQUILIBREE AVEC SES FOURNISSEURS.

Sous la tutelle du Ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie et du Médiateur National des Relations Interentreprises la Charte définit un ensemble de principes qui participent à construire une relation équilibrée et durable entre Clients et Fournisseurs, à savoir :

- Respecter l'équité financière ;
- Favoriser les relations collaboratives ;
- Réduire les risques de dépendance réciproque ;
- Impliquer les donneurs d'ordre dans leurs filières ;
- Apprécier le coût total de l'Achat ;
- Intégrer la problématique environnementale ;
- Veiller à la responsabilité de son entreprise sur son territoire ;
- Développer la professionnalisation des Achats ;
- Assurer le pilotage global de la relation Fournisseurs ;

A ce titre le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités a désigné un médiateur interne pouvant être saisi par les Fournisseurs, en cas d'impasse dans la résolution d'un différend. Contact : [mediateur.charte.achats@lalliance.com](mailto:mediateur.charte.achats@lalliance.com)

#### L'ENGAGEMENT DES ACHETEURS DU GROUPE SAVENCIA

GARANTS DU CODE DE CONDUITE ACHATS, LES ACHETEURS DU GROUPE S'ENGAGENT NOTAMMENT A :

##### ACHETER AVEC INTEGRITE ET ETHIQUE

- Agir dans le strict respect des lois et réglementations ;
- S'assurer d'une mise en concurrence loyale ;
- Respecter la confidentialité et les droits de propriété intellectuelle ;
- Traiter les offres de façon équitable ;
- Conduire les négociations de manière professionnelle.

##### COMMUNIQUER ET COLLABORER EFFICACEMENT ET LOYALEMENT

- Définir les besoins sur la base de données fiables et fonctionnelles ;
- Veiller à fournir le même niveau d'information au panel de fournisseurs consultés ;
- Apprécier l'impact du coût complet dans la performance Fournisseur ;
- Restituer les résultats de consultation ;
- Veiller au respect des engagements pris.

##### ACHETER DURABLEMENT ET SOLIDAIREMENT

- Veiller au respect des délais de paiement agréés ;
- Identifier et gérer les situations de dépendance économique ;
- Pérenniser les sources d'approvisionnement ;
- Ne pas favoriser la concentration du marché Fournisseurs ;
- Intégrer les critères Responsabilité Sociale et Environnementale dans la sélection des Fournisseurs.

##### PROMOUVOIR LES PLANS DE PROGRES ET LA PERFORMANCE

- Développer avec les Fournisseurs stratégiques des relations sur le long terme, basées sur l'intérêt mutuel ;
- Rechercher une pérennité financière réciproque ;
- Favoriser la recherche de solutions innovantes, rentables et durables chez les Fournisseurs.
- Déployer et animer auprès des Fournisseurs les outils Groupe d'évaluation de la performance ;
- Permettre aux Fournisseurs d'exprimer leur appréciation de la qualité de la relation d'affaires et des axes de progrès potentiels.

#### ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS EN MATIERE DE DROITS DU TRAVAIL :

Instaurer et promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail tels que décrits dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, et se conformer aux législations en vigueur dans chaque pays où ils opèrent. Mais aussi, veiller aux pratiques de leurs propres fournisseurs.

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Eliminer toute forme de travail dissimulé ;
- Abolir effectivement le travail des enfants ;
- Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS EN MATIERE DE GOUVERNANCE ET D'ETHIQUE :

Garantir un comportement éthique dans les relations commerciales, porté par un modèle de conduite affiché au plus haut niveau.

Veiller à prendre en compte les intérêts de leurs parties prenantes, et à observer une gouvernance d'entreprise respectueuse des lois et des réglementations de leurs pays d'activité.

#### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les Fournisseurs seront attentifs à mettre en place les politiques pertinentes – et à sensibiliser leurs employés – pour prévenir et lutter contre la corruption sous toutes ses formes. A ce titre, les Fournisseurs s'engagent à respecter la Charte anti-corruption établie par le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités (cf. en annexe).

