



La responsabilité sociétale de l'entreprise

- Exercice 2015* -



Tipiak, tout est dans la recette

(*)Extrait du rapport annuel 2015



Juillet 2016

Par son éthique construite au fil des années, ses valeurs partagées et son niveau d'exigence, Tipiak a su développer des actions dans ses différents pôles d'activité pour être une entreprise durable et responsable.

Jour après jour, Tipiak a pour ambition de garantir la satisfaction des consommateurs et de contribuer au bien-être de ceux qui l'entourent, par :

- la qualité de ses produits,
- le développement des hommes et des femmes de l'entreprise qui sont sa force de progrès,
- le respect de l'environnement et des ressources naturelles.

Par son adhésion au Pacte Mondial en 2003, Tipiak s'est engagé à prendre des mesures pour appliquer les principes du Pacte dans ses activités quotidiennes, au niveau social, environnemental ou sociétal.

La Direction de Tipiak renouvelle aujourd'hui son engagement à respecter et à mettre en œuvre ces dix principes, illustrés dans les actions décrites au sein du rapport annuel de l'entreprise (chapitre Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

Hubert Grouès
Président Directeur général

Tipiak, tout est dans la recette

Les informations présentées dans les paragraphes qui suivent sont publiées en application de l'article 225 de la loi dite « Grenelle 2 » et de son décret d'application. Ces informations font l'objet de travaux de vérification par le Département Environnement et Développement Durable d'Ernst & Young, dont les conclusions figurent en fin de rapport. Les indicateurs ont été calculés conformément au protocole de reporting du Groupe, disponible sur demande à l'adresse suivante : tipiak@tipiak.fr.

Les informations fournies dans les paragraphes qui suivent couvrent les activités de toutes les filiales de Tipiak SA mais n'incluent pas Tipiak Inc, une unité commerciale de 2 personnes située à Stamford près de New York (USA) dont les impacts en termes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ne sont pas considérés significatifs.

1. Le volet Social

Le Groupe Tipiak s'attache à créer un environnement social favorable à l'égard de ses collaborateurs dans un souci constant de développer des relations professionnelles durables avec eux. Il privilégie le dialogue permanent, les modes de management collaboratifs et transversaux qui favorisent la motivation, la responsabilisation et l'adhésion à des valeurs communes. Il promeut aussi activement la diversité et le développement des talents, meilleurs gages de la réussite du Groupe sur le long terme.

1.1. Les effectifs et l'organisation du travail

En 2015, le Groupe compte 1133 collaborateurs (*effectif moyen équivalent temps plein, hors intérim*).

Les organisations de travail (en 1, 2 ou 3 équipes) sont variables selon les sites de production, les ateliers et les périodes (de basse ou haute activité) de l'année, dans le cadre d'accords de modulation. Les salariés peuvent travailler en horaires décalés (matin ou après-midi) ou la nuit.

Effectif annuel moyen en équivalent temps plein

Effectifs	Services centraux	Secteur « sec »	Secteur « froid »	Effectif 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Contrats à durée indéterminée	32	232	551	815	795	795
Contrats à durée déterminée*	1	31	286	318	314	295
Total effectifs Tipiak	33	263	837	1133	1109	1090
Intérimaires	4	37	93	134	125	112
Total effectifs	37	300	930	1267	1234	1202

(*) A compter de 2015, les contrats en alternance (apprentissage/professionnalisation/...) sont comptés pour 1 ETP et non 0,5.

L'effectif moyen Tipiak (hors intérim) a augmenté de 24 équivalents temps plein, soit + 2,2 % en 2015 par rapport à 2014. La légère hausse est due à l'embauche de contrats à durée déterminée pour renforcer les équipes sur les lignes de production en période de fin d'année ainsi qu'à des renforts pour accompagner le projet de modernisation des systèmes d'information qui s'est poursuivi en 2015.

L'effectif moyen intérimaire est en légère hausse passant de 125 à 134 équivalents temps plein. Il représente 10,6 % de l'effectif moyen total, proportion identique à celle de 2014.

L'entreprise a en effet recours à l'emploi de personnel intérimaire et saisonnier en raison de la très forte saisonnalité de ses activités dans le secteur « froid ».

Effectif annuel moyen en équivalent temps plein par statut

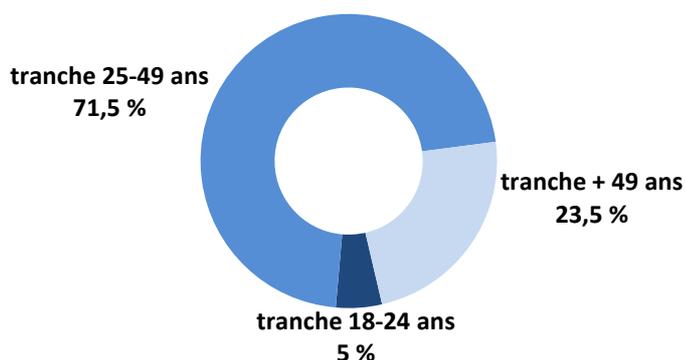
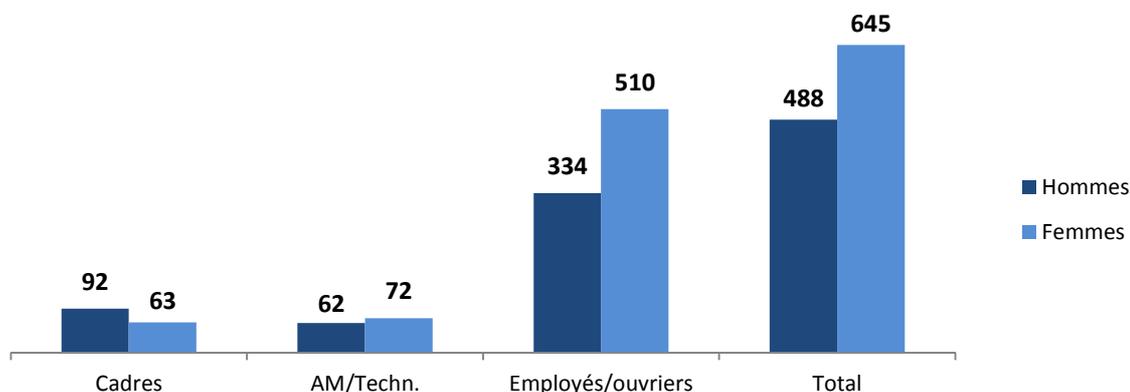
Statut	Services centraux	Secteur « sec »	Secteur « froid »	Effectif 2015	H 2015	F 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Cadres	14	63	78	155	59 %	41 %	156	150
Maîtrise et Techniciens	7	52	75	134	46 %	54 %	122	111
Employés/ouvriers	12	148	684	844	40 %	60 %	831	829
Total effectifs Tipiak*	33	263	837	1133	43 %	57 %	1109	1090

(*) A compter de 2015, les contrats en alternance (apprentissage/professionnalisation/...) sont comptés pour 1 ETP et non 0,5.

L'implantation géographique, la répartition par sexe et par tranche d'âge

> Les 1 133 collaborateurs du Groupe sont répartis en France sur 8 sites industriels et administratifs concentrés sur l'ouest de la France, de Pont l'Évêque (Calvados) à Marans (Charente Maritime). Les trois quarts des effectifs se situent sur la région nantaise (Loire Atlantique).

> L'effectif global (hors intérim) se répartit entre 43 % d'hommes et 57 % de femmes, une proportion proche de celle de 2014. Pour le statut employés/ouvriers, la proportion plus élevée de femmes (essentiellement dans le pôle Traiteur Pâtissier) est historiquement liée aux tâches manuelles minutieuses réalisées sur les lignes de production confiées à des femmes.



> L'effectif au 31 décembre 2015 (hors intérim) se répartit entre 5 % de salariés dans la tranche 18-24 ans, 71,5 % dans la tranche 25-49 ans et 23,5 % au-dessus de 49 ans.

La pyramide des âges s'est modifiée par rapport à 2014 : baisse de la tranche des + 49 ans au profit des 2 autres.

Effectif inscrit au 31 décembre 2015 (hors intérim)

Effectifs	Services centraux	Secteur « sec »	Secteur « froid »	Total effectif au 31/12/2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Contrats à durée indéterminée	33	240	628	901	870	862
Contrats à durée déterminée	2	27	53	82	77	70
Total	35	267	681	983	947	932
<i>Dont à temps partiel</i>	4	11	72	87	89	106

Les salariés sous contrat à durée déterminée représentent 8,3 % de l'effectif total du Groupe au 31 décembre 2015 (8,1 % en 2014). Ces contrats sont majoritairement utilisés pour remplacer des salariés absents et pour répondre à un surcroît d'activité passager.

