
RAPPORT RSE



Notre démarche RSE	p.37
Nos actions phares en 2015	p.40
Nos perspectives 2016	p.49
Annexes	p.52
Rapport de l'organisme tiers indépendant	p.63

NOTRE DÉMARCHE RSE

Le Groupe Toupargel à travers sa démarche RSE entreprise depuis plusieurs années, cherche à développer une relation professionnelle durable avec ses collaborateurs, à développer son ancrage local et à maîtriser son impact environnemental.



2015, LE TEMPS DE LA RÉFLEXION ET DE LA FORMALISATION

ÉDITO

Convaincu que la RSE est un facteur de croissance et de pérennité pour l'entreprise, le Groupe Toupargel a déployé cette démarche à partir de 2009.

2015 est une année de transition au cours de laquelle le Groupe a entamé une nouvelle étape en structurant sa démarche RSE, passant ainsi d'une logique d'actions à une démarche pilotée (politique, objectifs, actions et indicateurs).

Le comité de pilotage transverse créé pour mener à bien cette démarche s'est fixé plusieurs objectifs :

- aller plus loin dans l'engagement, se challenger et innover,
- formaliser une politique RSE en lien avec la stratégie « Engagés client » en s'appuyant sur les actions existantes,
- à partir de cette politique RSE et des axes retenus, choisir des engagements prioritaires et définir de nouvelles actions pour 2016-2017.

Le présent rapport se structure de la manière suivante : Présentation détaillée de la démarche de structuration de la politique, Retour sur les actions phares de 2015 et Perspectives pour 2016.

Nous vous invitons à nous donner votre avis sur la politique RSE et ce rapport en vous connectant au site www.toupargelgroupe.fr/contact.

RSE

Responsabilité

Sociétale des

Entreprises

Précautions de lecture

Cette année, le rapport RSE évolue : le choix a été fait de présenter en détail la nouvelle politique RSE, les actions phares de l'année 2015 et les perspectives pour 2016. Les indicateurs et informations du reporting extra-financier sont regroupés en annexes (cf. pages 52).

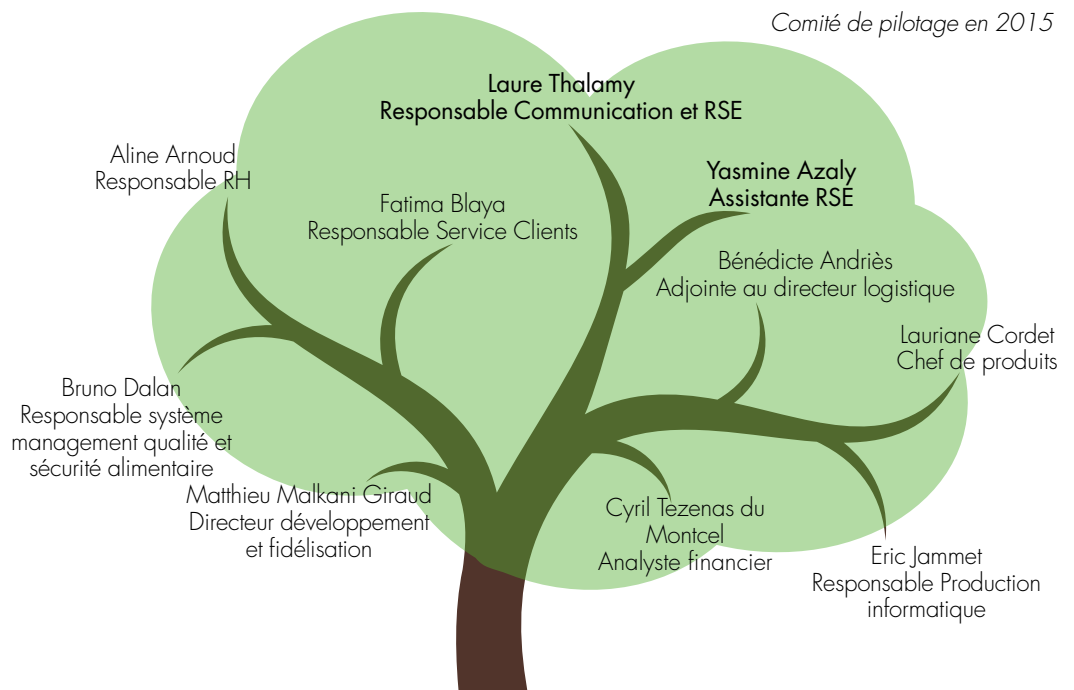


PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

En 2015, la démarche RSE est pilotée par la Responsable Communication, accompagnée d'une alternante. Le budget alloué pour l'année s'élève à 41.5 K€.

Un cabinet de conseil spécialisé, ORAVEO, a accompagné le Groupe dans cette démarche.

Un comité de pilotage transverse, composé de 10 membres représentatifs des différentes directions de Toupargel, a été mis en place afin de définir, proposer et piloter une politique RSE cohérente avec la stratégie du Groupe.



Le comité de pilotage s'est réuni 4 fois (en avril, juin, juillet et septembre) en 2015. La politique RSE a été présentée et validée en Comité de Direction en septembre.

L'engagement a été pris de faire une revue de direction une fois par an pour présenter l'avancement de la démarche au Comité de Direction et valider le plan de l'année suivante.

Témoignages de Bruno Dalan, Responsable Système Management Qualité et Sécurité alimentaire et de Cyril Tézenas, Analyste financier.



Cyril Tézenas, Analyste financier et Bruno Dalan, Responsable Système Management Qualité et Sécurité alimentaire.

Pourquoi faites-vous partie du comité de pilotage RSE ?

Bruno Dalan : Historiquement, le service qualité s'occupait du développement durable. Et c'est un sujet qui m'intéresse particulièrement, ce d'autant plus que le référentiel SGS (relatif à la Certification de Services – cf. P.41) intègre des enjeux RSE.

Cyril Tézenas : Le Copil est composé de collaborateurs représentant les principaux services du Groupe et je représente la direction financière. De par ma fonction de responsable de la communication financière, je participe aux dialogues avec les analystes extra financiers qui tiennent compte de la démarche RSE des entreprises dans leurs choix d'investissement.

Retour sur 2015 ?

Bruno Dalan : J'ai apprécié cette année de réflexion. Le groupe de travail est efficace. Les sujets abordés sont représentatifs des attentes internes

(employés et clients). Ce serait intéressant d'intégrer des collaborateurs du terrain au Copil pour améliorer sa transversalité (2016).

Cyril Tézenas : La diversité des profils des collaborateurs du comité de pilotage apporte une richesse d'échange et une liberté d'expression appréciable. L'intervention d'un cabinet de conseil nous a permis de structurer notre politique RSE et de déterminer les actions prioritaires à mettre en place.

Et la suite ?

Bruno Dalan : J'espère que les projets en priorité 1 seront mis en œuvre cette année. C'est important pour les équipes de voir les progrès, les améliorations réalisés.

Cyril Tézenas : Je souhaite que les collaborateurs et toutes les parties prenantes du Groupe soient imprégnés de la démarche RSE engagée depuis de nombreuses années chez Toupargel.

ETAPES CLÉS DE LA STRUCTURATION DE NOTRE POLITIQUE RSE

- 1 Sélection d'un cabinet de Conseil pour accompagner le Groupe dans sa démarche.
- 2 Constitution d'un comité de pilotage transversal du Groupe.
- 3 Définition de l'état des lieux des actions existantes et du niveau d'avancement du Groupe en matière de RSE à travers des entretiens one to one menés par ORAVEO avec les membres du Comité Exécutif.
- 4 Identification des parties prenantes et de nos outils de dialogue avec ces dernières.
- 5 Définition de la politique RSE : vision et axes d'engagement, présentés, amendés puis validés par le Comité Exécutif.
- 6 Conception du plan d'action 2016/2017.

NOTRE POLITIQUE RSE

L'approche qui a guidé le comité de pilotage pour définir la politique RSE, a consisté à :

- Adresser les sujets essentiels de Toupargel en fonction du métier et du contexte interne.
- Trouver un équilibre entre les axes pour lesquels des actions sont déjà engagées et d'autres thématiques avec des points d'amélioration.
- Prioriser les actions sur 5 engagements prioritaires.

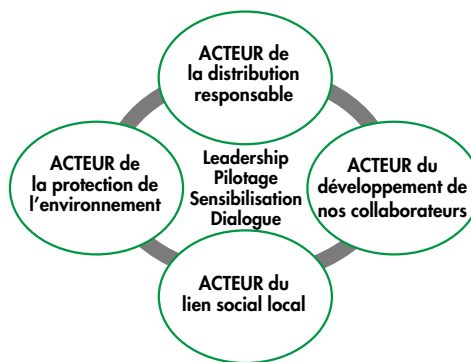
Tout en restant au plus près du plan « Engagés Client » avec une vision de la RSE :

TOUS ENGAGÉS

- Pour sélectionner, proposer et livrer des produits de qualité, dans une relation de proximité avec nos clients.
- Pour une alimentation saine, adaptée à tous et respectueuse de l'environnement.

À travers cette vision qui fait référence à la stratégie Engagés Client (« Tous engagés »), la RSE est un levier de mobilisation des collaborateurs.

Cette vision RSE fait référence au métier et à la valeur ajoutée de Toupargel, met en avant son engagement pour la qualité et la traçabilité des produits (des produits adaptés à tous les besoins avec un engagement pour la naturalité, le choix de producteurs locaux) et renvoie à la proximité à la fois géographique et relationnelle avec les clients.