Les Fournisseurs sont informés que la pratique de cadeaux et invitations d'affaires ne peut en aucun cas altérer l'impartialité d'une décision à prendre, et que les collaborateurs du Groupe seront amenés à les refuser s'ils ne sont pas à caractère professionnel, adaptés et raisonnables, et d'un montant inférieur au seuil fixé par le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités pour le pays concerné.

#### PARTICIPATION AU DYNAMISME LOCAL

Nous incitons les Fournisseurs à prendre en compte la dimension locale, et à considérer avec attention leurs interactions avec les différentes communautés : au niveau des impacts potentiels de leurs réflexions d'investissements comme de leurs choix d'externalisation, au niveau de leur politique de recrutement ou encore pour les besoins de développement ou de fonctionnement de leurs activités.

#### CONCURRENCE LOYALE

L'ensemble des collaborateurs impliqués doivent être conscients de l'importance du respect des règles en matière de droit de la concurrence et aux conséquences en cas de non-respect. A ce titre, toute pratique ayant un effet anti-concurrentiel doit être proscrite, et notamment toute tentative d'entente sur les prix.

#### PROMOTION DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE

Les Fournisseurs sont invités à promouvoir auprès de leurs parties prenantes une démarche de responsabilité sociétale, afin de permettre une diffusion tout au long de la chaîne de valeur.

#### RESPECT DES DROITS DE PROPRIETE

Inscrite dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la reconnaissance du droit de propriété joue un rôle fondamental pour faire avancer l'innovation et favoriser l'investissement. Les Fournisseurs doivent aider à promouvoir le respect du droit de propriété, mais aussi s'assurer qu'ils ont les droits nécessaires pour jouir d'une propriété ou la céder.

#### ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS EN MATIERE DE RESPECT DE LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL :

Instaurer et promouvoir une culture visant à donner une protection adéquate aux données à caractère personnel traitées par l'entreprise.

- Respecter la confidentialité absolue des données à caractère personnel traitées, notamment en limitant au strict nécessaire les personnes qui y accèdent et en ne divulguant pas ces données ;
- Ne jamais collecter ou traiter plus de données que nécessaire ;
- Ne jamais détourner les finalités décrites par le Responsable de traitement (Savencia) ;
- Appliquer scrupuleusement les directives du Responsable de Traitement (Savencia), notamment en matière de durée de conservation des données ;
- Informer immédiatement le Responsable de Traitement (Savencia) en cas de suspicion de violation de données à caractère personnel ;
- Faciliter l'exercice des droits des personnes concernées par les traitements réalisés.

**ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS EN MATIERE DE RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT :**

Respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur, mettre en place un système de management environnemental, disposer d'un plan d'urgence en cas d'incident et promouvoir cette démarche auprès de leurs propres fournisseurs.

**MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL**

Les Fournisseurs s'organisent de manière à réduire et maîtriser les impacts de leurs activités sur l'environnement. Dans un souci d'amélioration de leurs performances environnementales, des mesures seront prises, visant à réduire progressivement l'impact de toute éventuelle pollution directe ou indirecte de leurs activités.

**UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES**

Les Fournisseurs évaluent les émissions de CO<sub>2</sub>, mesurent les consommations en énergies et en eau de leurs activités. Ils mettront en place des programmes pour améliorer leur efficacité énergétique, optimiser l'utilisation de l'eau et réduire leurs émissions de CO<sub>2</sub>.

**EMISSIONS DANS L'AIR**

Les Fournisseurs identifient et mesurent les éventuelles émissions de polluants comme, par exemple, le plomb, le mercure, les composés organiques volatils ou déchets de combustion, ... Des plans d'actions seront mis en place pour maîtriser, minimiser et traiter de façon adéquate ces émissions.

**REJETS DANS L'EAU, DIRECTS OU INDIRECTS**

Les Fournisseurs contrôlent les rejets liés à leur activité. Ils les suivent de manière à les maîtriser, et à prévenir tout rejet accidentel.

**GESTION DES DECHETS**

Les Fournisseurs veillent à appliquer une gestion responsable des déchets, en travaillant à leur réduction à la source comme en explorant les voies de retraitement, recyclage ou réutilisation.