Les salariés à temps partiel représentent 8,9 % de l'effectif total du Groupe inscrit au 31 décembre 2015 (9,4 % en 2014). Ce sont des temps partiels « choisis », que l'on retrouve plus particulièrement en production.

L'absentéisme

En 2015, l'entreprise a enregistré un taux d'absentéisme de 7,7 %, congés maternité et paternité inclus. Comme les années précédentes, les motifs d'absence les plus importants sont la maladie et les accidents de travail ou maladies professionnelles. Le taux est proche de celui de 2014.

Absentéisme	2015	2014	2013
Taux d'absentéisme	7,7 %	7,8 %	7,0 %
<i>Motif maladie</i>	55 %	58 %	53 %
<i>Motif accidents travail ou maladies professionnelles</i>	27 %	26 %	26 %
<i>Autres motifs (maternité, paternité, etc...)</i>	18 %	16	21

1.2. Le recrutement, l'intégration des collaborateurs et le turn-over

La politique de recrutement de Tipiak vise à fidéliser les collaborateurs qui sont recrutés en leur assurant un parcours professionnel motivant et responsabilisant. Elle est fondée sur les principes de diversité et de non-discrimination. Les grilles de sélection des candidats sont basées sur des critères de compétence. Pour le recrutement des ouvriers qualifiés du pôle Traiteur Pâtissier, des outils conçus en 2014 (grilles de formation et d'évaluation) aident les managers dans la sélection ou la validation des candidats. Pour certains postes saisonniers du pôle Plats Cuisinés Surgelés, des « job-dating » (entretiens courts de recrutement) ont été de nouveau organisés conjointement avec Pôle Emploi pour favoriser les rencontres de candidats.

A travers cette politique, le Groupe développe une culture et une identité basées sur des valeurs partagées, facteurs de motivation et de responsabilisation des équipes. Trois valeurs de l'entreprise, Anticipation, Différenciation et Professionnalisme, sont explicitées dans la plaquette institutionnelle et largement partagées par le personnel.

Mouvements	2015	2014	2013
Embauches en CDI	87	62	38
<i>dont créations de poste</i>	24	17	3
Turn over (tous motifs confondus)*	8,2 %	6,7 %	4,8 %

*calcul sur le périmètre CDI ; les mobilités intra-groupe sont comptabilisées dans les mouvements

En 2015, 87 salariés ont été embauchés en CDI dans l'entreprise dont 24 créations de poste réalisées en majorité en production et en maintenance industrielle. Le turn-over s'élève à 8,2 %, tous motifs de départ confondus (6,7 % en 2014). Il est impacté à la hausse par le nombre croissant de créations de poste. 67 % des départs ont été volontaires (48 % en 2014). Le nombre de départs pour cause de licenciement est de 6 salariés (10 en 2014).

Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours d'accueil et d'intégration collectif et individuel. Dans les sites accueillant régulièrement des saisonniers ou des intérimaires, des programmes spécifiques permettent de les sensibiliser à la sécurité, l'hygiène et l'environnement (sous forme de films, quizz,...). Tous les saisonniers y participent dans le cadre de leur accueil. Dans le même esprit, le pôle Traiteur Pâtissier a développé un système de parrainage pour favoriser l'intégration de ses saisonniers (soit environ 520 personnes intégrées en 4 mois). Sur certains postes nécessitant un savoir-faire spécifique (poste de pochage par exemple), des salariés CDI sont missionnés pour former et encadrer les nouveaux arrivants et garantir ainsi l'apprentissage des gestes appropriés. Un système de tutorat est également mis en place pour accompagner la formation des ouvriers qualifiés sur le poste.

Depuis de nombreuses années, Tipiak a mis en place un programme d'intégration des nouveaux « encadrants ». Baptisé « P.I.R.A.T. » (Pour une Intégration Réussie Au sein de Tipiak), ce séminaire a pour objectif de donner aux nouveaux collaborateurs ou ceux récemment promus, les bases de la culture et des valeurs Tipiak, des méthodes de travail au sein de l'organisation et un savoir-être en matière de communication et de management des ressources humaines. Cette dynamique d'accueil et d'échanges est également associée à l'apprentissage de la méthodologie « gestion de projets », très fortement ancrée dans la culture de l'entreprise. Deux sessions d'une dizaine de collaborateurs sont organisées en moyenne chaque année.

Un livret de bienvenue est également remis à chaque nouveau collaborateur pour l'informer sur l'environnement social du Groupe.

Depuis 2014, le pôle Epicerie a instauré une présentation de l'entreprise aux nouveaux embauchés en CDI sous forme de petits déjeuners d'accueil avec le Président du pôle. Ce « P'ti Déj » convivial favorise ainsi les échanges et la bonne intégration des nouveaux salariés.

Enfin, le Groupe encourage la mobilité du personnel entre les sites et les pôles d'activité. Une communication systématique permet à chacun de connaître les différents postes à pourvoir au sein du Groupe et favorise ainsi le développement professionnel interne, sans discrimination.

1.3. La rémunération

Le Groupe Tipiak a la volonté d'assurer une rémunération globale, à tous les échelons de l'entreprise, qui soit équitable, responsabilisante, compétitive et respecte le principe de non-discrimination. La structure des rémunérations est spécifique à chaque entité. Il existe des barèmes de rémunérations qui sont susceptibles d'évoluer chaque année à l'occasion des négociations annuelles engagées avec les représentants du personnel de chaque société.

Rémunérations (en K€)	2015	2014	2013
Poste « Salaires et traitements »	36 064	35 264	34 275
Participation et intéressement	311	823	538
Rémunérations en actions	360	182	198

Pour l'ensemble de l'encadrement, la rémunération est composée d'une partie fixe correspondant au niveau de classification de chaque poste et d'une partie variable liée aux résultats individuels et collectifs. Un système de performance par objectif est en place pour l'encadrement ; il permet de déterminer et d'évaluer chaque année des objectifs quantitatifs et qualitatifs, base de la rémunération variable. En outre, certains cadres, en fonction de leur niveau hiérarchique et de leurs performances individuelles, bénéficient de l'attribution gratuite d'actions ou d'options d'achat d'actions. Les rémunérations en actions se sont montées à 360 K€ en 2015.

A la partie individuelle de la rémunération s'ajoute une partie collective. Tous les pôles d'activité du Groupe ont signé un contrat d'intéressement basé sur l'évolution des performances économiques des pôles. D'autre part, la plupart des filiales bénéficie de contrats de participation. La participation et l'intéressement attribués en 2015 s'élèvent à 311 K€.

Le poste « Salaires et traitements » (rémunérations brutes hors charges sociales, taxes sur salaires, charges d'intérim, intéressement & participation, provisions sur avantages au personnel, rémunérations en actions) s'élève à 36 064 K€ en 2015, en évolution de + 2,3 % par rapport à 2014 (à rapporter à une évolution des effectifs moyens de + 2,2 %).

L'entreprise a mis à la disposition des salariés depuis 1993 un Plan d'Epargne Groupe. Ce plan est composé de six fonds communs de placement, dont un fonds est investi en actions Tipiak. Au 31 décembre 2015, l'ensemble des sommes investies par les salariés du Groupe dans les Fonds communs de Placement du Plan d'Epargne Groupe s'élève à 3,6 M€ (3,1 M€ en 2014) dont 2,4 M€ (2,1 M€ en 2014) dans le fonds investi en actions Tipiak. Au 31 décembre 2015, le fonds commun de placement des salariés détient 24 000 actions de la société Tipiak soit 2,6 % du capital social.

1.4. Le développement des compétences

Les principaux axes de formation sont le renforcement du professionnalisme, le développement des compétences métiers et outils (systèmes d'information) de l'employabilité et de la capacité d'adaptation, le management d'équipe, la prévention des risques et la gestion de projet.

En 2015, le Groupe a poursuivi la politique de formation destinée à l'ensemble du personnel. 719 collaborateurs ont bénéficié au moins d'une formation dans l'année, représentant un budget de 825 K€, soit 2,3 % de la masse salariale.

