



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES
SEPTEMBRE 2015

SOMMAIRE

1. Déclaration d'Alex Bongrain

Président-Directeur Général de Savencia Fromage & Dairy

2. L'application des principes du Pacte Mondial dans le Groupe

- Droits de l'Homme
- Droit du Travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

3. Vérifications et concordance

Contacts

Pour toute information complémentaire sur cette communication, vous pouvez contacter :

Fabienne Boroni – Directrice de la Communication

fabienne.boroni@lalliance.com

Nous vous remercions de nous faire part de vos remarques et de vos suggestions. Elles nous permettront d'améliorer notre prochaine communication.

1. DÉCLARATION D'ALEX BONGRAIN, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

Centré sur les spécialités et les ingrédients laitiers à valeur ajoutée, SAVENCIA Fromage & Dairy est l'un des principaux transformateurs de lait mondiaux, le 2^e groupe fromager français et le 5^e mondial.

Notre Groupe rassemble plus de 19 000 collaborateurs dans une trentaine de pays. Nous valorisons le lait de plus de 12 000 producteurs et contribuons ainsi à la vitalité des territoires ruraux. Dans chacun des pays où nous sommes présents, nous proposons aux consommateurs des produits conçus pour eux, cautionnés par des marques qui appartiennent souvent au patrimoine de leur pays.

Innover pour bien nourrir l'homme, réussir avec nos collaborateurs et nos partenaires, respecter la nature dont dépend la qualité du lait que nous transformons, contribuer au bien commun : ces engagements sont au cœur de notre culture d'entreprise.

Notre développement s'appuie sur des valeurs fortes, cohérentes avec les dix principes du Pacte Mondial auquel nous adhérons depuis 2003. Nous nous attachons à les appliquer au quotidien, à les transmettre aux entreprises et aux collaborateurs qui nous rejoignent, à les promouvoir auprès de nos partenaires commerciaux. Nous les partageons avec les producteurs de lait avec qui nous sommes engagés dans des relations contractuelles fondées sur le dialogue et l'engagement sur le long terme, ainsi que dans une démarche d'Approvisionnements Laitiers Responsables.

Nous renouvelons notre engagement à respecter les dix principes du Pacte Mondial et progresser dans leur application.

Alex Bongrain
Président Directeur général

2. L'APPLICATION DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DANS LE GROUPE BONGRAIN

DROITS DE L'HOMME

Les principes du Pacte Mondial

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans notre sphère d'influence.
2. Veiller à ce que nos propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Modalités d'application

LES FINALITES DU GROUPE

Notre Groupe est constitué d'entreprises à taille humaine, unies par une culture humaniste, familiale et entrepreneuriale. Nous visons une performance équilibrée alliant développement économique et social dans le respect des personnes et de l'environnement.

- *"Favoriser l'épanouissement professionnel et social des femmes et des hommes qui travaillent dans et pour le Groupe",*
 - *"Participer au développement économique et social des pays qui accueillent le Groupe et servir le bien commun",*
- comptent parmi les 4 finalités du Groupe.

Nos valeurs

- La tolérance : accepter et comprendre les autres.
- Le courage : exercer ses responsabilités jusqu'au bout et reconnaître ses erreurs.
- L'honnêteté de respecter la vérité sans la masquer.
- La loyauté envers le Groupe qui, lui-même, soutient ses collaborateurs.

La Charte éthique

Les principes d'action et les règles de conduite du Groupe sont inscrits dans la Charte éthique « **Le Groupe et sa culture** ». Disponible dans toutes les langues du Groupe, elle est remise à chaque collaborateur.

LES COLLABORATEURS

Les politiques de ressources humaines et les règlements des entités respectent les conventions internationales sur les droits de l'Homme.

- Nous favorisons l'engagement individuel et collectif de nos collaborateurs en permettant à chacun de **développer ses compétences et son employabilité**, en reconnaissant les contributions personnelles et collectives.

▪ Nous déployons un programme mondial de mobilisation et de formation afin d'améliorer durablement la **sécurité au travail**. L'objectif est de réduire à 5 le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

Chaque entité définit et met en œuvre un plan d'actions avec des objectifs chiffrés et contrôlés. Un outil de suivi et d'analyse de l'accidentologie et des reportings réguliers contribuent à faire progresser cette démarche.

- Un **référentiel Sécurité** sert de guide à toutes les unités de production et **10 règles d'or**, largement affichées, véhiculent les messages de prévention.