#### UTILISATION ET MISE AU REBUT DE PRODUITS CHIMIQUES TOXIQUES ET DANGEREUX

Chez les Fournisseurs, l'usage, la manipulation, le stockage comme la destruction de ces produits feront l'objet de procédures adaptées et seront sous le contrôle d'un personnel habilité.

#### APPROCHE CYCLE DE VIE

Les Fournisseurs sont invités à réfléchir à des produits ou solutions innovantes qui favorisent la réduction des impacts environnementaux de leurs produits sur toute la durée de leur cycle de vie.

#### ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS EN MATIERE DE MANAGEMENT DES RISQUES ET DE LA SECURITE ALIMENTAIRE :

Evaluer les risques environnementaux de leurs activités sur les écosystèmes et sur la santé publique.

#### PRINCIPE DE PRECAUTION

Nous invitons les Fournisseurs à adopter une réflexion sur les conséquences sociétales ou environnementales de leurs actions.

Les Fournisseurs doivent mesurer et analyser les nuisances ou risques potentiels, et mettre en place les actions et réponses appropriées pour en réduire les impacts ou les supprimer.

En cas de doute sur l'impact environnemental ou sanitaire d'une action ou d'un produit, il est préférable d'y renoncer sur le court terme plutôt que de risquer des dommages irréversibles pour l'homme ou pour l'environnement.

#### SANTE, HYGIENE ET SECURITE

Les Fournisseurs veillent à ce que leurs activités ne nuisent pas à la santé et à la sécurité de leurs employés, de leurs propres fournisseurs, des populations, et en règle générale, des utilisateurs de leurs produits ou matériels.

Ils sont attentifs à éliminer les conséquences néfastes sur la santé de tout processus de fabrication, produit ou service lié à leurs activités.

Ils s'attacheront à mettre en œuvre une politique active de prévention des risques de santé et sécurité au travail, veilleront à son application constante via les structures de contrôle adaptées, et mettront à disposition de leur personnel la formation et les équipements de protection adéquats.



#### SECURITE ALIMENTAIRE

La sécurité alimentaire recouvre le droit de tous les hommes à une nourriture saine et nutritive.

Selon leur secteur d'activité, les fournisseurs peuvent contribuer à améliorer la sécurité alimentaire en développant des modes de production qui préservent la fertilité des sols, en assurant la sécurité des approvisionnements alimentaires, en adaptant la nature des transformations à privilégier pour ne pas dégrader la qualité nutritionnelle des aliments, en favorisant les ressources alimentaires de proximité pour réduire les distances de transports.

#### GESTION DE LA SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS

Quand elle n'est pas rendue obligatoire par la réglementation, la mise en place d'une démarche type HACCP chez les Fournisseurs est fortement encouragée. Cette démarche est essentielle pour assurer la salubrité des denrées et cela à toutes les étapes de la chaîne alimentaire.

#### ENGAGEMENTS ATTENDUS DE NOS FOURNISSEURS SUR LE PROCESSUS D'AMELIORATION CONTINUE :

Les Fournisseurs mettent en place les procédures adaptées de mesure et de reporting nécessaires pour garantir le respect des engagements de la présente Charte.

#### EVALUATIONS - AUDITS

Dans le cadre de son devoir de vigilance, le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités veille à ce que ses Fournisseurs respectent les dispositions de la présente Charte.

Les Fournisseurs acceptent donc d'être évalués selon une fréquence définie d'un commun accord entre les parties.

Le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités a choisi :

- La société EcoVadis, un prestataire indépendant, afin d'évaluer les pratiques des Fournisseurs selon une cartographie des risques établie, sur les aspects environnementaux, sociétaux, éthiques & lutte contre la corruption et le trafic d'influence, et supply chain.

En cas de résultat insatisfaisant d'une évaluation, le Groupe Savencia Saveurs & Spécialités pourra procéder, directement ou par un tiers dûment mandaté, à un audit du Fournisseur selon les modalités convenues d'un commun accord avec ce dernier.



Si une non-conformité est constatée, le Fournisseur sera tenu de mettre en place les actions correctives nécessaires afin d'y remédier et prévenir sa récurrence.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une récurrence avérée et/ou en l'absence d'un plan d'action pertinent, la Direction des Achats sera amenée à reconsidérer le cadre de ses relations d'affaires avec le Fournisseur concerné.