Formation	2015	2014	2013
Nb de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation	719	745	637
Nb d'heures de formation dispensées	15 809	15 582	14 035
Budget total	825 K€	878 K€	839 K€
% de la masse salariale	2,3 %	2,6 %	2,5 %

Lancées en 2013, plusieurs initiatives originales ont été poursuivies en 2014 et 2015, notamment une formation proposée au personnel de production qui a pour objectif de l'aider dans son développement personnel et professionnel, à progresser dans l'expression écrite et orale, gagner en

confiance, comprendre et se faire comprendre (soit au total 10 jours de formation pour 5 personnes). Sur l'année, 13 autres personnes ont également bénéficié d'une formation sur les compétences-clés (expression écrite, orale et logique mathématique), et une personne a suivi une formation longue diplômante en alternance en gestion d'entreprise. Un groupe de 8 salariés en contrat de professionnalisation a pu suivre une formation de conducteur de machines avant le lancement de la saison. Des contrats de professionnalisation CIMA (Conduite d'Installation Mécanique et Automatisée) signés en 2014 avec 7 salariés CDD ont été poursuivis. 12 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés et un salarié a obtenu son Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) conducteur de machines en 2015.

En outre, la mise en place du progiciel SAP dans le pôle Plats Cuisinés Surgelés en 2015, dans le cadre du projet de modernisation des systèmes d'information, a permis à la majeure partie des salariés de ce pôle d'être formés à l'utilisation d'un nouveau système intégré de gestion. Ce dispositif a été complété par une formation sur la maîtrise des savoirs fondamentaux (français, maths, informatique) pour une vingtaine d'entre eux (opérateurs, cuisiniers, conducteurs de machines).

Pour améliorer la qualité des échanges lors des entretiens d'appréciation, des formations à la préparation de cet entretien ont été proposées aux ouvriers du pôle Epicerie (lancées en 2014 et poursuivies en 2015). Dans deux pôles, ce sont les managers qui ont pu perfectionner leurs techniques de conduite d'entretiens et une soixantaine d'animateurs d'équipe a participé à une formation sur l'animation.

Enfin, des accompagnements individuels ont été proposés en 2015 à une dizaine de salariés par l'intermédiaire de coachs externes ou plus récemment de coachs internes.

Toutes ces actions ont pour but de favoriser l'employabilité et le développement personnel des salariés pour accéder à des emplois qualifiés au sein de l'entreprise et/ou de développer des connaissances générales en gestion d'entreprise afin d'évoluer en interne ou en externe.

Les informations concernant les formations en développement personnel, axées sur le volontariat, sont mises à disposition des salariés par voie d'affichage et par des réunions d'information.

1.5. La santé, la sécurité et les conditions de travail

Préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs est une priorité pour le Groupe Tipiak. Garantir un environnement et des conditions de travail sûrs est un des axes majeurs de son plan de développement. Depuis 2009, dans le secteur « Froid », des groupes projets ont pour objectif d'identifier et de piloter sur chaque site industriel les plans d'action visant la réduction des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), identifiés comme le risque principal de maladies professionnelles en lien avec notre activité. C'est ainsi que plusieurs postes ont fait l'objet d'aménagement en 2015 pour limiter la pénibilité ou améliorer la sécurité : retourneur de bacs à la laverie, robot de banderolage, ergonomie de postes, automatisation du dosage d'ingrédients sur une ligne, ajout de convoyeurs pour limiter le port de charges, etc. Lors de l'implantation de nouvelles lignes, le service Méthodes est impliqué pour intégrer la dimension « santé & sécurité » dès la conception des postes. De même dans le secteur « Sec », des postes de travail ont fait l'objet d'aménagement avec achat de matériels pour limiter le port de charges, comme des transpalettes haute levée ou l'installation d'un palan dans l'atelier maintenance. Les quatre sites de Loire-Atlantique du Groupe ont adhéré au programme TMS PRO initié par la CARSAT du département en 2015, ce qui leur apporte un suivi de la démarche par un ingénieur conseil.

Des comités de pilotage santé sont organisés plusieurs fois dans l'année pour valider les plans d'action et suivre l'état d'avancement des projets. Dans le pôle Traiteur Pâtissier, les faits marquants liés à l'amélioration de la sécurité et la santé depuis 2008 ont été retracés sur une frise chronologique et affichés en 2013 sur les sites afin de sensibiliser les collaborateurs de ce pôle sur

l'avancement des plans d'action. En parallèle, ce pôle a mis en place fin 2014 une bibliothèque de fiches sécurité pour favoriser la communication des consignes. Chaque fiche fait en effet l'objet d'une présentation en atelier afin de mettre l'accent sur un sujet particulier et contribuer ainsi à la culture sécurité des salariés. L'initiative s'est poursuivie en 2015.

Maladies professionnelles	2015	2014	2013
Nombre de maladies professionnelles reconnues	21	17	22

Le nombre de maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2015 est en hausse et retrouve le niveau de 2013 ; elles sont dues aux Troubles Musculo-Squelettiques, en majorité dans le secteur Froid.

En 2015, des diagnostics pénibilité ont été réalisés dans tous les pôles pour évaluer les postes soumis aux facteurs de pénibilité définis par la loi. Par ailleurs, un accord relatif à la prévention de la pénibilité au travail signé dans le secteur froid fin 2011 a été renouvelé en 2015. Il a pour objectif de définir les actions de prévention et d'amélioration des conditions de vie au travail. Les autres accords en matière de sécurité et santé au travail, signés pour 3 ans, sont toujours effectifs.

Dans toutes les usines, les C.H.S.C.T. (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) permettent d'accompagner l'exigence de sécurité et d'amélioration des conditions de travail dans les ateliers. Tout accident de travail fait l'objet d'une analyse et de la mise en place d'actions correctives et/ou préventives.

Le niveau d'avancement des actions est également pris en compte dans les documents uniques qui évaluent les risques professionnels aux postes de travail.

Accidents du travail	2015	2014	2013
Taux de gravité (1)	1,1	1,5	1,0
Taux de fréquence (2)	41,0	44,9	49,1

(1) *Taux de gravité = (nombre de jours ouvrés perdus / nombre heures travaillées) x 1 000*

(2) *Taux de fréquence = (nombre d'accidents avec arrêt / nombre heures travaillées) x 1 000 000*

Au 31 décembre 2015, le groupe enregistre un taux de gravité de 1,1 et un taux de fréquence de 41 d'accidents du travail (hors intérimaires), une baisse expliquée par un nombre d'accidents et un nombre total de jours d'arrêt inférieurs sur l'année. Des aménagements dans les zones de production (traitement des sols, modification de certains process, ...), des formations sur la vigilance sécurité ou corporelle (voir ci-dessous), et des actions régulières de sensibilisation dans les ateliers sur les bonnes pratiques, notamment auprès des saisonniers, expliquent cette tendance positive.

Depuis 4 ans, des sessions de formation animées par des professionnels de la santé (kinésithérapeutes, ostéopathes) et ergonomes sont proposées aux salariés de plusieurs sites (personnel de production mais également personnel administratif et commercial itinérant) pour assurer une meilleure vigilance corporelle et prévenir ainsi les risques liés aux contraintes physiques de leur poste. Ainsi 20 nouvelles personnes ont été formées en 2015 sur le pôle Traiteur Pâtisier, de même que 5 référents internes qui auront pour mission de faire vivre la formation à moyen terme. 10 autres salariés ont aussi pu découvrir les techniques de sophrologie au cours de sessions de formation destinées à aider les personnes à gagner en sérénité à titre personnel et professionnel.

Le site Pont l'Evêque a terminé fin 2015 un important projet d'agrandissement et de réaménagement des locaux sociaux du site (réfectoire, sanitaires, vestiaires) pour de meilleures conditions de vie au travail.

L'écoute sociale se poursuit dans les deux pôles du secteur sec : une assistante sociale est ainsi présente sur les sites à fréquences régulières, au service des salariés qui le souhaitent.

1.6. Le dialogue social et la communication interne

Le dialogue social

Des réunions entre les organisations syndicales et les Directions des sociétés du Groupe sont régulièrement organisées donnant lieu à la conclusion d'accords d'entreprise ou plans d'actions : accords annuels sur les salaires, accords sur le temps de travail, accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, accords relatifs à la prévention de la pénibilité au travail, accords contrat de génération, accords sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, accords d'intéressement et participation,... En 2015, le pôle Traiteur Pâtissier a signé un accord sur la pénibilité et un accord sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et le pôle Panification a signé un accord d'intéressement.