- Les **Visites de Sécurité Comportementale**, déployées à l'échelle du Groupe, mobilisent toutes les parties prenantes, direction, managers et opérateurs, afin d'inventorier et d'éliminer les situations à risque. Cette démarche est élargie à la collecte du lait.

Réalizations 2014-2015

▪ La **Semaine Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail**, lancée en 2013, a été reconduite en 2014 et 2015 : elle mobilise tous les collaborateurs sur tous les sites du Groupe.

▪ Un **flash info Accident Groupe** a été créé en 2014 afin de mieux partager les risques et les actions de prévention à mettre en œuvre.

▪ Une **enquête Sécurité** a été réalisée auprès de collaborateurs : elle montre une progression de la maturité et de l'implication des salariés.

▪ **Le taux de fréquence** des accidents (nombre d'accident de travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées) s'établit à 11 en 2014 en baisse de 6 % par rapport à 2013 et de 23 % sur 2 ans.

Deux entités ont dépassé 3 ans sans accident du travail avec arrêt : ULN UK et le site d'Armor Loudéac avec un record à 1 252 jours à fin décembre 2014.

▪ **Nous** réalisons en France 120 à 180 ramassages de lait par an dans chaque exploitation collectée. Les **Visites de Sécurité Comportementale** permettent de prévenir les accidents en améliorant les flux de circulation et en sécurisant les accès aux tanks de lait. **3 exploitations sur 4** collectées en France participent à cette démarche contre 2 sur 3 un an plus tôt.

LES PRODUCTEURS DE LAIT

Nous transformons **4,2 milliards de litres de lait** de vache, de chèvre et de brebis, en nous attachant à valoriser le mieux possible le lait que nous collectons.

▪ Les partenariats conclus avec les producteurs intègrent des **prestations de conseil, d'assistance et de formation** afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques d'élevage et de production. Nous contribuons à la modernisation et à la mise aux normes sanitaires des exploitations.

▪ Plusieurs **coopératives laitières** sont **associées à la valorisation du lait apporté** :

- Agrial est actionnaire de notre filiale la Compagnie Laitière Européenne ;
- Union Bressor est partenaire dans la production du Bresse Bleu ;
- Terra Lacta est notre associé dans les Fromageries Lescure ;
- la coopérative AUT en Argentine est actionnaire de notre filiale Milkaut.

▪ La France fournit 70 % du lait que nous transformons. Afin de préparer la fin des quotas laitiers en Europe, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2015, nous avons conclu dès 2012 un **accord avec les producteurs de lait**, regroupés en Organisations de Producteurs (OP) autour des laiteries du Groupe.

- Nous nous engageons sur des **contrats de longue durée renouvelables** qui assurent une sécurité de débouchés aux producteurs.
- Les OP s'engagent pour leur part sur des **plans de production trimestriels**.
- Des contrats d'application précisent les engagements entre chaque producteur et sa laiterie.

▪ Pour accompagner les producteurs dans le **développement durable de leurs exploitations**, nous avons développé une démarche d'**Approvisionnements Laitiers Responsables**. Elle les aide à améliorer leurs performances économiques tout en réduisant leur empreinte sur l'environnement et se base sur l'analyse de 10 indicateurs clés permettant d'identifier des axes de progrès.

Réalisations 2014-2015

▪ Les accords avec les producteurs de lait, conclus pour une durée de 7 ans, ont été finalisés.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour **faciliter l'installation des jeunes producteurs** en leur assurant une meilleure visibilité :

- contrat de 7 ans renouvelable 5 ans,
- attribution de 100 000 litres de lait minimum,
- financements privilégiés,
- sécurisation de la marge du nouvel installé pendant 3 ans,
- formation continue.

▪ Le **prix du lait** payé aux producteurs a atteint un **record historique**. La hausse s'est élevée à 7 % en France (+ 16 % sur deux ans). Elle a atteint jusqu'à 25 % aux Etats-Unis. Malgré l'impossibilité d'en répercuter la totalité auprès de nos clients de la grande distribution, nous avons respecté tous nos engagements.

LES FOURNISSEURS

Nous privilégions les collaborations durables avec nos fournisseurs et inscrivons nos relations dans une dynamique de **progrès partagé**.

▪ L'évaluation des fournisseurs prend en compte la qualité du produit, celle du service qui l'accompagne et la compétitivité ce qui inclut la capacité à proposer des solutions plus économes ou plus durables.

Des **forums de l'innovation** permettent aux fournisseurs de présenter leurs nouveaux produits et procédés. Cette démarche s'inscrit dans une logique collaborative afin de développer ensemble des solutions innovantes.