4 axes, 14 engagements dont 5 prioritaires :

ACTEUR de la distribution responsable

- Vendre mieux et fidéliser
- Garantir la qualité et la sécurité de nos produits
- Développer notre gamme responsable
- Renforcer nos partenariats avec nos fournisseurs

ACTEUR du développement de nos collaborateurs

- Créer un cadre de vie de travail agréable
- Attirer et développer nos talents
- Accueillir la diversité
- Développer les modes collaboratifs et transverses

ACTEUR du lien social local

- Développer notre ancrage local
- Accompagner la recherche sur la nutrition et l'alimentation
- Lutter contre l'exclusion

ACTEUR de la protection de l'environnement

- Développer notre performance énergétique
- Réduire nos déchets
- Innover pour l'environnement

En vert : les engagements prioritaires

NOS ACTIONS PHARES EN 2015

Toupargel attache un soin particulier à la sélection des produits qu'il distribue en fonction de critères de qualité, de naturalité marquant sa volonté d'y intégrer la RSE.



ACTEUR DE LA DISTRIBUTION RESPONSABLE

NOTRE ENGAGEMENT SUR L'OFFRE PRODUITS

Plats cuisinés
à marque Toupargel

100%
sont sans colorants artificiels

100%
sont sans matières grasses
hydrogénées

97%
sont sans arômes artificiels

Préserver la naturalité

Toupargel supprime de ses produits à marque propre (755 références) les matières grasses végétales partiellement hydrogénées, les exhausteurs de goût, les colorants artificiels et les OGM. De même, pour les plats cuisinés, les arômes artificiels sont proscrits de 97% des produits. L'huile de palme et de coprah sont remplacées par l'huile de tournesol ou de colza dans la grande majorité de nos produits.

Développer l'offre produits pour les régimes alimentaires spécifiques afin de répondre aux besoins des clients

Les produits sans gluten représentent 90% des ventes de la gamme de produits pour régimes alimentaires spécifiques (cette gamme inclut aussi les produits sans sel, pauvres en matières grasses, en sucre, à index glycémique bas, exempts d'allergènes).

En 2015, la gamme s'enrichit de nouveaux produits avec au total 51 références dont une exclusivité : la galette des rois sans gluten.

Pâtes feuilletées, bâtonnets de poulet panés, pains blancs et lasagnes constituent les principales ventes de produits sans gluten.

Galette des rois sans gluten de la marque «Zen & Sans Gluten». Une exclusivité Toupargel.



Si les produits d'épicerie se trouvent désormais assez facilement dans les linéaires des grandes surfaces, il n'en va pas de même pour les plats surgelés. C'est parce que vivre sans gluten est déjà suffisamment contraignant, que Toupargel a souhaité simplifier la vie des personnes allergiques et de leur entourage.

Un partenariat avec Nutrisens

Les sociétés Toupargel et Nutrisens se sont associées en septembre 2015 pour proposer la première offre nutrition-santé à domicile en France. Conçue pour les personnes âgées en situation de dépendance physique, cette gamme se compose de produits riches en nutriments et faciles à avaler pour lutter contre la dénutrition et les « fausses routes ».

La gamme Nutrisens propose une offre exclusive de produits parfaitement adaptés aux problématiques d'alimentation des personnes dépendantes : textures souples faciles à mastiquer et avaler, produits enrichis en calories et en protéines pour lutter contre les carences...

« Les références qui intègrent le catalogue Toupargel ont été sélectionnées parce que ce sont des solutions complètes pour un repas, précise Karine Barriol, Chef de produits Toupargel. D'autre part, il s'agit des meilleures ventes de Nutrisens auprès des hôpitaux. Il s'agit donc d'un vrai besoin sur le marché. »

Pour Georges Devesa, « cette gamme a vocation à accompagner les aidants (personnes qui

L'ensemble des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux sont disponibles en Annexe, page 52.

accompagnent les personnes âgées à domicile. Il peut s'agir d'un membre de la famille, d'un voisin ou de personnel médical comme un infirmier, ndlr) dans le maintien des personnes à domicile ».



Jacques-Edouard Charret, Directeur Général de Toupargel et Georges Devesa, Directeur Général de Nutrisens

NOTRE ENGAGEMENT POUR LA QUALITÉ VALIDÉ PAR SGS



Toupargel a obtenu le renouvellement de la certification SGS début 2016

La gestion de crise alimentaire

Toupargel a mis en place une démarche de prévention et de gestion globale des risques qui s'appuie sur l'Audit Interne, le Comité des Risques et la Direction Qualité pour les risques d'ordre alimentaire.

Dans ce cadre, la Direction Qualité est en charge de :

- la gestion du suivi de la Qualité des produits, et notamment du respect des spécifications et cahiers des charges par les fournisseurs,
- la gestion documentaire et du respect des engagements Qualité de notre référentiel de certification de Qualité de services (Toupargel est la seule entreprise de son secteur certifiée Qualicert),
- la prise de relais du Service Clients en cas de réclamations clients graves ayant trait à la sécurité des aliments,
- l'audit Qualité interne,
- la définition d'actions visant à maîtriser la sécurité des aliments (suivi sites de fabrication, formation des collaborateurs à l'hygiène et au respect de la chaîne du froid, pilotage du dispositif de gestion de crise alimentaire...).

Des contrôles permanents

En 2015, le suivi des sites de fabrication des produits à marque Toupargel s'est poursuivi. Il permet de valider le respect des cahiers des charges produits dans les unités de production des fournisseurs.

Les produits livrés à nos plates-formes de préparation sont suivis et contrôlés par les différents services (Logistique, Qualité, Agences de livraison), de la mise à quai par les transporteurs jusqu'à la livraison chez les clients.

Le résultat des contrôles sont enregistrés via le système d'information (propreté camions, températures produits, conformité visuelle, dates de durabilité minimales/dates limites de consommation des produits...) qui permet d'en garder la traçabilité.

Des sur-contrôles en laboratoires extérieurs interviennent également, notamment pour les analyses microbiologiques avec un renforcement des plans de sur-contrôles en termes d'identification d'espèces (ADN).

Enfin, de manière transversale, des suivis de températures sont réalisés pendant le stockage, la préparation de commandes et le transport, afin de suivre le respect de la chaîne du froid.

Un dispositif de traitement des non-conformités

Malgré tous ces sur-contrôles, nous sommes amenés à traiter des non-conformités produits et des réclamations clients.

Pour les non-conformités produits, nous avons mis en place un dispositif de traitement des retraits et rappels produits. Il s'appuie sur la connaissance de la traçabilité des produits depuis leur réception sur les plates-formes logistiques jusqu'à la livraison chez les clients.

Il permet à Toupargel d'identifier l'ensemble des clients ayant commandé une référence donnée.

En cas de rappel produits initié par une alerte sanitaire, l'entreprise est en mesure de gérer, au mieux, l'information des clients (Cf. gestion des risques page 78).

Pour les réclamations clients, l'ensemble des remontées clients est traité par un service dédié, qui prend en compte la totalité des demandes et réclamations de nos clients.

Un dispositif renforcé a été mis en place pour les réclamations graves qui sont traitées dans un délai de 48H par des collaborateurs dédiés.

Dans ce cas, le service Clients et le service Qualité œuvrent conjointement pour être en mesure d'informer les clients et de traiter en parallèle leurs demandes entrantes.

Une cellule médicale externalisée peut aussi être activée en cas de nécessité.

En 2015 ont été menés

Plus de **4 600** sur-contrôles internes sur des critères organoleptiques, physiques, de remise en œuvre.

Plus de **3 700** sur-contrôles par des laboratoires extérieurs sur des critères bactériologiques et physico-chimiques.

En septembre 2015, la Direction Qualité a mis en place un test de suivi des températures des produits frais.

Des pastilles TOPCRYO sont collées sur les palettes de transport des commandes au départ de la plate-forme de Chalon sur Saône et contrôlées à leur arrivée dans les agences de livraison.

En fonction de leur paramétrage, et du temps passé à telle ou telle température, les pastilles changent de couleur. Ce système permet un suivi des températures permanent et non plus à un instant « t ».

89%
TAUX DE SATISFACTION
GLOBALE DE NOS CLIENTS
(Source : Etude Côté Clients – octobre 2015, sur une base de 1699 clients interrogés)



Céline Jouanet,
éleveur à Bressoles (03)



NOTRE ENGAGEMENT AVEC NOS FOURNISSEURS

Toupargel exerce son activité avec transparence à l'égard de ses 225 partenaires fournisseurs et travaille avec des industriels français reconnus pour leur professionnalisme qui assument la responsabilité du sourcing des matières premières dans le respect de la réglementation.

Ses engagements en matière de RSE sont inscrits dans les cahiers des charges adressés aux fournisseurs pour les produits à marque Toupargel. Toupargel fait signer à chaque fournisseur une attestation sur l'honneur dans laquelle figure le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives au travail des enfants et plus largement les principes listés dans le Pacte Mondial en matière de droit de l'Homme, droit du travail et de l'environnement.

Les productions locales et plus généralement les ressources qui permettront au Groupe de réduire son empreinte carbone sont privilégiées.

33 références de bœuf sont labélisées VBF (Viande Bovine de France) et 7 références de porc sont labélisées VPF (Viande de Porc Française).

En qualité de spécialiste des produits de la mer, Toupargel participe au sein de son syndicat professionnel Syndigel à la mise en place d'une charte d'engagements pour la préservation des ressources halieutiques.

Afin de réduire son empreinte carbone, le Groupe favorise la production locale et privilégie les achats de produits issus de zones de pêche proches des côtes et des lieux de production et favorise dans la mesure du possible la pêche française (notamment bretonne).

Sur 143 références de poissons commercialisées chez Toupargel, la pêche française représente 16 références et 22 références sont labélisées « pêche responsable ».