Le dialogue social est également développé lors de réunions mensuelles avec les membres du Comité d'Entreprise ou les Délégués du personnel, élus par le personnel tous les quatre ans. Le Comité d'Entreprise est informé et consulté sur l'activité économique et sociale de chaque établissement et assure la gestion des œuvres sociales. Le rôle des Délégués du personnel est de présenter les questions et les attentes des salariés auprès de la direction. Le procès verbal des réunions de CE et les réponses aux questions des Délégués du personnel sont systématiquement affichés sur le site concerné. Depuis 2014, une « Base de données économiques et sociales » informatisée est progressivement déployée dans les pôles pour mieux partager l'information et renforcer la capacité des représentants du personnel à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise.

Pour acquérir de nouvelles compétences et faciliter ainsi les échanges, des formations à la communication, aux relations sociales, à la négociation et/ou à l'économie d'entreprise sont proposées régulièrement aux représentants du personnel.

En parallèle, des formations sur les relations sociales sont aussi proposées aux managers de proximité (chefs d'équipe, responsables d'atelier) pour faciliter le dialogue avec leurs équipes et les partenaires sociaux.

La communication interne

Depuis une douzaine d'années, chaque direction opérationnelle réunit régulièrement ses collaborateurs pour partager l'information et la réflexion sur l'évolution des activités. Ces réunions permettent de consolider l'esprit d'équipe et l'intégration des nouveaux collaborateurs. Elles portent sur le bilan de l'activité passée, les objectifs de l'année en cours et les axes stratégiques de développement du pôle et du Groupe à moyen terme.

Dans le secteur froid, les nouveaux produits de « fin d'année » sont présentés via un affichage temporaire au personnel de chaque site afin de les informer sur les innovations de leur pôle. Dans certains cas, une distribution d'échantillons de produits est faite aux salariés pour leur faire goûter les dernières nouveautés.

Pour la mise en œuvre de sa stratégie et la gestion du changement, le Groupe a développé la pratique du management par projet. L'ensemble de l'encadrement est formé à cette méthodologie matérialisée par un guide remis à l'occasion du séminaire d'intégration des nouveaux collaborateurs. Une revue régulière des projets en cours est effectuée par les directions opérationnelles afin de les prioriser et d'allouer les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs définis. Une trentaine de projets est ainsi gérée simultanément dans chaque pôle.

En 2013, un outil spécifique transversal a été développé pour le suivi des projets, afin de favoriser le partage d'informations au sein des groupes projets et de faciliter le pilotage au niveau des pôles. Son déploiement s'est poursuivi en 2014 et 2015. Cette base, accessible à tous les profils informatiques, répertorie la quasi-totalité des projets de l'entreprise.

Afin de faciliter la connaissance des organisations du Groupe et d'uniformiser les méthodes de travail, un outil de communication transversal de type intranet permet depuis plusieurs années à tous les collaborateurs, quel que soit leur métier, de bénéficier d'une diffusion régulière et actualisée d'informations. En 2014, un avant-projet a été initié pour étudier la pertinence de son évolution. Une enquête de satisfaction a été menée auprès des 570 utilisateurs qui y ont très largement répondu et y ont exprimé à la fois leur intérêt pour l'outil et leurs attentes. En 2015, un projet a été lancé pour mettre en œuvre ces évolutions (technique et éditoriale).

Enfin, tous les deux mois, dans un souci permanent de favoriser la consolidation de la culture Tipiak, une lettre d'information interne, diffusée à chaque collaborateur par voie d'affichage, papier ou électronique, donne les dernières nouvelles de l'activité du Groupe : mouvements de personnel, promotions internes, évolution de l'activité, cours de bourse, lancements de nouveaux produits, état d'avancement des projets majeurs.

1.7. Les mesures en faveur de l'égalité de traitement et l'insertion des personnes handicapées

Les accords ou plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes affirment la volonté du Groupe de maintenir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations de travail individuelles et collectives.

Les principales actions retenues sont relatives à la promotion, aux conditions de travail, aux qualifications et rémunérations, au recrutement, à la formation et à l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. Le bilan des plans d'action est communiqué aux représentants du personnel lors des réunions de négociations annuelles sur les salaires ou en Comité d'Entreprise.

Par ailleurs, les accords « contrat de génération », intégrés aux accords G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) sont signés pour la majorité des sites. Ils définissent les dispositions de maintien dans l'emploi des séniors (amélioration des conditions de travail et prévention, aménagement de fin de carrière...), l'emploi des jeunes (parcours d'intégration, développement du tutorat...) et la transmission des savoirs et compétences. Le bilan des actions est communiqué annuellement en Comité d'Entreprise aux représentants du personnel.

Afin de favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées, le Groupe s'est engagé à accueillir et à maintenir au sein de ses organisations des personnes en situation de handicap. En 2015, plus de la moitié des sites a rempli son obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Le taux global au niveau du groupe est de 6,1 % contre 5,4 % en 2014.

Travailleurs handicapés	2015	2014	2013
Taux de travailleurs handicapés (%)	6,1	5,4	5,4

En parallèle, des initiatives propres à chaque site ont été menées, comme par exemple la formation de salariés au tutorat d'accueil de personnes handicapées pour faciliter leur intégration au sein de l'entreprise ou l'accompagnement de salariés pour la constitution de leur dossier de déclaration de reconnaissance d'un handicap. D'autre part, le Groupe fait régulièrement appel à du personnel des « Ateliers Protégés » dans le cadre de ses activités administratives et de production.

1.8. La promotion de valeurs fondamentales

Par son adhésion au Pacte Mondial* dès 2003, Tipiak s'est engagé à prendre des mesures pour appliquer les principes du Pacte dans ses activités quotidiennes, notamment ceux liés aux droits de l'homme et aux conditions de travail.

Le Groupe s'engage ainsi à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur en France, territoire sur lequel sont situés ses sept sites de production. D'une manière générale, il adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et respecte les stipulations des conventions de l'O.I.T., relatives à la liberté d'association et droit de négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants.

Sur l'année écoulée, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Une charte des valeurs, commune à l'ensemble du personnel du groupe Tipiak, rappelle aux salariés les engagements de « considération » et de « respect de la personne » promus dans l'entreprise. Cette charte est régulièrement présentée par le Président Directeur Général, lors des séminaires d'intégration de tous les nouveaux encadrants et reprise dans les livrets d'accueil des sites.

<p>* Le « Pacte Mondial » ou « Global Compact » est une initiative internationale initiée par les Nations Unies qui rassemble des entreprises, des membres de la société civile et du monde des affaires, pour promouvoir dix principes universels en matière d'environnement, d'éthique et de droit du travail.</p>
--

2. Le volet Environnemental

2.1. La politique en matière environnementale

Soucieux de contribuer au développement durable*, le Groupe Tipiak s'inscrit dans une démarche visant le respect et la protection de l'environnement et des ressources naturelles, en collaboration avec ses clients, ses fournisseurs, ses salariés et ses partenaires locaux.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage notamment à favoriser la mise en œuvre d'une politique environnementale dans chacune de ses filiales autour des axes suivants :

- ✓ la sensibilisation de ses salariés par des actions de communication et de formation,
- ✓ la maîtrise de ses rejets par des plans d'action et une gestion quantifiée des déchets, visant à leur réduction et à leur valorisation,
- ✓ la réduction de la consommation des énergies et de l'eau,
- ✓ la promotion de ses pratiques environnementales auprès de publics externes.

Les plans d'actions mis en place illustrent ainsi les principes environnementaux du Pacte Mondial auquel le Groupe Tipiak adhère depuis 2003 (*cf volet social*).

* Le Développement Durable se veut un processus de développement qui concilie l'écologie, l'économie et le social en établissant un cercle vertueux entre ces trois pôles. C'est un développement économique efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable.

Se développer en respectant l'environnement

Le Groupe Tipiak exerce des activités dont les impacts sur l'environnement sont limités comparativement à la plupart des autres secteurs d'activité industrielle. Il mène cependant une politique active visant à limiter le plus possible les nuisances de ses sites industriels. Un auto-diagnostic environnemental des sites, conduit en 2008, a permis de définir un référentiel par site (état des lieux et mesures d'amélioration). Les plans d'action définis font l'objet d'un suivi au sein d'un Comité de pilotage « Sécurité et Environnement » et le tableau de reporting consolidé des indicateurs environnementaux est enrichi au fil des années.