▪ Un **Code de Conduite Achats** fixe les engagements des acheteurs dans leurs relations avec les fournisseurs dans quatre grands domaines : éthique et intégrité, communication et collaboration, performance et progrès, achats durables et responsabilité.

- Une **Charte des Achats Durables & Solidaires** précise la politique du Groupe en matière d'achats responsables. Les acheteurs identifient, dans leur région, les entreprises du secteur adapté et les entreprises d'insertion susceptibles de fournir les produits et les prestations qu'ils recherchent. Cette charte est systématiquement communiquée lors des appels d'offres et largement diffusée auprès des fournisseurs qui sont invités à y adhérer.
- Les **performances sociales et environnementales** de nos principaux fournisseurs sont évaluées selon une méthode commune par un organisme indépendant. Les axes de progrès identifiés sont partagés avec les fournisseurs concernés.
- Nous adhérons en France à la **Charte des Bonnes Pratiques** régissant la qualité des relations entre clients et fournisseurs. Cette initiative du Médiateur national des relations inter-entreprises promeut les achats responsables et les partenariats de long terme entre grandes et petites entreprises d'une même filière au bénéfice de la compétitivité et de l'équilibre économique des PME et ETI.

Réalisations 2014-2015

- Les acheteurs et tous les cadres entrants sont formés à la politique d'achats responsables du Groupe. 6 sessions aux bonnes pratiques d'achat ont permis de former plus de **110 cadres** en 2014.
- Nous avons élargi notre campagne **d'évaluation des fournisseurs** selon des critères RSE. Plus de **180 fournisseurs** ont été évalués.
- Des achats solidaires auprès d'entreprises du secteur adapté et d'insertion sont réalisés par les filiales dans leur région.

LES CONSOMMATEURS

Concevoir, produire et commercialiser des produits de qualité supérieure est un objectif partagé par toutes nos équipes.

- Nous nous appuyons sur un référentiel commun et sur des outils qui ont fait leurs preuves :
 - une politique de **qualité** fondée sur les principes de l'ISO 9001 et une politique de **sécurité** des aliments appliquant la norme ISO 22000 et, selon les marchés, des certifications de type BRC ou IFS.
 - des matières premières de grande qualité ; en France, tous les producteurs collectés adhèrent à la **Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage** ;
 - des consommateurs consultés dès la conception des produits et des panels de consommateurs chargés d'évaluer en continu tous les aspects de la qualité ;
 - des **formulations** naturelles et équilibrées ;
 - une **information nutritionnelle** précise sur chaque produit.

- Le lait contient de nombreux nutriments qui renforcent les défenses de l'organisme et régulent des fonctions comme la croissance pour les plus jeunes, l'assimilation du calcium à tout âge, la lutte contre l'ostéoporose pour les plus âgés.

La recherche de notre pôle Ingrédients contribue à améliorer la connaissance de ces mécanismes, à **mettre les principes actifs du lait au service de la nutrition et de la santé** grâce à des procédés exclusifs d'extraction et à des formulations de haute efficacité.

- Notre Fonds de dotation "*Bien nourrir l'homme*" participe à **la lutte contre l'obésité infantile** en soutenant les classes du goût de l'association Sapere qui fournit du matériel pédagogique aux enseignants de classes primaires dans plusieurs pays.

Réalisations 2014-2015

- Nous avons enrichi notre gamme de desserts lactés en conditionnement aseptique. Ces produits bénéficient de technologies de longue **conservation à température ambiante**. Ils peuvent ainsi parvenir en parfaite condition aux consommateurs d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie à travers des circuits de distribution traditionnels ne bénéficiant pas de chaîne de froid. Une gamme a été spécialement conçue pour les enfants, renforcée en vitamine D et en calcium.

- Nous avons élargi notre offre de **laits infantiles** avec l'intégration de la société Sodilac acquise fin 2013.

- Nous avons démarré en 2014 une nouvelle activité de fabrication de **lactose pharmaceutique**, un excipient utilisé pour la fabrication de médicaments. L'usine dédiée elle répond à tous les standards pharmaceutiques en vigueur.

CITOYENNETE

SAVENCIA Fromage & Dairy encourage ses entités et ses collaborateurs à soutenir des initiatives en faveur de la solidarité, de la santé, de l'éducation et de l'insertion sociale.