**Engagé pour la
sélection de nos produits**

94,2%

des fournisseurs de Toupargel
sont des entreprises françaises.

91%

des fournisseurs ont signé
une attestation sur l'honneur
dans laquelle ils reconnaissent
respecter le Pacte Mondial.

15,4%

c'est la part des références
« pêche responsable » dans la
gamme poissons de Toupargel





ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS

Au 31 décembre 2015, le Groupe Toupargel compte 3 530 collaborateurs : 3 147 pour Toupargel et 383 collaborateurs pour sa filiale Eismann.

Ses principaux métiers sont le développement, la livraison, la vente (télévente et service clients), la logistique et les métiers des services supports.

Dans un contexte d'adaptation des organisations et un environnement de marché difficile le Groupe est attentif au développement de ses collaborateurs autour de valeurs et de principes d'action communs.

NOTRE ENGAGEMENT POUR LA DIVERSITÉ

Le Groupe Toupargel fait de la diversité un des objectifs de sa politique de ressources humaines avec un engagement particulier en faveur des personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi est difficile.

La Mission Handicap lancée en 2010 en partenariat avec l'AGEFIPH est désormais intégrée au quotidien des collaborateurs et de mieux en mieux relayée par les responsables de sites. Ainsi, les initiatives locales se développent : poursuite du partenariat avec le GEIQ Handicap Bourgogne (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) pour former des personnes en grande difficulté professionnelle ; rencontres

sur des sites Toupargel avec des demandeurs d'emploi lors de la semaine du handicap (du 16 au 22 novembre 2015).

Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap en 2015 au sein du Groupe Toupargel est de 6,51%, tous établissements confondus, soit plus que l'obligation légale fixée à 6%. Ce taux est calculé sur la base des critères suggérés par l'AGEFIPH, incluant les minoration au titre des efforts consentis par l'employeur (emploi des jeunes de - de 26 ans et des séniors de + de 50 ans, contrats conclus avec Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT), emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP). Le nombre de travailleurs handicapés correspondant est de 156 chez Toupargel et 4 chez Eismann.

Pour 2015, le Groupe Toupargel a effectué une déclaration unique incluant l'effectif de tous les établissements.

L'égalité entre les femmes et les hommes

Le Groupe a signé en 2013 un accord avec les partenaires sociaux sur l'égalité homme-femme.

En 2015, le Groupe comptait 42,8 % de femmes et 57,2% d'hommes avec des disparités en fonction des métiers : une majorité de femmes dans les métiers de la télévente et de la téléprospection et, à l'inverse, une majorité d'hommes dans les métiers de la livraison et de la prospection à pied.



chiffres clés 2015

35

embauches en CDD et CDI (notamment pour renforcer les équipes de télévente et de téléprospection) au sein du Groupe

24

salariés Toupargel ont reconnu leur handicap en 2015

12

dossiers d'aménagement de postes ont été finalisés par Toupargel

13,1%

c'est la part des séniors tous métiers et tous statuts confondus en 2015 au sein du Groupe. En 2015, 25 séniors (+ de 55 ans) ont été recrutés en CDI.

6,9%

de l'effectif a moins de 25 ans (vs 4,9% en 2014), 154 collaborateurs de moins de 26 ans ont été recrutés en CDI en 2015

Franck Amoureux, Responsable de l'agence de télévente de Limoges

« En novembre 2015, pendant deux semaines, nous avons accueilli Pierre, fils d'une cliente, 24 ans, non voyant, qui avait suivi une formation de conseiller relation clientèle à distance et devait valider son diplôme par un stage en entreprise.

J'ai rencontré la personne qui le suivait en formation ainsi qu'un ergothérapeute missionné par Cap Emploi spécialisé dans son handicap. Nous avons ensuite aménagé son poste avec un clavier en braille et un logiciel de revue d'écran doté d'une fonction text-to-speech. Pierre a alors suivi une session de formation de télévente avec les superviseurs. Il décryptait rapidement ce qui s'affichait à l'écran grâce à son clavier, ou via la restitution vocale lorsqu'il n'y avait pas d'appels clients en simultané.

Cette expérience, qui s'est très bien passée humainement, montre qu'avec un accompagnement adapté, une personne non voyante peut exercer le métier de télévendeur. »

6,51%

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP EN 2015



NOTRE ENGAGEMENT POUR LA FORMATION DE NOS COLLABORATEURS

À travers son dispositif de formation, Toupergel s'engage à développer les compétences de ses collaborateurs.

Son Centre de Formation interne et ses six formateurs issus du management opérationnel, dispensent sur sites ou à distance (notamment) des cursus de formation métiers et accompagnent sur le terrain les nouveaux collaborateurs.

Des programmes de formation externe complètent ce dispositif avec des formations dédiées à l'encadrement d'équipes pour les superviseurs télévente et les responsables d'agences de livraison. Une pépinière de talents, le programme Masterclass, a été lancée en 2014, destinée à former de futurs responsables d'agences de télévente pour l'ensemble du territoire tout en leur permettant d'obtenir un diplôme niveau bac +4 en partenariat avec l'Idrac.

Une 2^{ème} promotion Masterclass de 10 collaborateurs a été recrutée fin 2015.

Des formations dédiées à la force de vente ont été lancées en 2014 comme le Certificat de Qualification Professionnel «Conseiller Relation Commerciale à distance». Deux promotions de 10 collaborateurs ont obtenu leur diplôme en 2015.



**Ludivine Cailleau,
Superviseur
Masterclass
promotion
2015**

Originnaire d'Angers, elle travaille (depuis le 7 décembre 2015) comme superviseuse à l'agence de Télévente de Colpo (à proximité de Vannes).

Qu'est-ce qui vous a amené à postuler au programme Masterclass ?

Toupergel est une des rares entreprises à proposer une formation diplômante et un métier.

Qu'avez-vous apprécié en arrivant chez Toupergel ?

J'ai été très bien accueillie, soutenue tout de suite par l'équipe des Ressources Humaines, et aussi par les collaborateurs du plateau de télévente, de la prospection et de la livraison. Chacun a pris le temps de répondre à mes questions et s'est rendu disponible. C'est une attitude positive que l'on ne trouve pas toujours ailleurs.

26
COLLABORATEURS
ONT ÉTÉ PROMUS
EN 2015
DANS LE GROUPE

Master Class
TOUPARGEL



2^e promotion Masterclass

1,29%

DE LA
MASSE SALARIALE
CONSCRÉE À LA
FORMATION

(l'obligation légale est fixée à 0,9%)



2 654 STAGIAIRES⁽¹⁾

(1) Le terme « stagiaire » désigne un employé ayant suivi une formation. Un employé suivant plusieurs formations dans l'année est comptabilisé selon le nombre de formations qu'il a suivi. Le nombre de stagiaires est ainsi supérieur.



Salle zen de l'agence de Téléprospection de Villeurbanne.

NOTRE ENGAGEMENT POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Réduire la pénibilité

Toupargel a choisi de conclure en 2013 un accord avec les partenaires sociaux sur la prévention et la réduction de la pénibilité au travail.

En 2015, le Groupe a travaillé sur l'amélioration des conditions de travail sur les plates-formes de préparation de commandes et a réaménagé les postes de conditionnement : meilleure ergonomie grâce à des scanners bi-optiques limitant les gestes, hauteur du poste revue, installation d'un petit clavier afin d'éviter les mauvaises postures et les douleurs... Ces efforts pour améliorer les conditions de travail seront poursuivis en 2016, notamment sur les « rolls » (chariots) de préparation de commandes.

Pour les métiers des centres d'appels, un espace de détente (appelé salle « zen »), qui permet aux collaborateurs de se reposer dans un environnement chaleureux, a été aménagé à l'agence d'Amboise et vient compléter celui aménagé à Villeurbanne. Un autre espace de ce type est prévu sur le site de Chalon sur Saône en 2016.

Dans le cadre de l'accord de 2010 pour l'évaluation, la prévention et le traitement des situations de stress au travail et des risques psychosociaux, le Groupe a mis, en place, PSYA, un service d'écoute psychologique et d'accompagnement social à disposition des collaborateurs (7 jours sur 7, 24h/24). Ce service a effectué 23 médiations en 2015 au sein du Groupe.

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 9 ans et 11 mois, et la part des salariés ayant 15 ans ou plus d'ancienneté représente 22.5% (en légère augmentation par rapport à 2014 où le taux était de 21,4%), traduisant leur attachement au Groupe, animés par des valeurs communes :

- la Passion clients,
- l'Amour du produit,
- l'Esprit d'équipe et de famille,
- l'Ambition et l'engagement





126 882

PRODUITS DONNÉS
À LA BANQUE ALIMENTAIRE
EN 2015 POUR L'ENSEMBLE
DU GROUPE

ACTEUR DU LIEN SOCIAL

A travers son Fonds de dotation, Toupargel articule ses actions de mécénat autour de trois axes :

- **participer à l'amélioration de la connaissance scientifique dans le domaine de la nutrition humaine** : partenariat avec l'AFDIAG (Association Française des Intolérants au Gluten) ou encore l'Institut Paul Bocuse,
- **contribuer au rayonnement culturel et artistique notamment de la région Rhône-Alpes** en apportant son soutien au Festival Lumière, au Festival Sens Interdits,
- **promouvoir l'intégration des hommes et des femmes dans la société et lutter contre l'exclusion** à travers les associations Handicap International, Coup de Pouce pour la lutte contre l'illettrisme, Ma caméra chez les Pros.