---

En tant que Fournisseur du Groupe Savencia Saveurs & Spécialités,

**La Société :** \_\_\_\_\_

s'engage à respecter la présente Charte Achats Responsables et son annexe, à la diffuser et à la faire respecter par les parties prenantes concernées.

**Nom du représentant de la Société :** \_\_\_\_\_

**En qualité de :** \_\_\_\_\_

A : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

**Signature et cachet commercial :**

#### CONTACT

[achats.responsables@lalliance.com](mailto:achats.responsables@lalliance.com)

#### REFERENCES ET PISTES DE REFLEXIONS

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

[www.un.org/fr/documents/udhr/](http://www.un.org/fr/documents/udhr/)

Déclaration de l'OIT et principes directeurs

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Pacte Mondial des Nations Unies

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Déclaration de Rome sur la Sécurité alimentaire Mondiale

[www.fao.org/DOCREP/003/W3613F/W3613F00.HTM](http://www.fao.org/DOCREP/003/W3613F/W3613F00.HTM)

Norme ISO 14001 : Systèmes de Management Environnemental – exigences et lignes directrices pour son utilisation

[www.iso.org](http://www.iso.org)

Norme ISO 22000 : Systèmes de Management de la Sécurité des Denrées Alimentaires – exigences pour tout organisme appartenant à la chaîne alimentaire

[www.iso.org](http://www.iso.org)

Codex Alimentarius

[www.codexalimentarius.net](http://www.codexalimentarius.net)

Charte des Bonnes Pratiques régissant la qualité des relations clients-fournisseurs

[www.charte-interentreprises.fr](http://www.charte-interentreprises.fr)

ANNEXE



**CHARTRE RELATIVE A L'ENGAGEMENT DU GROUPE SAVENCIA  
CONTRE LA CORRUPTION et LE TRAFIC D'INFLUENCE  
DANS SES RELATIONS AVEC SES PARTENAIRES COMMERCIAUX**

Conformément aux dispositions issues de la loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « *Loi Sapin II* » relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, mais également conformément aux conventions internationales et aux législations nationales applicables dans les pays où il est implanté, le groupe Savencia met en place une politique de prévention et de détection des risques en matière de faits de corruption et de trafic d'influence dans ses relations avec ses clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires.

La présente Charte est destinée à informer nos cocontractants de notre engagement en matière de lutte contre la corruption et contre le trafic d'influence, et de leur préciser nos attendus dans le cadre des relations d'affaires établies avec les entités affiliées à notre Groupe.

**L'identification des pratiques illicites**

Le droit pénal français réprime en les qualifiant de délit, des pratiques faussant la vie des affaires.

Il en est ainsi de la corruption et du trafic d'influence.

Ces délits sont sanctionnés par des peines de prison et/ou d'amende et/ou d'exclusion des marchés publics ; les personnes morales aussi bien que les personnes physiques peuvent voir leur responsabilité pénale engagée à ce titre.

La **corruption active** est le fait par quiconque à tout moment de proposer, directement ou indirectement, à un **agent public** (personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public) ou à une **personne privée** (agissant dans le cadre d'activité professionnelle ou sociale, d'une fonction de direction ou d'un travail), des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir (ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir) un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.

La **corruption passive** est le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction.

Le **trafic d'influence** est le fait, par quiconque, de solliciter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui, pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois,

1



des marchés ou toute autre décision favorable. Est puni des mêmes peines le fait de céder aux sollicitations précitées.