La mise en application de l'article 225 de la loi dite « Grenelle 2 » continue à mobiliser les équipes sur les sujets environnementaux : validation et suivi des indicateurs existants, renforcement du contrôle interne par des réunions de sensibilisation des contributeurs et par la mise en place d'un processus d'audit des données par les contrôleurs de gestion pôles et Groupe. En 2015, un certain nombre d'indicateurs clés ont fait l'objet de la définition, avec validation de la direction du Groupe, d'objectifs à atteindre et seront suivis lors du Comité de Pilotage « Sécurité & environnement ».

Une organisation interne de gestion de l'environnement

Compte tenu de la taille, de l'activité ou des spécificités des différents sites industriels du groupe, la mise en œuvre de la politique environnementale et le contrôle de son application sont propres à chaque pôle. Chacun a défini l'organisation de la fonction « Environnement » et l'a rattachée soit à la Direction Industrielle, soit à la Direction Qualité. Les collaborateurs (responsable ou animateur Environnement) sont en contact permanent avec les organismes et associations spécialisés. Un

Comité technique trimestriel et un Comité de pilotage annuel permettent de partager l'information au sein du Groupe et d'accompagner la démarche.

Les personnels des sites sont sensibilisés aux impacts environnementaux par une information interne (livret d'accueil, affichages des indicateurs ou consignes sur poste de travail pour la gestion de déchets à la source), ou dans le cas du site certifié ISO 14001, par des formations spécifiques à tout le personnel aux situations d'urgence et aux bonnes pratiques environnementales.

Dans le pôle Traiteur Pâtissier, les faits marquants liés à l'amélioration des pratiques environnementales depuis 2008 ont été retracés sur une frise chronologique et affichés en 2014 sur les sites afin de sensibiliser les collaborateurs de ce pôle sur l'avancement des plans d'action.

En prévention de sinistres environnementaux et pour leur gestion éventuelle, le Groupe a mis en place une organisation d'alerte et de gestion de crise. Elle s'appuie sur une procédure de mise en place d'une cellule de crise avec la mobilisation d'experts internes. (cf § gestion de crise).

Les démarches d'évaluation ou certification entreprises :

En 2012, le Groupe a obtenu la certification ISO 14001 pour le site de Pont l'Evêque ; elle a été renouvelée en 2014 mais n'a pas fait l'objet de l'audit de suivi en 2015 en raison d'importants travaux sur le site. Elle est suspendue à date.

En 2015, le site de Fouesnant a confirmé sa certification 50 001 pour son système de management de l'énergie.

2.2. L'utilisation durable des ressources

En 2015, la production totale des sites industriels du Groupe Tipiak s'élève à 42 388 tonnes en baisse de 8,2 % par rapport à 2014. Cette diminution des volumes est principalement observée dans un des pôles du secteur sec.

Utilisation des énergies :

Energies (en MWh)	2015		2014		2013	
	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée*
Electricité	25863	0,61	26 064	0,56	25 134	0,58
Gaz	40701	0,96	40 483	0,88	38 033	0,88
Fioul	198		186		176	
Total énergies	66762	1,58	66 733	1,44	63 344	1,46

* chiffres retraités du fait d'une redéfinition du périmètre de la quantité totale de produits (hors produits de négoce).

Les consommations moyennes en énergies sont extraites des facturations des fournisseurs et des relevés internes.

Les ressources énergétiques sont utilisées pour les productions nécessaires aux process de cuisson et de refroidissement ou de maintien de « la chaîne du froid » (frigories). Ces énergies sont peu polluantes (électricité et gaz naturel). Les consommations d'énergies rapportées à la tonne fabriquée en 2015 sont en hausse par rapport à 2014. Cette évolution est néanmoins à relativiser compte-tenu des effets de la répartition de la production entre les différents sites industriels du Groupe dont les activités et consommations sont très différentes. Ainsi, en s'affranchissant des variations de production propres à chaque site, le ratio global de consommation d'énergie du Groupe par tonne produite a augmenté de façon moins importante en comparaison avec 2014 : en effet, le calcul théorique de ce ratio aurait été de 1,52 MWh/tonne en 2015 si chaque site avait produit la même

part du tonnage Groupe qu'en 2014 à performance égale de consommation d'énergie par produit fabriqué qu'en 2015.

L'évolution du ratio provient notamment de l'augmentation de la consommation de gaz / tonne produite sur l'un des pôles du secteur Sec du fait d'une part d'une réduction du tonnage total produit (consommation de gaz non proportionnelle au volume produit en cas de baisse d'activité) et d'autre part d'une évolution du mix produits sur ce pôle.

Le site de Fouesnant a enregistré une amélioration notable de ses performances suite à la mise en service d'une nouvelle installation de production de froid.

De manière générale, chaque site a poursuivi ses plans d'action pour agir sur ses performances (mise en place compresseurs moins énergivores, optimisation des démarrages machines, réglage chaudière, consignes sur les températures des chambres froides,...).

Un audit énergétique, réalisé volontairement par le pôle Epicerie fin 2015, a permis de dégager des pistes de réduction de consommation d'énergie qui seront progressivement mises en œuvre (éco-conduite des installations, investissements, ..). Celui réalisé sur l'un des sites de Traiteur Pâtissier en 2012 sera remis à jour en 2016 pour prioriser les plans d'action.

Depuis 2010, plusieurs sites se sont engagés dans des dispositifs de type « Certificats d'Economie d'Energies » (C2E) qui permettent aux fournisseurs d'énergie de promouvoir les investissements économes en énergie et aux entreprises d'y trouver un levier financier au service de leurs projets industriels. Les certificats ne sont attribués que pour des actions concrètes allant au-delà des performances réglementaires. En 2013 et 2014, plusieurs sites ont ainsi obtenu ce certificat (compresseurs Air à vitesse variable, remplacement des brûleurs de chaudières gaz). Deux nouvelles conventions ont été signées en 2015 (sites de Saint-Aignan de Grand Lieu et de Marans), pour des compresseurs à vitesse variable.

A date, aucun site n'utilise de sources d'énergie renouvelables.

Utilisation de l'eau :

Eau / rejets	2015		2014		2013	
	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée*
Consommation totale (en m³)	175 819	4,15	171 704	3,72	172 009	3,96
Rejets des eaux usées (en m³)		2,59		2,41		2,46
Coefficient de rejet	62 %		65 %		62 %	

* chiffres retraités par rapport à la publication 2012, du fait d'une redéfinition du périmètre de la quantité totale de produits (produits de négoce exclus).

Les consommations moyennes en eau sont extraites des facturations des fournisseurs, pour l'exercice 2015, et des relevés internes.

L'eau est prélevée sur les réseaux d'eau potable ; d'après le Global Water Tool, l'ouest de la France n'est pas répertorié dans une zone de stress hydrique.

L'eau est utilisée dans la fabrication des produits, le nettoyage des équipements et locaux, et certains process de refroidissement. En 2015, en moyenne, et toutes fabrications confondues, le Groupe a consommé 4,15 m³ d'eau par tonne produite, ratio en hausse par rapport à 2014. Cependant, en s'affranchissant des variations de production propres à chaque site, le ratio global de consommation d'eau du Groupe par tonne produite s'est amélioré par rapport à 2014 : en effet, le calcul théorique de ce ratio aurait été de 3,68 m³/tonne en 2015 si chaque site avait produit la même part du tonnage Groupe qu'en 2014 à performance égale de consommation d'eau par produit fabriqué qu'en 2015. Compte tenu de processus de fabrication très différents entre les sites, les ratios de consommation d'eau / tonne produits divergent fortement entre les sites industriels.

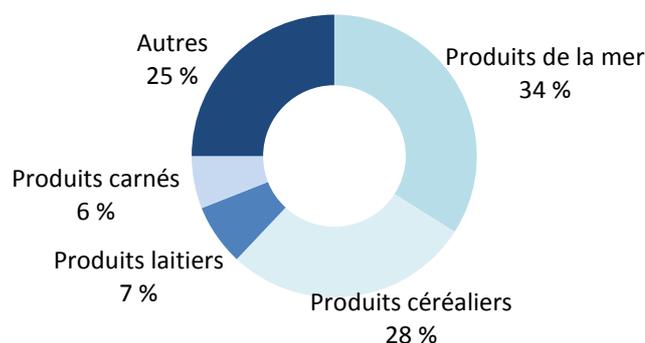
Sensibles à la maîtrise des consommations d'eau, les sites ont poursuivi les actions d'économie déjà engagées : organisation du planning de production pour optimiser le nombre de nettoyages, modification des procédures de nettoyage, révision des réseaux d'eau, sensibilisation du personnel (comme le projet «ECODO», lancé en 2013 à Marans, qui incite les salariés à consommer moins d'eau et à veiller à la qualité des rejets), modification de process (dégivrage des surgélateurs par exemple).