73 687 €

MONTANT REVERSÉ
À L'AFM-TÉLÉTHON

Partenariat Téléthon



En 2015, Toupargel a noué pour la première fois un partenariat avec l'AFM-Téléthon. Le dispositif mis en place du 2 novembre au 31 décembre 2015 a tourné autour

D'actions vers les clients :

- un produit partage, la bûche Farandole (signée Philippe Gauvreau 2 Etoiles Guide Michelin 2014) – 1 € reversé pour chaque unité vendue
- 9 produits Toupargel « à points Téléthon »
- un appel au don sur toupargel.fr

D'actions vers les collaborateurs :

- 2 € reversés à l'association pour chaque commande collaborateur
- un concours interne de pâtisserie pour mobiliser les collaborateurs autour de cette cause.

«Ma caméra chez les pros» édition 2014/2015



Pour la 3^{ème} année consécutive, Toupargel est partenaire de l'opération «Ma caméra chez les pros» pilotée par l'Éducation Nationale. Ce projet s'adresse aux élèves de 3^{ème} des collèges du réseau Ambition Réussite ayant choisi l'option de découverte professionnelle. Les élèves ont pour mission de réaliser un reportage de quelques minutes au sein de l'entreprise partenaire. Le matériel de tournage (caméra, micro, casque...) est mis à disposition par l'entreprise.

Toupargel a soutenu 3 établissements :

le collège Jean Moulin à Villefranche-sur-Saône, Académie de Lyon - le collège Pasteur à Saint-Rémy (71), Académie de Dijon - le collège La Charme à Clermont-Ferrand, Académie de Clermont-Ferrand.

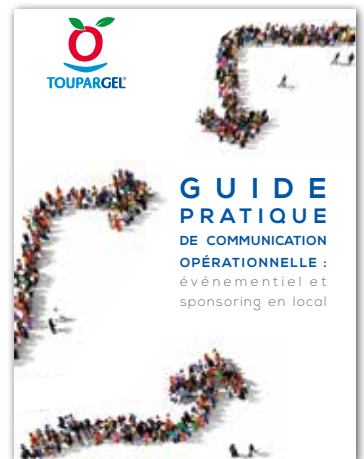


UN ANCRAGE LOCAL

Avec des sites répartis sur l'ensemble du territoire, Toupargel favorise l'emploi local et privilégie le recrutement de proximité en participant à des salons ou forums d'emploi locaux.

Proche de ses clients, le Groupe Toupargel est régulièrement sollicité pour participer à des actions locales menées par des associations sportives, culturelles sous forme de dotations en objets publicitaires, d'insertions publicitaires dans des supports locaux.

Afin d'être plus cohérent et plus efficace dans ces événements de proximité, un guide de bonnes pratiques de la communication locale et événementielle a été rédigé en 2015 et devrait être déployé en 2016 avec un triple objectif : conquérir de nouveaux clients, partager les valeurs du Groupe avec un public réceptif et, à long terme, fidéliser les clients.

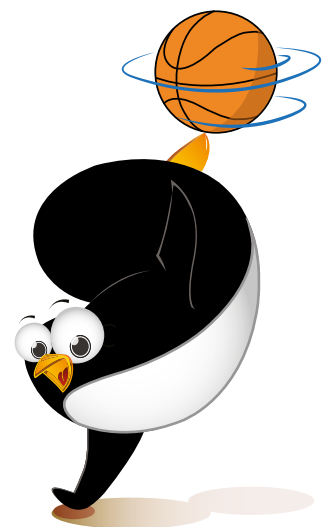


Toupargel est partenaire de la course cycliste Paris - Chauny depuis 2012.

Toupargel a poursuivi ses partenariats sportifs avec l'ASVEL et l'OL Féminin qui véhiculent des valeurs chères au Groupe : Ambition et Engagement, Esprit d'équipe et de famille.



Coup d'envoi donné par Roland Tchénio, Président de Toupargel Groupe, à l'occasion du match de demi-finale de coupe de France de Basket Asvel / Nanterre et des 10 ans de partenariat avec l'ASVEL (le 22 mars 2016).





Le recyclage sur les plates-formes logistiques

Les cartons sont compactés puis recyclés sur les 5 plates-formes du Groupe. Les palettes de transport des plates-formes d'Argentan, de Montauban et Chalon sur Saône, en fin de vie sont rachetées par la société Epalia qui les répare et les revend. Sur ces mêmes plates-formes, les films plastiques entourant les palettes sont compactés puis recyclés.

ACTEUR DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Avec une flotte Groupe de plus de 1 000 véhicules de livraison, 40 tracteurs routiers qui parcourent la France, 5 plates-formes de préparation de commandes et 24 000 commandes livrées chaque jour, Toupargel est conscient de son impact sur l'environnement.

NOTRE ENGAGEMENT POUR RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE

Mise à jour du BEGES

Toupargel a mis à jour son BEGES en 2015. Ainsi, les émissions totales de Toupargel s'élèvent à 18 491 Teq CO₂ pour l'année 2014 contre 23 200 Teq CO₂ pour l'année 2011 (année de référence) soit une baisse des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 20,3 %.

FOCUS SUR LA RÉDUCTION DE NOS DÉCHETS

Recyclage

Lors de la livraison, les Attachés de Service Clients proposent aux clients de récupérer les cartons de leur commande. Les cartons sont ensuite centralisés sur les plates-formes logistiques et recyclés par des professionnels certifiés. Les cartons issus des réceptions fournisseurs sont recyclés par la même voie.

Par ailleurs, depuis 2008, les collaborateurs du siège social ont à leur disposition des corbeilles dédiées à la récupération du papier en vue de son recyclage. D'autre part, les films plastiques utilisés pour emballer les catalogues distribués aux clients sont «à dégradation contrôlée».

Enfin, Toupargel a intégré en 2012 sur ses produits à marque propre un logotype de tri sélectif afin de sensibiliser ses clients au tri des emballages.

Toupargel réfléchit à la mise en place, sur le site du siège social, du tri et de la valorisation des déchets alimentaires issus de son centre culinaire (dégustations et tests produits) et de sa cafétéria. Le tri des bouteilles plastiques (15 000 commandées en 2015 pour le siège social) est aussi envisagé.

La répartition des émissions par poste est sensiblement identique entre l'année 2011 et l'année 2014.

L'objectif affiché est de réduire de 5% ses émissions soit une baisse de 925 Tonnes équivalent CO₂ en poursuivant les actions entreprises : remplacement des véhicules bi-température, assurer un suivi de la consommation en carburant des véhicules de livraison et des poids lourds, poursuivre la formation éco-conduite, améliorer les systèmes de chauffage et d'éclairage des bâtiments, récupérer le papier usagé pour recyclage...

Le BEGES réalisé ne porte pas sur l'ensemble du Groupe, Eismann étant exclu. Une estimation des émissions sur l'ensemble du Groupe a été réalisée, sur la base des principaux postes d'émission (consommation de carburant des véhicules et d'électricité, représentant 84% des émissions du BEGES). Les émissions de CO₂ ainsi estimées s'élèvent à environ à 23 760 Teq CO₂ pour l'année 2015.

Audit énergétique d'Eismann

Fin 2015, le Groupe s'est engagé à effectuer un audit énergétique pour sa filiale Eismann. Cet audit portera sur le volet transports.

Le but de cet audit est de définir et d'analyser les activités énergivores pour pouvoir, à long terme, améliorer la performance énergétique d'Eismann.

2 208
TONNES DE
CARTONS RECYCLÉS
EN 2015



NOS PERSPECTIVES POUR 2016

Le Groupe poursuit sa démarche RSE en 2016.



PILOTER LA DÉMARCHE

Pour mettre en œuvre le plan d'actions défini en 2015, chaque membre du comité de pilotage est nommé pilote de plusieurs actions.

Tous les mois et demi, le comité de pilotage (qui évolue en 2016 intégrant de nouveaux membres) sera chargé de faire le point sur l'avancement des projets, d'en proposer de nouveaux, d'échanger sur des sujets transverses comme le dialogue des parties prenantes.

Pour chaque engagement de la politique RSE, des objectifs et des indicateurs seront définis.

Si 2015 a marqué le début d'une communication sur la démarche RSE du Groupe (un article dans le journal trimestriel interne, quelques news sur l'intranet), en 2016, le Groupe devra sensibiliser les collaborateurs aux engagements RSE en communiquant plus régulièrement sur la démarche dans les supports internes (un article par numéro du journal interne, news tous les 15 jours sur l'intranet...).



AGIR SUR NOS ENGAGEMENTS PRIORITAIRES

Le comité de pilotage a défini 5 engagements prioritaires de la politique RSE.

• **Vendre mieux et fidéliser nos clients :** *adéquation de l'offre avec les besoins des clients, travailler en confiance et dans le respect éthique, adopter des méthodes de vente, veiller à la sécurité des données.*

Dans le cadre de l'objectif du Fonds de dotation de « Contribuer à l'amélioration de la connaissance

scientifique dans le domaine de la nutrition humaine et à la diffusion des meilleures pratiques dans le domaine de l'alimentation », un projet en partenariat avec l'Institut Pasteur de Lille est à l'étude pour former nos collaborateurs aux bases de la Nutrition – Santé, concevoir des « packs réponses » aux différents cas (sel, diabète, ...) et créer un « discours » adapté aux cas les plus fréquents, en lien avec notre offre produits.



• **Garantir la qualité et la sécurité de nos produits :** *traçabilité, audit et contrôle, respect de la chaîne du froid et de l'hygiène.*

Les collaborateurs de l'activité logistique sont régulièrement formés au respect de la chaîne du froid et des conditions d'hygiène. Pour rendre ces formations plus ludiques et plus complètes, de nouveaux supports sont à l'étude pour 2016 pour les activités de réception, préparation en froid négatif, mise en cartons, rupture/contrôle pondéral, palettisation et chargement des navettes.