**Le droit français réprime ces pratiques, que celles-ci soient commises en France ou à l'étranger.**

**Les législations étrangères comportent des prohibitions similaires.**

#### Notre politique de prévention

Le Groupe Savencia, en cohérence avec sa culture telle que formalisée dans sa Charte éthique « Le Groupe et sa culture », s'assure du respect effectif de sa politique de prévention et de détection des risques en matière de faits de corruption et de trafic d'influence par la mise en place :

- d'un **Code de bonne conduite** à l'attention de ses salariés présentant les différents types de comportements à proscrire ;
- d'un **système de formation et d'information de ses cadres et de son personnel** les plus exposés aux risques ;
- d'un **système disciplinaire** permettant de sanctionner les manquements de ses salariés ;
- d'une **procédure d'alerte** pour le recueil des signalements émanant de ses salariés ;
- d'une **cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence** ;
- d'une **procédure d'évaluation de la situation de ses clients, fournisseurs de premiers rang et intermédiaires au regard de cette cartographie** ;
- et de **procédures de contrôles comptables**.

#### Les engagements attendus des partenaires commerciaux du Groupe Savencia

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les exigences réglementaires qui s'imposent, telles que rappelées dans la présente Charte.

Aussi, nous demandons à nos partenaires commerciaux qu'ils s'engagent :

- A proscrire de telles pratiques dans le cadre de leurs activités et à mettre en place à l'égard de leurs salariés, collaborateurs et cocontractants les mesures propres à identifier les risques de corruption et de trafic d'influence et à empêcher leur réalisation, conformément aux dispositions légales et internationales applicables en la matière.
- A répondre aux dispositifs d'évaluation mis en œuvre par notre Groupe.

  
Claude Championnet  
Secrétaire Général  
Savencia Saveurs & Spécialités

2

## ANNEXE 8 : CHARTE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



### Charte Sécurité & Santé au Travail

Notre Groupe familial 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, doivent être des préoccupations de tous et à tous les niveaux de l'organisation.

Cette Charte nous rappelle la responsabilité qui est la nôtre en matière de Sécurité :

### ZERO accident du travail

Ensemble, par notre engagement, veillons :

- Au **RESPECT** de la réglementation et des bonnes pratiques du Groupe.
- A l'**EXEMPLARITÉ** de nos comportements.
- Au **DIALOGUE**, source d'amélioration permanente.
- A la **VIGILANCE** envers soi-même et les autres.

Ensemble construisons notre ambition.


**« La Sécurité c'est NOTRE affaire ! »**

Armand BONGRAIN


Alex BONGRAIN

## ANNEXE 9 : PROCEDURE D'UTILISATION DU DISPOSITIF D'ALERTE

C2



**GROUPE  
SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités



**PROCEDURE D'UTILISATION  
DU DISPOSITIF D'ALERTE  
"CONFORMITE"**

***DANS LE CADRE  
DU DEVOIR DE VIGILANCE***

*Mise à jour : 12 Décembre 2019*

---

Procédure d'utilisation du dispositif d'alerte "Conformité" / Devoir de vigilance  
Page 1 sur 7



## 1. Préambule

Le groupe Savencia Saveurs et Spécialités (Savencia S&S ou "le Groupe") répond aux critères définis dans la Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres.

Il doit donc établir et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance qui comporte les mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant :

- de ses activités et de celles des sociétés qu'il contrôle,
- des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs.

La Loi précise que le plan comprend en particulier "un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques (...)".

Au sein du Groupe, l'établissement et la mise en œuvre du plan de vigilance ont été confiés à la Direction de la Conformité, par ailleurs responsable de :

- la mise en œuvre de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ("Loi Sapin 2"),
- la protection des données personnelles, encadrée en France par la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ("Loi Informatique et Liberté") et par le règlement européen n° 2016-679 du 27 avril 2016 dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

La Direction de la Conformité a ainsi décidé de mettre en place un système technique unique d'alerte et de recueil des signalements "Conformité" consistant en :

- un numéro de téléphone : + 33 1 34 58 64 14
- une adresse électronique : [compliance@savencia.com](mailto:compliance@savencia.com)
- une adresse postale :

*Monsieur / Madame le Directeur de la Conformité du Groupe SAVENCIA  
42 rue Rieussec  
78223 Viroflay Cedex  
France*

Le numéro de téléphone fixe associé au mécanisme d'alerte est veillé par le seul Directeur de la Conformité (heures ouvrables France métropolitaine, selon présence effective).

L'adresse électronique est quant à elle veillée par le Directeur de la Conformité Groupe ainsi que par le Responsable Conformité Groupe.