Utilisation des matières premières et des emballages :

Les quatre principales familles de matières premières (hors emballages) sont les produits de la mer (dont les noix de Saint-Jacques), les produits céréaliers(*), les produits laitiers et les produits carnés ; elles représentent 75 % du montant total des achats de matières premières (73 %* en 2014).

(*) chiffre retraité en 2014 du fait du changement de périmètre : la famille « semoule blé » est élargie à « produits céréaliers » prenant en compte « céréales, légumes secs et autres graines ».

Répartition des achats matières premières (en valeur)



Certaines matières premières stratégiques, telles que les noix de Saint-Jacques, la semoule de blé dur, la fécule de manioc ou le quinoa, sont majoritairement ou en totalité approvisionnées de l'étranger en raison de la spécificité ou de la rareté des matières recherchées (en qualité et/ou en quantité), mais aussi de la volonté de diversifier le sourcing pour réduire les risques de dépendance économique et de rupture d'approvisionnement.

Concernant les emballages, le montant de la cotisation Eco-emballages versé au titre de l'année 2015 s'établit à 786 K€, valeur stable par rapport à 2014.

Utilisation des sols :

Tipiak n'intervient pas directement sur l'utilisation des sols et n'interagit pas de façon directe avec les agriculteurs (impliqués en amont de la production de certaines matières premières).

Dans le cas des sites proches de zones protégées type Natura 2000 (cours d'eau, lac...), les plans de surveillance des rejets sont renforcés.

Aucun des sites de production de Tipiak n'inclut d'aires protégées au titre de la biodiversité.

Tipiak n'a pas engagé jusqu'à maintenant d'actions de protection de la biodiversité.

2.3. La pollution et la gestion des déchets

Traitement des eaux usées et Demande Chimique en Oxygène (DCO) :

Dans la majorité des sites (5 sur 7), les eaux usées subissent un prétraitement avant d'être évacuées par les réseaux d'assainissement. Leur composition en matières organiques et en éléments minéraux, tels que l'azote et le phosphore, fait l'objet d'un contrôle, soit en interne, soit auprès d'organismes compétents.

DCO	2015	2014	2013
Tonnage	8,97	7,46	8,90

La quantité totale de DCO mesurée dans les rejets (calculée sur des fréquences d'analyses variables selon les sites) est de 8,97 tonnes en 2015 après application du taux d'abattement des stations de traitement communales. Ce ratio est en hausse par rapport à 2014, malgré les actions de sensibilisation interne (bonnes pratiques de nettoyage) engagées pour limiter les tonnages sortants.

Liste des rejets affectant gravement l'environnement (arrêté du 30 avril 2002) : néant

Gestion des déchets :

Déchets (en tonnes)	2015	2014	2013
Total déchets produits hors boues	3 837	3 749	3 762
<i>Dont déchets non dangereux</i>	1 027	848	1 069
<i>Dont bio-déchets avec ré-emploi (alimentation animale par exemple)</i>	845	946	847
<i>Dont déchets dangereux (D.D.)</i>	7	11	10
Boues (stations de pré-traitement)	42	126	59

Le Groupe a poursuivi sa politique de réduction des déchets par une sensibilisation permanente des collaborateurs dans les ateliers et une attention particulière auprès des fournisseurs sur les conditionnements. En 2015, les usines du Groupe ont toutefois généré 3 837 tonnes de déchets (ce qui représente un ratio de 9,04 % à la tonne de produits fabriqués) dont 22 % sont des bio-déchets avec ré-emploi en alimentation animale (25 % en 2014). En s'affranchissant des variations de production propres à chaque site, le ratio tonnage total de déchets générés par le Groupe par tonne produite a augmenté de façon moins importante en comparaison avec 2014 : en effet, le calcul théorique de ce ratio aurait été de 8,54 % en 2015 si chaque site avait produit la même part du tonnage Groupe qu'en 2014 à performance égale de production de déchets par produit fabriqué qu'en 2015.

Les déchets industriels non dangereux (DIB), qui sont des déchets en mélange, ont représenté 1027 tonnes, en hausse par rapport à 2014 du fait, d'une part de la suppression d'une filière de valorisation en alimentation animale, et d'autre part de l'évolution du mix de production par site. Ils sont récupérés pour être, en général, incinérés par des sociétés spécialisées ou utilisés en production de méthane.

- ✓ Les bio-déchets sont destinés à la valorisation par des organismes habilités (compostage, méthanisation) (873 tonnes) ou au « ré-emploi » dans des filières d'alimentation animale (845 tonnes). Cette filière est une des réponses apportées aux mesures incitatives développées dans le plan national de lutte contre le gaspillage alimentaire.
- ✓ Les déchets dangereux (DD) ont représenté 7 tonnes en 2015 (selon les sites, concernent aérosols, piles, lampes/néons, accumulateurs, séparateurs d'hydrocarbures, huiles de maintenance, solvants...).
- ✓ Les cartons et emballages (3^e place en tonnage) : en 2015, les sites industriels ont rejeté 498 tonnes de cartons et emballages. Le recyclage est assuré par des entreprises spécialisées reconnues.
- ✓ Les boues en matière sèche ont représenté 42 tonnes, après une hausse significative en 2014 expliquée par le démantèlement d'une station et installation de la nouvelle sur l'un des sites.

Sont également recyclés : le plastique, le verre, la ferraille, le bois, le papier.

Déchets valorisés	2015	2014	2013
Taux de valorisation (%)	96	95	92

En 2015, le pourcentage global de valorisation des déchets (matière ou énergétique) s'élève à 96 % grâce à la forte valorisation des DIB (production de chaleur), à la poursuite du recyclage notamment le tri du plastique et le recours à des filières de ré-emploi pour la valorisation des bio-déchets.

Le tri du papier est pratiqué sur tous les sites. En 2015, près de 7,3 tonnes de papier ont ainsi été collectées pour être, soit cédées à des associations caritatives, soit revendues en valorisation.

Une initiative de recyclage 100 % écologique des consommables d'imprimantes et photocopieurs est poursuivie sur 4 sites.

Le site de Saint-Herblain (comprenant le siège administratif et un site de production) a également innové en septembre 2015 avec la mise en place de nouvelles filières de tri : des collecteurs de gobelets, bouteilles plastiques et canettes en métal ont été installés dans les deux zones de pause du site. Les salariés ont été sensibilisés par voie électronique et affichage. Les premiers résultats sont encourageants.

Nuisances aux riverains des sites industriels :

Tous les sites sont implantés dans des zones industrielles (Z.I.) ou d'activité (Z.A.) avec des impacts potentiels limités sur les habitations. Des mesures de bruits sont effectuées en limite de propriété, conformément à l'arrêté préfectoral de chaque site soumis à autorisation ou à déclaration.

2.4. Le changement climatique : les rejets de gaz à effet de serre (GES)

Suite à la mise en place d'un outil en 2013, les sites du groupe comptabilisent leurs rejets de gaz à effets de serre (G.E.S.) sur les Scopes 1 & 2(*).

G.E.S.	2015	2014(**)	2013
Tonnage équivalent CO2	16 665	22 058	17 901

(*) Considèrent les émissions de GES directement émises sur site (Scope 1) et les émissions de GES associées à l'énergie indirectement émises (Scope 2).

(**) Le tonnage 2015 prend en compte la mise à jour des facteurs d'émission par l'ADEME ; l'impact sur la donnée 2014 retraitée étant non significatif (+0,2 %) il n'a pas été pris en compte

Le résultat global de l'année 2015 est de 16 665 TeqCO2 pour les 7 sites, en forte baisse par rapport à 2014 (22 058 TeqCO2).

La programmation du changement d'installation de production de froid à Fouesnant en 2015 avait nécessité un renforcement du stockage de fluides frigorigènes fin 2014, d'où la nette hausse des émissions de GES en 2014 vs 2013.

L'utilisation d'une technologie pérenne à base de gaz naturel sur cette nouvelle installation, mise en service en juillet 2015, contribue dès l'exercice 2015 à une réduction des émissions de GES.