• **Créer un cadre de vie de travail :** *organisation du temps de travail, santé, risques psycho-sociaux, bien-être, sûreté, sécurité.*

Des tests d'organisation des horaires (modulation des horaires en fonction de la charge de travail et des semaines) seront mis en place début 2016 dans deux agences de télévente avec un double objectif : améliorer la performance commerciale et améliorer le bien-être au travail en limitant la coupure de 13h30 à 16h30.





• **Développer notre ancrage local** : proximité avec les populations éloignées, soutien à la vie locale et associative via le sponsoring, implication des collaborateurs dans des projets solidaires.

Toupargel devrait déployer auprès des managers en 2016 un guide de bonnes pratiques de communication locale et événementielle afin que les collaborateurs puissent créer des opérations localement, recruter des clients tout en permettant à la marque de gagner en visibilité.

Dans le cadre du Fonds de dotation, un appel à projet pourrait être proposé pour permettre aux collaborateurs de faire connaître et de défendre des projets qui leur tiennent à cœur.



• **Développer notre performance énergétique** : bâtiments et transports, suivi et réduction des consommations, sensibilisation et implication des collaborateurs.

Une campagne sur les éco-gestes devrait être relancée en 2016 (la 1^{ère} campagne date de 2009), invitant et sensibilisant les collaborateurs du Groupe à « allumer utile, trier utile ».

Pour optimiser les déplacements/trajets domicile-lieu de travail, les collaborateurs du Siège intéressés par le covoiturage ont été invités fin 2015 à se mettre en relation via l'intranet. Ce dispositif pourrait s'étendre à d'autres sites.





ANNEXE 1 – LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Dans le cadre du Pacte Mondial, les entreprises sont invitées à respecter les principes fondamentaux suivants:

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Respecter l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Respecter l'abolition effective du travail des enfants
6. Respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à 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
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ANNEXE 2 – LE PÉRIMÈTRE DU REPORTING

PROCESSUS ET DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE

Le pilotage en 2015 s'appuie, pour l'élaboration du reporting RSE, sur des responsables fonctionnels des différentes Directions du Groupe (Direction Financière, Direction des Ressources Humaines, Direction Marketing, Direction Qualité, Direction logistique, Direction informatique).

Le périmètre du reporting RSE couvre deux sociétés du Groupe, la holding Toupargel Groupe SA et la Business Unit Toupargel SASU. Ce périmètre intègre la totalité des sites du Groupe et l'ensemble de ses activités (prospection, télévente, logistique, livraison, services centraux). La zone de chalandise de Toupargel est limitée à la France métropolitaine, aucun site ou activité n'est présent à l'étranger.

VARIATION DE PÉRIMÈTRE

En avril 2014, Toupargel Groupe SA a acquis la société Eismann. Ce rapport intègre quand elles sont disponibles les données Eismann du 1er janvier au 31 décembre 2015. L'indicateur social qui n'a pas pu être consolidé sur l'ensemble du Groupe est le taux d'absentéisme.

Pour ces indicateurs, les informations sont en cours de fiabilisation pour homogénéiser les méthodologies de calcul avec celles utilisées historiquement par Toupargel.

Le tableau des indicateurs environnementaux page 61 précise lorsque l'information n'est pas disponible pour l'ensemble du Groupe.

INDICATEURS DU REPORTING RSE

Choix des indicateurs

Le Groupe a mis en place en 2009 une Direction du Développement Durable avec pour objectif de définir la politique, les indicateurs et de mettre en place les plans d'actions permettant à Toupargel de respecter ses engagements environnementaux, sociétaux et sociaux. Près de 30 indicateurs clés ont été définis selon les obligations réglementaires, les attentes des parties prenantes et les priorités stratégiques du Groupe en termes de Développement Durable. Ils ont pour objectif de mesurer les engagements pris et de suivre dans le temps leur évolution.

Référentiel utilisé

Le reporting RSE 2015 se conforme aux recommandations du Pacte Mondial et répond aux exigences des articles R.225-102-1 et R.225-105 du Code de commerce issu de la loi Grenelle 2.

Un protocole de reporting RSE a été élaboré en 2014 par la Direction Qualité. Il précise les rôles et les responsabilités, la fréquence du reporting, la méthodologie et les indicateurs utilisés, la vérification de la validité des données recueillies.

Précisions sur les indicateurs environnementaux

Émissions de CO₂ : Le BEGES de Toupargel SASU se base sur les émissions de CO₂ liées à la consommation d'énergie (électricité, gaz et carburant) et aux recharges de fluides réfrigérants, selon la méthodologie du Bilan Carbone 2011. Pour réaliser l'estimation des émissions sur l'ensemble du Groupe, seuls les consommations d'énergie (électricité, gaz et carburant) ont été prises en compte. Elles représentent 84% des émissions du BEGES de Toupargel SASU. Les facteurs de conversion (de litres, kWh ou kg en kg équivalent CO₂) du Bilan Carbone 2011 ont été utilisés. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la méthodologie élaborée par l'ADEME et sont disponibles sur le site internet de la Base Carbone.

Consommation électrique : elle représente la consommation électrique de tous les sites du Groupe. Elle concerne en tarif vert les cinq plates-formes logistiques du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour les autres sites soumis au tarif vert, elle est basée sur la consommation réelle facturée du 1^{er}

janvier au 31 octobre puis sur une estimation sur les deux derniers mois de l'année. Pour les sites soumis au tarif jaune, elle est basée sur la consommation réelle facturée du 1^{er} janvier au 31 octobre puis sur une estimation sur les deux derniers mois de l'année. Pour les sites soumis au tarif bleu, elle est basée sur la consommation réelle facturée du 1^{er} janvier au 30 septembre puis sur une estimation sur les trois derniers mois de l'année.

Consommation de gasoil : elle concerne d'une part, le parc de véhicules dont la consommation de gasoil est suivie par un logiciel de gestion de la flotte et d'autre part les six cuves internes utilisées sur certaines plates-formes logistiques (Poitiers, Chalon sur Saône, Civrieux d'Azergues) et certaines agences (Grenoble, La Roche Blanche, Annecy). La consommation de gasoil relative aux déplacements professionnels de nos collaborateurs avec leur propre véhicule ou un véhicule de location n'est pas prise en compte. La flotte ne comprend aucun véhicule essence.

Distance effectuée par nos livreurs et navettes internes : elle correspond d'une part, au kilométrage réalisé par l'ensemble de nos navettes chargées du transport des commandes de nos plates-formes logistiques vers nos agences de livraison et d'autre part, au kilométrage réalisé par l'ensemble de nos véhicules, de nos agences de livraison à la porte de nos clients, pour livrer les commandes.

Pourcentage de camions équipés de la norme Euro 6 : Toupargel se base sur les informations transmises par son concessionnaire, à savoir le nombre de camions gros porteurs équipés de la norme Euro 6 rapporté au nombre total de véhicules gros porteurs présents dans la flotte.

Consommation de fluides frigorigènes : cet indicateur prend en compte la consommation de fluides de nos installations fixes et de nos camions frigorifiques. Elle correspond à la quantité facturée lors de fuites ou de remplacement de fluides réfrigérants.

Consommation d'eau : le calcul de la consommation d'eau représente le total facturé au titre de la consommation d'eau du Groupe rapporté au prix moyen de l'eau en France, à savoir 4,15 €/m³ (source : www.services.eaufrance.fr). À noter que la méthode de calcul a été revue en 2015 et le chiffre 2014 actualisé sur la base de cette méthode.

Nombre de fournisseurs en factures dématérialisées :

cet indicateur correspond au nombre de fournisseurs de marchandises communiquant la totalité de leurs factures de marchandises à Toupargel sous forme dématérialisée ramenée au nombre total de fournisseurs de marchandises. Les fournisseurs de frais généraux ne rentrent pas en ligne de compte dans cet indicateur.

Grammage du papier des catalogues :

quantité de papier acheté pour les publications commerciales ramenée à la surface de papier acheté pour les publications commerciales.

Consommation de cartons : elle correspond à la quantité de cartons facturés et utilisés par les cinq plates-formes logistiques pour préparer les commandes des clients et elle est rapportée au poids par carton selon le format de carton utilisé. Elle est ajustée du niveau de stock en début et fin de période.

Remarques : de par son activité, le Groupe n'a pas d'impact significatif relatif à l'utilisation des sols, aux rejets dans l'eau, aux rejets dans le sol. Le Groupe Toupargel est amené à utiliser des groupes de froid dont le niveau sonore peut être élevé, tout comme le départ, le retour des camions de livraison au niveau des agences et les livraisons des plates-formes. Le Groupe Toupargel s'attache donc à localiser ces sites dans des zones non habitées. Il n'a pas été diagnostiqué de vulnérabilité spécifique aux conséquences du changement climatique. Enfin, la nature de l'activité du Groupe Toupargel ne nécessite pas de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement.

Précisions sur les indicateurs sociaux

Effectifs fin de période : effectif de Toupargel Groupe SA, Toupargel SASU et Eismann SAS inscrit à la date du 31/12/2015, tous types de contrats (CDI, CDD, CDI-Contrats de professionnalisation, CDD-Contrats de professionnalisation, et apprentis), exceptés stagiaires, inclus les suspensions de contrat. Cet effectif total est repris aussi au niveau des indicateurs concernant la répartition par sexe, par type de contrat, par statut (Cadres, VRP, Employés et Agents de maîtrise), par âge, par ancienneté, par temps de travail (temps complet/partiel) et par métier.