- Nos entreprises participent depuis 2011 en France à **L'arrondi sur salaire**. Les collaborateurs volontaires offrent entre quelques centimes et jusqu'à 3 euros de leur salaire net et le Groupe abonde leur don du même montant. Ces fonds sont redistribués sous forme de **microcrédits** par quatre associations : l'**Adie**, **PlaNet Finance**, **Planet Urgence** et **Vaincre Noma**. En Allemagne, **Restcent-Aktion**, un programme similaire, finance des actions de solidarité dans les domaines de l'alimentaire et de la santé.

- Le Fonds de dotation du Groupe "*Bien nourrir l'homme*" contribue au développement humain en soutenant des initiatives concrètes et pérennes portées par des associations que parrainent des collaborateurs.

Réalisations 2014-2015

En 2014, notre Fonds a contribué à la création d'une épicerie solidaire en France, à la mise en place de petits élevages en Égypte, au développement de l'accès à l'eau à Madagascar, à former 8000 femmes sénégalaises des villages à la conservation du lait sous forme de fromage, à la prévention des carences alimentaires à l'origine du Noma, une maladie qui défigure les enfants, au Burkina-Faso.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les principes du Pacte Mondial

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5. Abolir effectivement le travail des enfants.

6. Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Modalités d'application

- Les entités du Groupe appliquent les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants et l'élimination de toutes formes de discrimination au travail.

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

- Les relations entre les collaborateurs sont construites sur la confiance et le respect avec le souci de traiter chacun avec dignité. La tolérance (accepter et comprendre les autres) est l'une des quatre valeurs du Groupe avec le courage, l'honnêteté et la loyauté.

L'enquête **Great Place to Work** mesure régulièrement depuis 2009 le climat social et les attentes des collaborateurs dans les entités qui peuvent ainsi s'étalonner, partager les meilleures pratiques et progresser.

- Le Groupe assure 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. Nous nous attachons à donner sa chance à chaque talent, veillons au respect des chances et de la non-discrimination et formons les managers à la diversité.

Nous conduisons une politique active d'insertion des jeunes, de maintien dans l'emploi des seniors, d'intégration ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées grâce à des formations, des tutorats, des postes et des missions adaptées.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un vrai projet de développement social : chaque entité met en oeuvre un plan d'actions.

- Plusieurs filiales proposent aux agents de production des programmes de **Maîtrise des Savoirs Fondamentaux** (calcul, communication écrite et orale, informatique) afin d'améliorer leur employabilité.

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

Réalisations 2014-2015

▪ Le label **Top Employeur Europe**, délivré par le Top Employers Institute (anciennement CRF Institute), reconnaît la qualité des pratiques managériales et des outils RH au service des collaborateurs.

Top Employeur pour la 6^e année consécutive en France et la 5^e en **Espagne**, le Groupe obtient pour la seconde fois le label Top Employeur Europe 2014. Il associe l'**Allemagne**, le **Bénélux** et la **Pologne** à la France et à l'Espagne.

▪ Plus de 50 % des effectifs permanents ont plus de 10 ans d'ancienneté. Tous les moyens sont mis en place pour favoriser la **mobilité interne** qui pourvoit plus de 50 % des postes de managers. Les filiales réalisent annuellement une **revue des carrières** afin de préparer les évolutions possibles de leurs collaborateurs. Cette revue assure au Groupe une vision consolidée et facilite les parcours internes entre filiales, métiers et pays.

▪ Nous proposons des **formations** de qualité pour tous : près de **217 000 heures** en 2014, dont 72 % des salariés ont bénéficié.

Les **formations qualifiantes** sont largement encouragées. Elles permettent aux collaborateurs d'obtenir un diplôme reconnu par la branche professionnelle concernée. En France, une soixantaine de collaborateurs étaient engagés dans ces parcours en 2014. A titre d'exemple, la filiale Fromarsac a créé le 1^{er} brevet professionnel de conducteur de lignes de machines, assorti d'une première formation certifiante pour les intérimaires.

▪ **Les femmes** représentent 39 % des collaborateurs et 38 % de l'encadrement. Les bonnes pratiques sont recensées et partagées. Un guide de bonne conduite est diffusé aux cabinets de recrutement qui doivent proposer les listes mixtes de candidats.

▪ **Les plus de 55 ans** représentent 14 % des effectifs permanents et les **moins de 24 ans** 4,5 %. Très impliqués dans le tutorat, ils bénéficient d'une seconde partie de carrière qui leur permet de transmettre leurs connaissances et de valoriser leur expérience, notamment auprès des jeunes.

Plus de **200 jeunes** ont été accueillis en stage, en alternance ou en apprentissage en 2014 à tous les niveaux de formation.