**Le présent document précise les modalités de traitement de tout signalement relatif au seul devoir de vigilance transmis via ces canaux aussi bien par des parties prenantes internes que des parties prenantes externes au Groupe.**





## 2. Procédure d'utilisation de ce mécanisme d'alerte

### 2.1. Qui peut alerter ?

#### 2.1.1. Parties prenantes internes et externes Groupe

Ce document fait l'objet d'une diffusion interne Groupe et est intégré au plan de vigilance du Groupe, accessible par le site Internet du Groupe.

Ce dispositif d'alerte peut donc être mis en œuvre aussi bien par un collaborateur du Groupe qu'une personne physique ou morale extérieure au Groupe.

#### 2.1.2. Au sujet de l'identité des personnes physiques

Les alertes anonymes ne seront pas traitées.

En cas d'alerte ou de signalement effectué par une personne physique, le Groupe s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'identité de l'émetteur de l'alerte et de toute personne éventuellement visée par l'alerte et la nature des faits. Ainsi, les éléments permettant une identification ne sont communiqués qu'aux seules personnes spécialement en charge du traitement de ces alertes et à la condition que cette communication soit rendue nécessaire. Ces dernières personnes sont tenues à une obligation de confidentialité renforcée.

Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les éléments permettant l'identification de l'émetteur de l'alerte ou des personnes éventuellement visées par l'alerte, sont détruits ou archivés après anonymisation, dans un délai de deux mois à compter de la clôture du traitement de l'alerte. L'émetteur de l'alerte et les personnes éventuellement visées par l'alerte sont informés de cette clôture.

Si une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées suite à l'alerte, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

### 2.2. Que doit contenir l'alerte ou le signalement ?

L'alerte / signalement doit être clair, objectif et aussi détaillé et documenté que possible.

L'alerte / signalement ne peut contenir d'information couverte par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

L'alerte / signalement doit être fait de bonne foi et de manière désintéressée :

- "de bonne foi" signifie qu'au moment de l'alerte, les informations fournies sont honnêtes et exactes. Si l'émetteur réalise qu'il s'est trompé après avoir fait part de son signalement, il doit immédiatement en informer la personne auprès de laquelle il a effectué le signalement ;



- "désintéressé" signifie que l'émetteur du signalement agit dans l'intérêt général et qu'il n'attend aucune forme de bénéfice ou de récompense, de quelque nature que ce soit, en contrepartie de son alerte.

### **3. Procédure de traitement des alertes**

#### **3.1. Phase 1 : accusé de réception et analyse**

##### **3.1.1. Informations reçues par téléphone**

La liaison téléphonique n'a vocation qu'à établir un premier contact, à orienter et à conseiller. Toute personne effectuant un signalement au Groupe Savencia par téléphone sera donc invitée à confirmer ce signalement en priorité par voie électronique, à défaut par voie postale, en précisant bien dans l'objet du courriel ou l'adresse postale que le signalement est relatif au Devoir de Vigilance, et en joignant au dit courrier tous les éléments permettant d'en détailler les tenants et éventuels aboutissants.

S'il le juge utile en fonction de la teneur des éléments communiqués oralement, le Directeur de la Conformité pourra réaliser un premier mémo de la conversation.

##### **3.1.2. Informations reçues par courrier électronique ou postal**

A réception du courrier, la Direction de la Conformité :

- en accuse réception auprès de son expéditeur selon le même type de courrier que reçu,
- organise, dans les meilleurs délais, si possible sans dépasser 48 heures ouvrables, une première réunion interne (Directeur de la Conformité + Responsable Conformité + Délégué au Devoir de Vigilance) afin d'en étudier le contenu et d'en déterminer le périmètre.
- réalise un mémo adressé par courrier électronique aux responsables du Groupe et parties prenantes internes qui ont besoin d'en connaître.

#### **3.2. Phase 2 : élaboration d'un plan d'actions**

La Direction de la Conformité :

- organise dans les meilleurs délais, si possible dans les 5 jours ouvrables suivant la première réunion interne, une réunion avec ces responsables et parties prenantes internes afin d'étudier les suites à donner.
- coordonne les réunions suivantes, avec d'éventuelles parties prenantes externes, jusqu'à élaboration d'un plan d'actions dédié au signalement.