Entrées/sorties : Nombre de collaborateurs entrés et sortis des effectifs dont un contrat de travail a été

conclu et dont la relation contractuelle s'est terminée durant l'année au sein des deux entités. Les collaborateurs sortis au 31/12/2015 au soir sont inclus dans les effectifs de 2015. Les contrats CDD transformés en CDI ne sont pas considérés comme des entrées/sorties. Les embauches CDI-contrats de professionnalisation ne sont pas considérées comme des embauches CDI.

Turn-Over : Le turn-over correspond au nombre de départs de salariés en contrat à durée indéterminée (tous motifs sauf rupture période d'essai, départs en retraite et décès) rapporté à l'effectif CDI présent sur la période.

Masse salariale et rémunération : La masse salariale annuelle brute correspond au total des salaires bruts versés dans l'année. La rémunération annuelle moyenne brute correspond au total des salaires bruts versés dans l'année inclus les indemnités de retraite divisée par l'effectif annuel moyen en Equivalent Temps Plein.

Absentéisme : Le taux d'absentéisme est égal au nombre de jours calendaires d'absence rapporté à l'effectif moyen x 30 jours x 12 mois.

Les motifs d'absence pris en compte dans le calcul de l'absentéisme sont les suivants : maladie, maladie professionnelle, accident de travail, accident de trajet.

Les absences de plus de 45 jours sont comptabilisées à 45 jours pour éviter la perturbation des taux avec les absences de très longue durée.

Nombre d'accidents du travail et de trajet :

Nombre de déclarations d'accidents de travail et trajet émises en 2015, et non refusées au 31/12/2015.

Le nombre de jours d'arrêt pris en compte pour les taux de fréquence et de gravité concerne les accidents de travail survenus en 2015 mais également les accidents de travail survenus dans les années antérieures. Le dénominateur des heures réelles travaillées est établi sur les heures théoriques, auxquelles sont ajoutées les heures supplémentaires et soustraites les absences.

Taux de fréquence : Nombre de jours d'accident de travail avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées

Taux de gravité : Nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail x 1000 / Nombre d'heures travaillées

Nombre de références Régimes spécifiques :

cet indicateur recense le nombre de références commercialisées dans le catalogue Régimes alimentaires spécifiques incluant des produits sans gluten, sans lactose, exempts d'allergènes, pauvres en sel, en sucre ou en matières grasses, à index glycémique bas ou encore des produits de régime.

Nombre de références pêche responsable :

ces références sont identifiées dans le catalogue produits remis à nos clients avec la mention « issu d'une pêche responsable ». Ces poissons sont fournis à Toupargel avec une certification de pêche responsable attribuée par un organisme indépendant.

Modalités de collecte, consolidation et contrôle des données

La période retenue pour le reporting annuel des indicateurs sociaux est l'année civile du 1^{er} au 31 décembre.

La collecte des données est centralisée au siège du Groupe Toupargel.

Vérification externe

Les données chiffrées sont produites, consolidées, analysées et publiées par le Groupe Toupargel.

Pour la troisième année consécutive, les informations financières publiées dans le rapport annuel ont fait l'objet d'une vérification par le commissaire aux comptes Deloitte & Associés.

Conformément à l'article L225-102-1 du code de commerce, le Groupe Toupargel a nommé son commissaire aux comptes en tant qu'Organisme Tiers Indépendant (OTI) en charge de la vérification des informations publiées dans le Rapport RSE du rapport de gestion. Le rapport émis par l'OTI figure page 63 du rapport de gestion et porte sur la présence et la sincérité des informations environnementales, sociales et sociétales, tant qualitatives que quantitatives, publiées.

ANNEXE 3 – INDICATEURS SOCIAUX

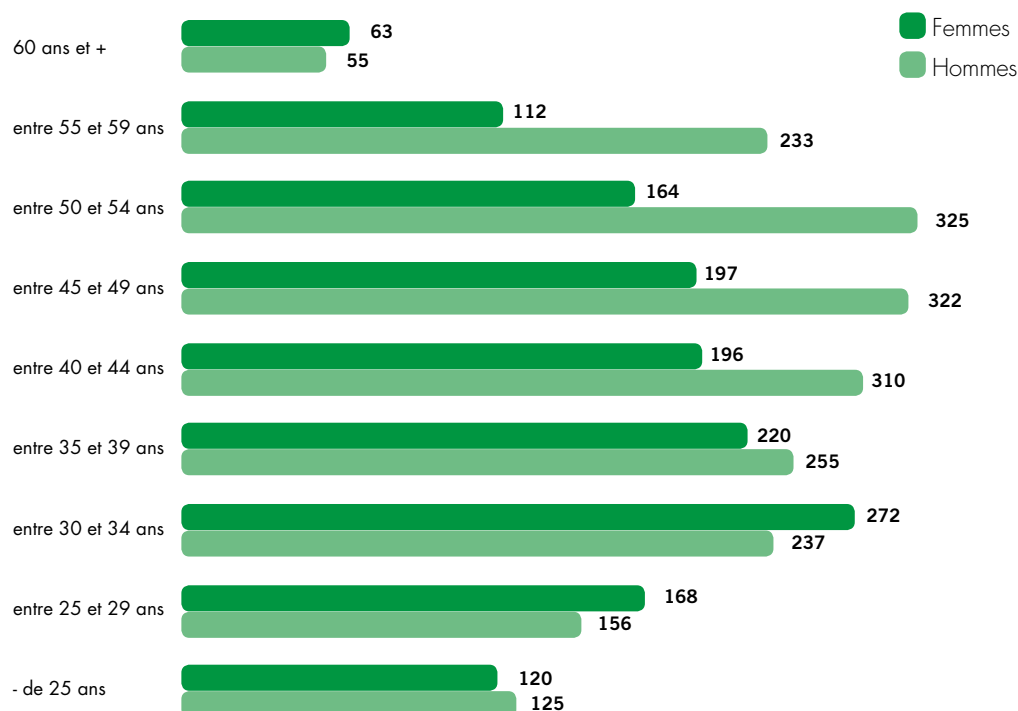
Remarque : les années 2014 et 2015 incluent Eismann (sauf pour l'absentéisme),
l'année 2013 ne concerne que Toupargel

EFFECTIF GROUPE PAR MÉTIER

	2015		2014	
	%	Effectif	%	Effectif
Télévente	26%	917	25%	898
Livraison	25%	898	26%	930
Développement	11%	398	12%	413
Encadrement commercial	9%	324	9%	330
Télélivraison	8%	280	8%	289
Administration agence	3%	117	4%	128
Total commercial	83%	2 934	83%	2 988
Logistique	10%	340	10%	344
Services centraux	7%	256	7%	258
Total Groupe	100%	3 530	100%	3 590

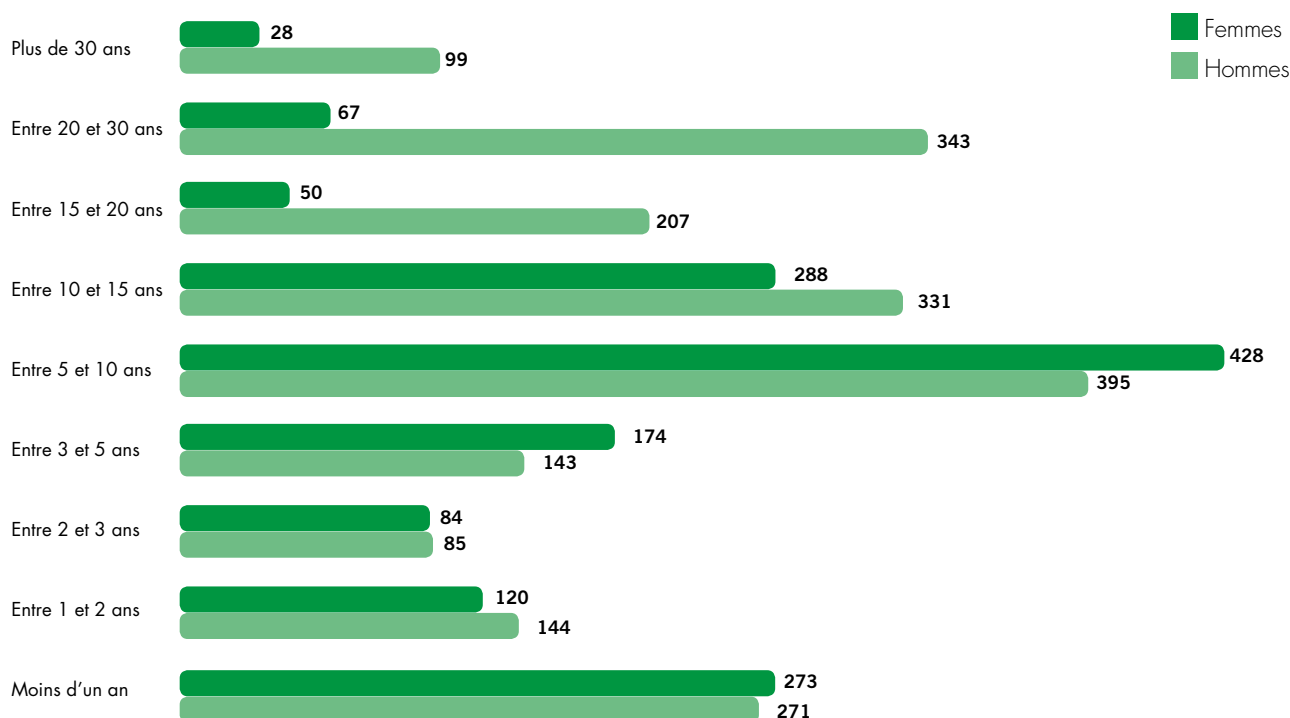
La répartition entre les trois grands pôles de métiers (commercial, logistique, et services centraux) reste inchangée.