▪ **Les personnes handicapées** représentent 4 % de l'effectif en France et 2,6 % au total. De nombreuses initiatives facilitent leur intégration et leur maintien dans l'emploi : processus de recrutement adapté, aménagement des postes, partenariat avec des associations et établissement pour l'emploi des personnes handicapées, sensibilisation des entreprises prestataires de travail temporaire.

ENVIRONNEMENT

Les principes du Pacte Mondial

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

Dispositifs d'application

- Le Groupe met en œuvre une **démarche d'amélioration continue** pour réduire ses consommations et limiter ses impacts à chaque étape de son activité. Les efforts portent en particulier sur la réduction de ses consommations d'eau, d'énergie et de matières premières et sur l'abaissement de la demande chimique en oxygène (quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder toute la matière organique contenue dans une eau) de ses rejets aqueux.
- La **direction industrielle** du Groupe accompagne les filiales dans la mise en œuvre de leurs plans de prévention et de protection de l'environnement. Elle assure le suivi des programmes d'amélioration et contrôle leurs résultats.
 - Un **service de veille et d'expertise** est chargé d'identifier et diffuser les meilleures pratiques internes et externes de préservation de l'environnement et de gestion du cycle de vie.
 - La **standardisation** des procédés et des modes opératoires, la généralisation des équipements les plus performants, le déploiement des meilleures pratiques contribuent à réduire les consommations, les rebuts de fabrication, les émissions et les rejets.
 - Chaque site s'engage à maîtriser ses consommations d'eau et d'énergie avec des objectifs revus chaque année. Des **Guides de Bonnes Pratiques** régulièrement actualisés, accompagnés de questionnaires d'autodiagnostic, permettent aux entités de progresser en partageant leurs avancées.
- En amont, nous avons engagé une démarche d'**Approvisionnements Laitiers Responsables** (ALR) pour accompagner les producteurs dans le développement durable de leur exploitation.
 - Nous leur proposons un **diagnostic complet** réalisé par des **experts indépendants** de l'Institut de l'Élevage, de l'Institut de l'Agriculture Durable et de la Filière Conseil Ingénierie (FCI) **selon 10 indicateurs** : consommation d'eau et d'énergie, qualité de l'eau, santé du sol, biodiversité, terroir et naturalité, stockage du carbone et empreinte carbone brute, bien-être des vaches, nutrition santé.
 - Des **axes de progrès** sont identifiés pour chaque indicateur et des **plans d'action** proposés aux producteurs qui choisissent ceux qu'ils souhaiteront mettre en œuvre.

Le développement des productions fourragères et de l'alimentation naturelle du troupeau sont au cœur de ce programme qui améliore la santé du troupeau, la qualité du lait, le **bilan carbone** et la rentabilité des exploitations. Les prairies stockent le carbone, protègent les sols, filtrent l'eau, maintiennent la biodiversité, recyclent les déjections des troupeaux. Bien gérées, elles ne demandent quasiment pas de pesticides et d'engrais, ce qui favorise l'autonomie des exploitations et réduit leur vulnérabilité à la hausse des intrants. L'ALR promeut aussi les meilleures pratiques d'abreuvement et de nettoyage pour réduire la consommation d'eau des exploitations.

- **Les flottes** de camions de collecte du lait, d'échange de matières entre usines et de distribution des produits sont équipées de tracteurs robustes et économes. Les chauffeurs sont formés à l'écoconduite. Le suivi électronique des consommations et des plans d'entretien contribue à améliorer les performances environnementales et économiques.

- En amont, les **tournées de collecte** de lait sont optimisées entre transformateurs et nous avons co-développé des citernes de ramassage de plus grande contenance.

- En aval, les **livraisons groupées** améliorent le remplissage des camions et augmentent la fréquence des livraisons pour assurer aux clients un meilleur service avec moins de consommation de carburant et d'émissions.

Réalisations 2014-2015

- **La consommation d'eau** s'élève à 14,5 millions de m³ à périmètre comparable en hausse de 2,6 % sur 2013. Un guide des bonnes pratiques a été diffusé en 2014 et complété par des formations. La mesure et le contrôle des consommations, la mise en place de circuits fermés pour les eaux de refroidissement, l'ajustement des fréquences de nettoyage et des temps de rinçage, l'utilisation d'eau de sérum filtrée pour les lavages contribuent à la maîtrise des consommations et des rejets.