Pour rappel, le Groupe a en effet engagé depuis plusieurs années un très important programme d'investissements visant la substitution de certains fluides frigorigènes utilisés dans la production de froid ayant un impact négatif sur l'environnement. Ce programme est aujourd'hui achevé sur les sites de Marans et Fouesnant.

Par ailleurs, les audits énergétiques réalisés progressivement sur les sites (cf § énergies) et la mise en œuvre des plans d'action associés, doivent permettre de réduire graduellement les émissions de GES dans les années à venir.

2.4.1. La conformité aux dispositions réglementaires en matière environnementale

Les sites industriels, soumis à autorisation, déclaration ou enregistrement auprès de la DREAL ou de la DDPP, ont obtenu la permission d'exploiter.

Depuis 2010, dans le souci d'être au plus près de l'évolution de la législation, le Groupe utilise un logiciel de veille réglementaire en « Environnement et Sécurité » exploité par tous les sites.

2.4.2. Les dépenses engagées en matière environnementale

Dépenses	2015	2014	2013
<i>Dépenses affectées en traitement des déchets, des rejets, audits/diagnostics (en K€)</i>	561	579	563

Les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité des sites industriels du Groupe sur l'environnement se sont élevées à 561 K€ soit à un niveau proche de celui des années précédentes. Elles portent essentiellement sur l'assainissement des eaux usées, le traitement des déchets et les coûts d'audit et de diagnostic.

Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement :

Pas de provision sur l'exercice. Le montant des garanties est disponible dans le § 4.5. « Assurances ».

Montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement :

Au cours de l'exercice 2015, le Groupe n'a versé aucune indemnité en exécution d'une décision judiciaire pour risques en matière d'environnement et à date, aucune décision judiciaire en matière d'environnement n'est en cours.

Objectifs assignés aux filiales à l'étranger : Non applicable pour le Groupe Tipiak.

2.4.3. Perspectives & plans d'action

Pour les trois prochaines années, le Groupe poursuivra sa politique de sensibilisation à la sécurité et à la protection de l'environnement.

Par ailleurs, il amplifiera ses actions de protection de l'environnement :

- ✓ Par une optimisation des consommations énergétiques (électricité et gaz) et des consommations d'eau à partir des diagnostics réalisés.
- ✓ Par la maîtrise des rejets en eaux usées, en poursuivant les programmes de sensibilisation interne.
- ✓ Par la réduction des déchets banaux et leur valorisation.

3. Le volet Sociétal

3.1. Assurer son rôle d'acteur local

L'ambition de Tipiak de fédérer des entreprises pionnières aux savoir-faire reconnus montre sa volonté de favoriser le développement de chacune d'elles dans son environnement local. Les sites de production du groupe se positionnent, dans la majorité des cas, comme des employeurs majeurs des communes dans lesquelles ils sont implantés.

Elle adhère également à plusieurs groupements d'employeurs pour pérenniser l'emploi des personnels saisonniers en s'associant à d'autres employeurs.

L'entreprise participe régulièrement à des forums emploi ou forums d'orientation (notamment dans le cadre du partenariat de l'établissement d'études supérieures agro-alimentaires ONIRIS) afin de faire connaître ses savoir-faire et de rencontrer de nouveaux talents. L'un des sites a reconduit en 2015 une opération recrutement type « job dating » (entretiens courts) en venant à la rencontre des candidats pendant deux journées pour des entretiens individuels d'embauche. Pour favoriser les liens avec le monde enseignant, deux sites ont participé à des initiatives impliquant des professeurs de collèges, lycée, écoles d'études supérieures avec présentation et visite des ateliers. Ils ont également été mobilisés sur la « semaine de l'Industrie » pour faire découvrir leurs métiers (visite, forums...).

En termes de partenariat, l'entreprise contribue à l'aide aux plus démunis par des dons réguliers de produits alimentaires à plusieurs associations caritatives à proximité des usines, comme les « Restos du cœur » ou la « Banque Alimentaire ». Produits secs, surgelés ou frais sont concernés par cette démarche qui répond aux mesures incitatives développées dans le plan national de lutte contre le gaspillage alimentaire.

Tipiak fait également parfois appel à des organismes favorisant l'insertion sociale pour assurer certains travaux (entretien espaces verts, maintenance de bureaux,..).

Depuis quatre ans, l'entreprise soutient l'action de plusieurs salariés sportifs (frais d'inscription couverts) qui participent au Marathon de Nantes. En 2015, 3 équipes représentant 5 des 7 sites du Groupe, ont ainsi couru sous les couleurs de Tipiak dans la course relais. Un groupe de salariés coureurs et marcheurs est également soutenu par le site de Fouesnant pour sa participation à des courses locales.

3.2. Entretenir des relations avec ses publics

Chaque direction opérationnelle veille à maintenir des relations constructives avec son environnement proche, par des échanges ou des visites sur le site : les élus locaux, les représentants des administrations, les forces de l'ordre ou de sécurité. Des relations étroites sont ainsi entretenues avec les sapeurs-pompiers de chaque commune. En 2015, un état des lieux a été réalisé public par public sur chacun des sites pour évaluer le niveau de la relation entretenue avec chaque partie prenante de l'entreprise et en dégager un plan d'actions qui sera déployé en 2016.

Par son implication dans des associations professionnelles locales (comme LIGERIAA en Pays de la Loire et IFRIA en Bretagne), l'entreprise contribue à la réflexion menée sur l'évolution de ses métiers et de son activité. Elle s'implique également dans les associations des zones industrielles dans lesquelles certains des sites sont implantés pour participer à la vie du territoire (restauration inter-entreprises par exemple). En 2015, elle a poursuivi son action au sein de l'association des entreprises de Saint-Herblain Ouest et sa commission RSE. Dans ce cadre, elle a participé à l'organisation d'un don du sang en juin 2015 avec l'Etablissement Français du Sang (84 donateurs mobilisés dont 12

salariés du site Tipiak de Saint-Herblain). Elle a également apporté son concours à l'organisation de deux rencontres entre des jeunes de la ville de Saint-Herblain et des entreprises adhérentes au cours de simulations d'entretiens d'embauche (40 jeunes en mars et 110 jeunes en novembre).

L'entreprise favorise également l'accueil de stagiaires, de niveau collège (stages d'observation) jusqu'au stage de fin d'études supérieures. En 2015, 75 stagiaires (tous niveaux confondus) ont ainsi été accueillis dans les différents services de l'entreprise, dont 23 % en production.

Des relations étroites sont entretenues avec plusieurs établissements d'enseignements spécialisés en cuisine ou technologies agro-alimentaires. Un partenariat a également été engagé en 2014 avec le CIFAM (Chambre de Commerce de Nantes Saint-Nazaire) pour une présentation des métiers (boulangers, pâtisseries, cuisiniers) et visite de site auprès de personnes en reconversion professionnelle.

Certains salariés animent des conférences pour partager leur expertise auprès des étudiants ou élèves, participent à des jurys ou à la validation de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de leur branche professionnelle (Convention Collective Nationale des 5 Branches Industries Alimentaires Divers par exemple).

3.3. Favoriser une politique d'achat durable

Une procédure Achats Groupe fixe les lignes directrices en matière de processus achats (sourcer, sélectionner, négocier, référencer, approvisionner, évaluer) applicables à tous les pôles du groupe. L'enjeu majeur est de permettre l'évaluation et la maîtrise des risques à l'achat. Elle est relayée ensuite dans les pôles par une procédure spécifique, intégrée au système qualité. Tipiak travaille continuellement à sélectionner ses matières et à en tester régulièrement de nouvelles dans le cadre d'un processus de référencement rigoureux. La sélection des matières premières comporte plusieurs étapes de validation de la matière et du fournisseur (revue documentaire, audit fournisseur, type et fréquence des analyses, tests industriels, ...). Dans le pôle Traiteur Pâtissier, une évaluation croisée des services Achats/Qualité/approvisionnements permet de dresser une cartographie des fournisseurs selon des critères tels que la qualité des matières livrées, le respect des délais, l'ancienneté des relations commerciales, la localisation géographique, etc.

Dans tous les pôles, un planning d'audit est prévu chaque année selon des critères définis (matières stratégiques, matières sensibles, nouveau fournisseur,...). Ces audits fournisseurs (8,5 % des fournisseurs matières premières et emballages audités en 2015) sont organisés par des équipes Tipiak selon un référentiel interne (sécurité produit, qualité, savoir-faire et maîtrise du process, nettoyage,...), notamment dans le cas du sourcing à l'international afin de valider les conditions de production de matières premières stratégiques et de développer des relations de partenariat durable.