EFFECTIF GROUPE PAR ÂGE ET PAR SEXE



- L'âge moyen est de 42 ans et 5 mois
- 6.9 % de l'effectif a moins de 25 ans
- 13.1 % de l'effectif a 55 ans ou plus

EFFECTIF GROUPE PAR ANCIENNETÉ ET PAR SEXE



- L'ancienneté moyenne est de 9 ans et 11 mois en progression de 1 mois par rapport à 2014.
- Plus de 40% des salariés ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans
- 22.5% des salariés ont 15 ans ou plus d'ancienneté

EFFECTIF DU GROUPE PAR TYPE DE CONTRAT

Effectif fin de période	2015		2014		2013	
	Groupes	Effectif	Groupes	Effectif	Groupes	Effectif
Contrats à durée indéterminée	93,4%	3 298	92,5%	3 322	93,9%	3 094
Contrats à durée déterminée	6,6%	232	7,5%	268	6,1%	202
Total	100%	3 530	100%	3 590	100%	3 296

- Plus de 93% des salariés sont en CDI, en augmentation de 0,9 points par rapport à 2014 (92,5%).

EFFECTIF DU GROUPE PAR STATUT

Effectif fin de période	2015		2014		2013	
	Groupes	Effectif	Groupes	Effectif	Groupes	Effectif
Employés	76%	2 676	76%	2 734	84%	2 760
Agents de maîtrise	9%	327	9%	318	9%	309
Cadres	7%	243	7%	243	6%	206
VRP	8%	284	8%	295	1%	21
Total	100%	3 530	100%	3 590	100%	3 296

- Les tendances observées en 2014 et 2015 sont stables, près de 76% des salariés du groupe sont des employés.

EMBAUCHES ET LICENCIEMENTS - GROUPE

1 915 Embauches,
dont 547 CDI et 1 975 Sorties, dont 893 CDI*.

Départ en CDI par motif	2015	2014
Rupture Période d'essai	400	330
Démissions	140	162
Licenciements	211	215
Ruptures conventionnelles	101	126
Départs retraite	36	36
Prise d'acte de rupture	0	2
Décès	5	3
Cession d'activité	0	14
Total des départs (CDI)	893	888

* Les passages de CDD à CDI et les embauches CDI-contrats de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans les embauches CDI.

TURN-OVER GROUPE

	2015	2014
	Groupe	Groupe
Commercial	11,3 %	13,4 %
Logistique	9,0 %	6,3 %
Administratif	8,7 %	5,4 %
Total	10,8 %	12,0 %
Total (hors prospection)	9,8 %	11,0 %

Remarque : Le turn-over correspond au nombre de départs de salariés en CDI (tous motifs sauf rupture période d'essai, départs en retraite, décès et cession d'activité) rapporté à l'effectif CDI présent sur la période.

RÉMUNÉRATIONS ET LEURS ÉVOLUTIONS AU SEIN DU GROUPE

En €	2015				
	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	VRP	Total
Masse salariale annuelle brute	54 236 314	8 977 626	12 392 640	7 040 085	82 646 666
Rémunération annuelle moyenne brute	23 242	30 432	55 792	25 053	26 391
Charges patronales	31 526 942 38,15 %				

En €	2014				
	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	VRP	Total
Masse salariale annuelle brute	55 304 719	9 072 561	12 933 787	7 928 563	85 239 629
Rémunération annuelle moyenne brute	23 067	30 058	54 542	25 348	26 233
Charges patronales	33 818 570 39,67 %				

ORGANISATION DU TRAVAIL - GROUPE

Effectif au 31.12.2015	Sexe	Temps complet	Temps partiel	Total
Télévente	Masculin	199	4	203
	Féminin	682	32	714
Total Télévente		881	36	917
Livraison	Masculin	858	1	859
	Féminin	39		39
Total Livraison		897	1	898
Développement	Masculin	112	4	116
	Féminin	167	115	282
Total Développement		279	119	398
Encadrement commercial	Masculin	244		244
	Féminin	74	6	80
Total Encadrement commercial		318	6	324
Télélivraison	Masculin	271		271
	Féminin	9		9
Total télélivraison		280		280
Logistique	Masculin	225	1	226
	Féminin	110	4	114
Total Logistique		335	5	340
Services centraux	Masculin	96	2	98
	Féminin	124	34	158
Total Services centraux		220	36	256
Administration agence	Masculin		1	1
	Féminin	42	74	116
Total Administration agence		42	75	117
Total général		3 252	278	3 530

Effectif au 31.12.2015	Sexe	Temps complet	Temps partiel
Télévente	Masculin	98,0%	2,0%
	Féminin	95,5%	4,5%
Total Télévente		96,1%	3,9%
Livraison	Masculin	99,9%	0,1%
	Féminin	100,0%	0,0%
Total Livraison		99,9%	0,1%
Développement	Masculin	96,6%	3,4%
	Féminin	59,2%	40,8%
Total Développement		70,1%	29,9%
Encadrement commercial	Masculin	100,0%	0,0%
	Féminin	92,5%	7,5%
Total Encadrement commercial		98,1%	1,9%
Télélivraison	Masculin	100,0%	0,0%
	Féminin	100,0%	0,0%
Total télélivraison		100,0%	0,0%
Logistique	Masculin	99,6%	0,4%
	Féminin	96,5%	3,5%
Total Logistique		98,5%	1,5%
Services centraux	Masculin	98,0%	2,0%
	Féminin	78,5%	21,5%
Total Services centraux		85,9%	14,1%
Administration agence	Masculin		100,0%
	Féminin	36,2%	63,8%
Total Administration agence		35,9%	64,1%
Total général		92,1%	7,9%

- 92,1% des salariés du groupe Toupergel travaillent à Temps complet.

ACCIDENTS DU TRAVAIL – GROUPE

	Accidents du travail		Accidents de trajet		Total	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Sans arrêt	52	58	5	12	57	70
Avec arrêt	160	176	23	25	183	201
Total	212	234	28	37	240	271
Nombre de jours d'arrêt (1)	9 646	11 601	2 359	2 040	12 005	13 641

(1) Le nombre de jours d'arrêt pris en compte concerne les AT survenus en 2015 mais également les AT survenus dans les années antérieures.

	2015	2014		2015	2014
Taux de fréquence	30,24	32,13	Taux de gravité	1,82	2,12

Taux de fréquence = Nombre d'AT avec arrêt X 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées
Taux de gravité = Nombre de jours d'arrêt suite AT X 1 000 / Nombre d'heures travaillées

Le Groupe Toupargel a reçu 22 déclarations de maladies professionnelles en 2015 (23 en 2014), 9 ont été prises en charge, 5 ont été refusées et 8 sont en cours d'instruction (au 24 février 2016).

Le nombre d'heures travaillées en 2015 s'est élevé à 5 291 550.

FORMATION – GROUPE

- 1.29% de la masse salariale consacrée à la formation (1.33% en 2014)
- 17 233 heures dispensées à 1 163 salariés

• Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur formé : 14.82 h

Commercial	Gestion	Informatique	Management	Prévention	Total
8 045 h	1 516 h	1 256 h	4 700 h	1 716 h	17 233 h

EGALITÉ DE TRAITEMENT AU SEIN DU GROUPE

Répartition hommes / femmes

	2015	2014	2013
Hommes	57,2%	57,2%	54,2%
Femmes	42,8%	42,8%	45,8%

Effectif par statut

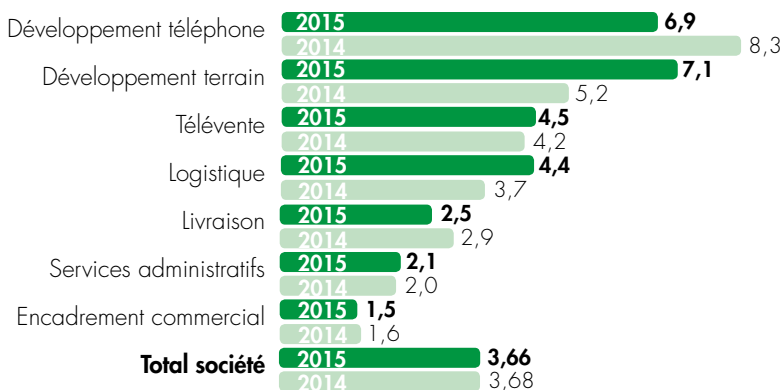
	Hommes	Femmes
Cadres	66,7%	33,3%
Techniciens Agents de maîtrise	64,2%	35,8%
Employés	51,2%	48,8%
VRP	97,5%	2,5%
Total général	57,2%	42,8%

Absentéisme – Toupargel SASU

Remarque : Les motifs d'absence pris en compte dans le calcul de l'absentéisme sont les suivants : maladie, maladie professionnelle, accident de travail, accident de trajet. Les absences de plus de 45 jours sont comptabilisées à 45 jours pour éviter la perturbation des taux avec les absences de très longue durée.

Le taux d'absentéisme sur le périmètre d'Eismann n'a pas été consolidé en 2015 par manque d'homogénéité dans les méthodes de calcul. Un travail de fiabilisation est en cours.

- Le taux d'absentéisme cumulé en 2015 s'élève à 3,66%, stable par rapport à 2014.



DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS SIGNÉS

Dans un souci de transparence, Toupargel mène un dialogue social ouvert avec ses représentants du personnel : 18 représentants du personnel cadres et 177 non cadres. Ces derniers sont informés une fois par mois dans le cadre du Comité d'Entreprise.