Si le Directeur de la Conformité l'estime nécessaire au vu du contenu du signalement, ou au regard du plan d'actions à mettre en œuvre, il pourra convoquer une session extraordinaire du Comité Ethique et Culture Groupe en y associant tous les acteurs jugés indispensables.



Lorsqu'un plan d'actions est validé, la Direction de la Conformité en informe les parties prenantes internes et externes (incluant le lanceur d'alerte ou de signalement) en précisant les modalités attendues de sa mise en œuvre, dont son calendrier.

### 3.3. Phase 3 : mise en œuvre du plan d'actions

La Direction de la Conformité assure la coordination de la mise en œuvre du plan d'actions décidé et tient informées les parties prenantes internes et externes de son avancée selon une fréquence qui tient compte de sa complexité et de sa durée.

## 4. Outils de suivi des signalements

La Direction de la Conformité assure le suivi des alertes et signalements :

- date de réception, moyen de réception, origine, thème du signalement,
- dates des réunions et participants. Synthèse des décisions prises,
- suivi de la chronologie de mise en œuvre du plan d'actions et mesure des écarts éventuels.

La Direction de la Conformité assure également un suivi statistique des alertes et signalements (nombre, moyen de réception, origine, thème, type de suites données, etc.).

Enfin, un résumé des plans d'actions en cours ainsi que les éléments statistiques (sur une année calendaire / en cumulé à date) sont insérés dans le compte-rendu annuel de mise en œuvre du plan de vigilance du Groupe.



ANNEXE  
NOTICE D'INFORMATION  
RELATIVE A LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de ce dispositif d'alerte, le Groupe collecte et conserve les données relatives à toute personne identifiée dans le cadre du dispositif d'alerte (émetteurs des alertes, personnes éventuellement visées par l'alerte, personnes intervenant dans le traitement des alertes, etc.).

Toutes les personnes identifiées dans le cadre du dispositif d'alerte disposent :

- d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'interrogation, de limitation, d'opposition des données qui les concernent ainsi que du droit de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de leurs données en cas de décès.
- d'un droit de limitation du traitement et d'opposition à celui-ci pour motifs légitimes ainsi que d'un droit à la portabilité de leurs données.

L'ensemble de ces droits peut être exercé en adressant un email au Délégué à la Protection des Données du Groupe à l'adresse suivante : [dpo@savencia.com](mailto:dpo@savencia.com).

Toute personne éventuellement visée par une alerte est informée dès l'enregistrement des données la concernant afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

Les informations recueillies dans le cadre du dispositif d'alerte sont utilisées uniquement pour les besoins du traitement de l'alerte afin de satisfaire aux obligations légales applicables.

Les données personnelles transmises dans le cadre du dispositif d'alerte font l'objet de traitements conduits par le Groupe en tant que responsable de traitement, et ne sont transmises qu'aux personnes expressément habilitées à recevoir ces informations ainsi qu'aux autorités compétentes ayant le droit de demander la communication de ces informations.

Ce traitement de données personnelles a fait l'objet d'une autorisation en France de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) ou des autorités équivalentes dans chaque pays.

Pour les besoins de la mise en œuvre de cette procédure d'alerte, les données personnelles traitées peuvent être amenées à être transférées notamment des ou vers les pays suivants : Allemagne, Argentine, Autriche, Belgique, Brésil, Chili, Chine, Danemark, Egypte, Emirats Arabes Unis, Equateur, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Finlande, France, Hong-Kong, Hongrie, Inde, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Serbie, Slovaquie, Suède, Suisse, Ukraine, Uruguay.



Pour garantir un niveau de protection suffisant, le Groupe met en place des règles contraignantes ou, le cas échéant, a conclu des contrats de transfert de données personnelles reprenant les clauses contractuelles types pertinentes de la Commission européenne.

Les données personnelles sont conservées par le Groupe pour toute la durée du traitement de l'alerte, sans préjudice d'obligations légales de conservation et des durées de prescription.

Les personnes identifiées dans le cadre du dispositif d'alerte disposent également du droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.