Audits fournisseurs	2015	2014	2013
<i>Nb d'audits / Nb fournisseurs (%)</i>	8,5	8,2	7,4

Les visites sur place à la rencontre de fournisseurs (audits) ou de prospects sont l'occasion pour les équipes d'approfondir leur connaissance des filières stratégiques (comme par exemple dans ces dernières années : le quinoa en Amérique du Sud, le poisson en Ecosse ou en Norvège, la noix de Saint-Jacques en Amérique du Sud, le manioc en Thaïlande).

L'entreprise continue sa démarche de promotion des dix principes du Pacte Mondial, notamment ceux touchant l'environnement, auprès de ses fournisseurs de matières premières et d'emballages. Questionnaires fournisseurs, conditions générales d'achat et supports d'audits fournisseurs y font ainsi référence, dans un but de sensibilisation et d'incitation.

La quasi-totalité des activités de fabrication et de conditionnement des produits sont réalisées en propre dans les sites industriels du groupe. Les activités sous-traitées à des tiers (conditionnement) ne représentent que 0,19 % du coût total de production du groupe (négoce exclus).

3.4. Garantir la qualité nutritionnelle et la sécurité des aliments

Dans chaque pôle d'activité, une direction de la qualité, indépendante des responsables de production veille en permanence à la qualité et la sécurité des aliments. L'approvisionnement sécurisé en matières premières sensibles est garanti par l'application rigoureuse et permanente des procédures d'assurance qualité. Celles-ci sont le plus souvent validées par des certifications de type ISO 9001, BRC (British Retail Consortium) ou IFS (audits distributeurs), délivrées par des organismes habilités. En 2015, la plupart des certifications en cours ont été renouvelées. (cf § développé dans le chapitre « les facteurs de risques dans le rapport annuel). Pour prévenir le risque de fraude, l'avant-projet, lancé en 2013 et finalisé en 2014, a été suivi par le lancement d'un projet de mise en œuvre (cf §3.5).

Dans le cadre des plans de surveillance des produits, des milliers d'analyses, principalement sur des critères bactériologiques, contaminants, physico-chimiques, allergènes, sont réalisées chaque année sur les matières premières et les produits finis dans les laboratoires internes au site ou par des laboratoires extérieurs accrédités.

Plusieurs centaines de sessions internes de dégustation sont organisées annuellement sur chaque site par des personnes formées permettant de valider les qualités gustatives et l'aspect de chaque recette. De nombreux tests de dégustation sont également effectués chaque année par des organismes externes indépendants auprès de milliers de consommateurs. Les normes du groupe prévoient que la commercialisation d'un nouveau produit ne peut être validée et déclenchée que lorsque celui-ci recueille en test à l'aveugle des scores élevés d'appréciation gustative selon des critères définis par les équipes Recherche & Développement.

Dans le cadre de la prévention des risques, le groupe dispose d'une procédure « Mise en place d'une cellule de crise » qu'il peut déclencher en cas d'alerte ou de crise avérée, en mobilisant des experts internes et des partenaires externes dans des domaines variés (juridique, relations sociales, communication, bactériologie, gastro-entérologie). Dans ce cadre, l'entreprise a concrétisé son partenariat avec l'I.M.A.D. (Institut des Maladies de l'Appareil Digestif) en devenant membre de sa Fondation d'entreprise depuis 2 ans.

Enfin, des sessions de formation ou de sensibilisation sont aussi dispensées chaque année auprès des responsables opérationnels et de tous les nouveaux encadrants du groupe lors de leur séminaire d'intégration. En 2015, 36 membres de l'encadrement ont bénéficié de cette information.

3.5. Prévenir la fraude et la corruption

L'organisation du groupe Tipiak dans lequel les fonctions finance, comptabilité, juridique, crédit management et paie sont centralisées au sein de la société de tête Tipiak SA et « indépendantes » des entités opérationnelles pour lesquelles elles opèrent garantit une séparation des fonctions et une sécurisation des opérations.

Plus spécifiquement les fonctions Contrôle de Gestion Groupe, Comptabilité et Juridique, de par leur positionnement « indépendant » au sein de la holding Tipiak SA et la nature de leurs missions (tableaux de bord & indicateurs de gestion, contrôle interne, gestion des risques) contribuent à réduire cette nature de risques.

Par ailleurs, la sensibilisation des fournisseurs du groupe aux principes du Pacte Mondial (*cf § achats*) constitue une action de prévention contre le risque de corruption.

En interne, la présentation des 10 principes du Pacte Mondial a été récemment ajoutée dans le déroulé du séminaire d'intégration de tous les nouveaux encadrants afin de les informer et de les sensibiliser à l'engagement de l'entreprise.

Enfin, pour améliorer la maîtrise des filières d'approvisionnement et limiter le risque de fraude de la part de fournisseurs, un avant-projet a été initié en 2013 pour renforcer le processus de sécurisation des achats applicable à l'ensemble des pôles du Groupe. Il a été poursuivi en 2014 et a permis l'élaboration d'une matrice « Fraude » par famille de matières. Cette matrice identifie 3 niveaux de risque distincts correspondant à 3 niveaux de plans d'actions de contrôles internes et externes qui seront déployés progressivement au sein du Groupe. Dès 2015, un pôle pilote a démarré un projet de mise en œuvre des actions identifiées, notamment sur le contrôle des matières à réception. Il sera poursuivi en 2016.

Tipiak s'appuie sur sa culture d'entreprise, son organisation, sa politique d'achat (*cf § achats*) favorisant des relations durables fondées sur la confiance et l'intérêt mutuel et sur différentes actions de sensibilisation (décrites ci-dessus) pour prévenir les faits de fraude et de corruption.

Dans le cadre de son développement à l'international, l'entreprise renforce sa connaissance du sujet par la participation à des conférences thématiques, l'intervention d'experts lors de sessions de sensibilisation ou de formation interne, la recherche documentaire, dont notamment les publications de Transparency International ainsi que par l'échange d'expériences.



Tipiak

Exercice clos le 31 décembre 2015

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC¹ sous le numéro 3-1050, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le chapitre 5 intitulé « La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (R.S.E.) » du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », 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 aux référentiels utilisés par la société, composés des procédures de reporting RSE dans leur version datée de février 2016 (ci-après les « Référentiels ») présentés en introduction du chapitre « 5. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » dans le rapport de gestion et disponibles sur demande à l'adresse suivante : tipiak@tipiak.fr.

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 professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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) ;

¹ Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr



- 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 aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de cinq personnes entre septembre 2015 et avril 2016 pour une durée d'environ huit semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles 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 de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000².

1. Attestation de présence des Informations RSE

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 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de 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 une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions Communication et RSE, Ressources Humaines, Sécurité et environnement, Qualité et Achats, 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 des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur,

² ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information



- 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 importantes³ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), 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 sélectionnées⁴ 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 51 % des effectifs et entre 7 et 14 % des informations quantitatives environnementales.

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

³ **Informations environnementales et sociétales :**

- *Indicateurs (informations quantitatives) :* la pollution et la gestion des déchets (la quantité de DCO et les tonnages de déchets produits et valorisés), la consommation d'énergie, les émissions de GES, la consommation d'eau.
- *Informations qualitatives :* la politique générale en matière d'environnement, la pollution et la gestion des déchets (les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol, les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets), les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique ; l'impact territorial, économique et social (emploi, développement régional, impact sur les populations riveraines ou locales), les relations avec les parties prenantes (les conditions de dialogue, les actions de partenariat ou de mécénat), la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux, les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

Informations sociales :

- *Indicateurs (informations quantitatives) :* l'emploi (l'effectif total et répartitions, les embauches et les licenciements), l'absentéisme, les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, les maladies professionnelles, le nombre total d'heures de formation.
- *Informations qualitatives :* les conditions de santé et de sécurité au travail, les politiques mises en œuvre en matière de formation.

⁴ Informations sociales et sociétales : Tipiak Traiteur Pâtissier ; informations environnementales : site de Malville.



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'échantillonnages 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 aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 1^{er} avril 2016

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eric Mugnier', written over a light blue horizontal line.

Eric Mugnier
Associé Développement durable

A handwritten signature in purple ink, appearing to be 'Bruno Perrin', written over a light blue horizontal line.

Bruno Perrin
Associé