Un CHSCT commercial et 5 CHSCT logistique se sont réunis 29 fois en 2015 (s'y sont ajoutées 17 réunions extraordinaires).

Dans le cadre de ce dialogue, en 2015, plusieurs accords portant notamment sur les NAO, la durée et l'aménagement du temps de travail, les modalités de désignation des membres du CHSCT ont été signés.

Suivi des accords

Un accord intergénérationnel a été signé en 2014 avec les partenaires sociaux (actions en conformité avec le principe 3 du Pacte

Mondial).

Un accord de GPEC a été signé en 2013 avec les partenaires sociaux afin de se doter des moyens indispensables pour accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs.

En janvier 2014, Toupargel a signé un accord intergénérationnel, conclu avec les partenaires sociaux pour une durée de 3 ans qui s'inscrit dans la lignée des accords GPEC, Egalité professionnelle et Prévention de la pénibilité au travail.

Cet accord prend la suite de l'accord sur les séniors conclu en 2009, va au-delà dans les engagements pris et inclut un volet relatif à l'insertion des jeunes.

Cet accord porte sur les domaines d'actions suivants :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI. Ces

jeunes sont accompagnés par des référents, interlocuteurs privilégiés

- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors en :

- anticipant les évolutions professionnelles et la gestion des âges,
- développant les compétences, les qualifications et l'accès à la formation,
- aménageant les fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

- Assurer la transmission des connaissances

En 2014, cet accord a abouti au recrutement de 95 CDI de jeunes de moins de 26 ans (objectif 15%, résultat 21,7%), 15 CDI de séniors (objectif 2%, résultat 3,4%) et maintien dans l'emploi 13,2% (objectif 8%).

En 2015, 154 collaborateurs de moins de 26 ans ont été recrutés en CDI et 25 collaborateurs de plus de 55 ans.

ANNEXE 4 – INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

FEUILLE DE ROUTE ENVIRONNEMENTALE - GROUPE TOUPARGEL

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉALISATIONS			
		2015	2014	2013	
PREVENIR LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À NOTRE ACTIVITÉ					
Se Réengager pour la Charte CO ₂ sur 3 ans			Fin décembre		
EFFICACITÉ ÉNERGETIQUE (principes 8 et 9 du Pacte Mondial)					
		Toupargel	Groupe		
Optimiser la consommation électrique du Groupe	Consommation électrique (en KWH)	21 215	23 761	23 721	25 542
Maîtriser l'impact du transport de marchandises sur l'environnement	Consommation gasoil (en litres)	5 468	6 530	7 098	5 867
	Distance effectuée par nos livreurs et navettes internes (en km)	33 712 013	43 675 731	36 580 702	36 503 394
Formation des conducteurs à l'éco-conduite	% de chauffeurs formés	98%	Pas d'éco conduite chez Eismann	95%	51%
Installation d'un système de télématique embarquée dans les camions de livraison pour l'aide à l'éco-conduite	% de camions équipés	100%	Pas d'éco conduite chez Eismann	100%	100%
Privilégier la norme Euro 6 sur la motorisation des camions (tracteurs routiers)	% de camions équipés norme Euro 6	54%	54%	54%	0%
Diminuer l'impact des déplacements professionnels par l'installation d'un système de web conferencing	% de postes équipés	12%	NC sur le périmètre Eismann	12%	11%
MAÎTRISER L'IMPACT DES FLUIDES FRIGORIGÈNES SUR L'ENVIRONNEMENT (principe 7 du Pacte Mondial)					
Remplacement des gaz HCFC par les gaz HFC dans toutes nos installations - Programme achevé en 2011	Consommation fluides frigorigènes (en kg)	962,30	1 136,58*	836,5	1 137
MAÎTRISER LA CONSOMMATION DE PAPIER/CARTONS ET ACCROÎTRE LE RECYCLAGE (principes 8 et 9 du Pacte Mondial)					
Dématérialisation des factures de fournisseurs de marchandises	Nombre de fournisseurs en factures dématérialisées	58	NC sur le périmètre Eismann	56	42
Diminuer le grammage papier des catalogues	(en grammes/m ²)	51	NC sur le périmètre Eismann	54 puis 51	54
Réduire la consommation de cartons	(en tonnes)	1 983	2 208,1	1 934	2 017

* La consommation de fluides frigorigènes d'Eismann entrant dans le total Groupe a été estimée sur la base de la consommation moyenne par plate-forme et par camion de Toupargel.

Remarque : La nature de l'activité de Toupargel limite la consommation d'eau au nettoyage des véhicules et aux besoins sanitaires. En 2015, le Groupe a consommé 15 858 m³ contre 16 426 m³ en 2014 soit une baisse de 3.45%. A noter que la méthode de calcul utilisée dans le rapport RSE 2014 et 2013 a changé.

FEUILLE DE ROUTE SOCIÉTALE - GROUPE TOUPARGEL

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉALISATIONS		
		2015	2014	2013
DEVELOPPER UNE NUTRITION RESPONSABLE (principes 7 et 8 du Pacte Mondial)				
Développer une offre de gammes spécifiques (chez Toupargel)	Nombre de références produits : Cacher	38	39	40
	Halal	12	13	13
	Bio	29	28	22
	Régimes spécifiques	79	68	54
Développer la naturalité des produits (chez Toupargel)	% des produits à marque propre sans colorants artificiels	100%	100 %	
	% des plats cuisinés à marque propre sans arômes artificiels	97%	97%	
	% des produits à marque propre sans matières grasses hydrogénées	100%	100 %	100%
Maîtriser l'exploitation des ressources halieutiques par l'application des normes FAO, la promotion des labels et de l'aquaculture responsable.	Nombre de références pêche responsable	22 (dans la gamme Toupargel) 6 (dans la gamme Eismann)	17	18
	Nombre de références pêche française	16	15	NC
PREVENTION DU RISQUE ALIMENTAIRE				
Améliorer les taux de réclamations	Taux de réclamation sur la qualité produit (pour 1000 uvc)	0.18 (Toupargel) 0.17 (Eismann)	0.22	0.36
	Taux de réclamation des clients (pour 1000 livraisons)	14.3 (Toupargel) 1.87 (Eismann)	13.9	15.4
ACTION SOCIETALE				
Affectation de la valeur ajoutée créée entre les parties prenantes	Affectation de la valeur ajoutée : - le personnel - l'Etat - l'autofinancement	85% 5% 10%	85% 4% 10%	82% 6% 11%
Budget affecté au Fonds de Dotation	Montant affecté (en K€)	138.8	90	159
FOURNISSEURS (principes 1 et 2 du Pacte Mondial)				
Intégrer dans les contrats d'achat les principes du Pacte Mondial	% de contrats signés	91%	95 %	92 %

FEUILLE DE ROUTE SOCIALE - GROUPE TOUPARGEL

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉALISATIONS		
		2015	2014	2013
PROMOTION DE LA DIVERSITÉ				
Promouvoir l'emploi des handicapés	Taux d'emploi des travailleurs handicapés	6,51%*	6.6 %	6.3 %
Promouvoir l'emploi et le maintien des séniors	% de séniors dans l'entreprise	13.1%	13 %	12 %
Prioriser la promotion interne	Nombre de promotions internes	21	26	25
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL				
Création d'une cellule d'écoute téléphonique	Nombre de médiations	20	23	14
Promouvoir une conduite routière sécurisée	Taux de sinistralité responsable (pour 1 000 véhicules)	23,94%	23,09%	18%

*Déclaration unique sur l'ensemble du Groupe

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2015

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de Touppargel Groupe SA désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015 (ci-après les « Informations RSE »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, conformément au référentiel utilisé par la société, (ci-après le « Référentiel ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande auprès de la Direction Communication de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;

- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre les mars et avril 2016 et pour une durée d'environ une semaine. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé sur la sincérité, à la norme internationale ISAE 3000.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce. En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée en page 53 du rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené onze entretiens avec 13 personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;

- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 100% des effectifs et 100% des informations quantitatives environnementales publiées.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

1- dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

2- Informations sociales quantitatives : Effectif Total Groupe, Répartition hommes / femmes, Répartition par type de contrat, Nombre d'embauches dont embauches en CDD et CDI, Nombre de sorties par motif dont CDI, Turnover, Effectif à temps plein et temps partiel, Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail, Taux de sinistralité, Nombre de déclarations pour maladies professionnelles, Nombre de personnes formées, Nombre d'heures de formation dispensées, Taux d'emploi des travailleurs handicapés, Nombre de personnes handicapées employées, Nombre de personnes handicapées recrutées.

Informations environnementales quantitatives : Consommation de fluides frigorigènes, Consommation d'eau, Consommation de cartons, Consommation électrique, Consommation de gazoil, Distance effectuée par nos livreurs et navettes internes, Emissions de CO2, Nombre de référence pêche responsable.

Informations sociétales quantitatives : Affectation de la valeur ajoutée créée entre les parties prenantes, Nombre de références produits cachet / halal / bio / régimes spécifiques, Pourcentage de contrats signés intégrant les principes du Pacte Mondial, Taux de réclamation sur la qualité produit.

Informations qualitatives : Dialogue social, Service d'écoute psychologique et d'accompagnement social, Organisation du pilotage de la démarche, Amélioration de l'efficacité énergétique (Bilan BEGES), Préserver la biodiversité (Démarche raisonnée de remplacement de l'huile de palme), % de fournisseurs en France, Informations sur les contrôles permanents internes et sur-contrôles en laboratoires extérieurs pour les produits en marque propre.

3 - Touppargel SASU et Eismann.

Neuilly-sur-Seine, le 5 avril 2016

L'un des commissaires aux comptes, Deloitte & Associés - Vanessa GIRARDET