Les rejets d'eaux usées s'élèvent à 12,6 millions de m³ à périmètre comparable, en diminution de 0,7 %. L'installation de procédés membranaires comme l'osmose inverse, de dégraisseurs et de bassins-tampon permet de réduire la charge des eaux usées à l'entrée des stations d'épuration.

- **La consommation totale d'énergie** s'élève à 7 156 térajoules à périmètre comparable en baisse de 1,5 % sur 2013, avec une réduction de 23 % de la consommation de fuel lourd au bénéfice du gaz, moins émetteur de CO₂.

La consommation d'énergie spécifique à la tonne produite diminue de 1,7 %.

- Un rendement minimum est fixé pour toutes les chaufferies qui font l'objet d'un grand programme de rénovation sur 3 ans.

- Un schéma directeur est établi pour le froid. L'efficacité énergétique des installations est systématiquement évaluée et de nouveaux équipements sont installés pour réduire les quantités d'ammoniac utilisées.

- La Fromagerie d'Illoud qui produit le Caprice des Dieux a été certifiée ISO 50001 pour sa gestion de l'énergie. Sa chaufferie à bois de 2 800 kWh évite l'émission de 7 000 tonnes de CO₂ par an.

Les émissions de gaz à effet de serre des sites de production diminuent de 4,1 % à périmètre comparable par rapport à 2013.

▪ **Les déchets industriels** se sont élevés à 51,8 milliers de tonnes en hausse de 7,9 % sur 2013. Les déchets non dangereux en constituent 99,4 % dont près de 77 % sont valorisés. Cette évolution s'explique notamment des opérations de nettoyage réalisées dans le cadre de travaux importants sur plusieurs sites et une meilleure récupération des matières recyclables.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les principes du Pacte Mondial

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

Modalités d'application

Le Groupe s'appuie sur sa culture d'entreprise, sa charte éthique et son dispositif de contrôle interne pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption. Les pays les plus vulnérables font l'objet d'une attention particulière.

▪ **L'honnêteté et la loyauté comptent parmi les 4 valeurs du Groupe.**

Le Groupe s'attache à bâtir avec ses partenaires des relations durables, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuel.

La sélection des fournisseurs donne lieu à des appels d'offres ouverts et concurrentiels. Un **Code de Conduite Achats** fixe les engagements des acheteurs dans leurs relations avec les fournisseurs dans quatre grands domaines : éthique et intégrité, communication et collaboration, performance et progrès, achats durables et responsabilité.

Les collaborateurs sont sensibilisés aux situations pouvant présenter un conflit d'intérêt.

▪ Les entités du Groupe s'engagent :

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

▪ Les Comités de Direction des entités du Groupe sont sensibilisés à la **prévention des fraudes**. Un guide des bonnes pratiques de prévention a été publié afin d'aider les filiales à renforcer leur dispositif anti-fraude.

La pertinence des dispositifs de prévention est régulièrement vérifiée par les services d'audit interne et des spécialistes externes permettent d'en tester la robustesse.

3. VERIFICATIONS ET CONCORDANCE

Le Groupe s'appuie sur un outil de reporting commun à l'ensemble de ses filiales. Le reporting environnemental et social est assuré de manière structurée grâce à un outil dédié. Un questionnaire annuel, adressé et renseigné par l'ensemble des filiales, permet de collecter et de consolider les informations pour analyses et commentaires.

Le processus de reporting est révisé depuis 2002 par les commissaires aux comptes, KPMG Audit et PricewaterhouseCoopers Audit. L'ensemble des informations sociales, environnementales et sociétales a fait l'objet d'une revue par les commissaires aux comptes en 2014.

Le rapport annuel 2014 Activité et Développement durable de SAVENCIA Fromage & Dairy rend compte de la façon dont le Groupe respecte et promeut les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Il comprend notamment :

- un tableau de synthèse des enjeux, réponses et voies de progrès p 50-51
- une table de correspondance avec les informations sociales, environnementales et sociétales requises en France et avec celles souhaitées par la Global Reporting Initiative p72.

<http://www.bongrain.com/fr/finance/communiqués--rapports/rapports-annuels/rapports-annuels.html>

Coté sur Euronext Paris, SAVENCIA Fromage & Dairy figure pour la 5^e année consécutive dans **le Gaïa Index**, 1^{er} indice de développement durable des valeurs moyennes cotées à Paris. La sélection, réalisée par l'agence extra-financière EthiFinance, repose sur la transparence et la performance dans les domaines de la responsabilité sociale d'entreprise : gouvernance, social, environnement et relations avec les parties prenantes.