



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES
SEPTEMBRE 2016

SOMMAIRE

1. Déclaration d'Alex Bongrain

Président-Directeur Général de Savencia Fromage & Dairy

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

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

3. Vérifications et concordance

Contact

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

Fabienne Boroni – Directrice de la Communication

fabienne.boroni@lalliance.com

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

1. DÉCLARATION D'ALEX BONGRAIN, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

En 1956 était créé Caprice des Dieux, produit fondateur de notre Groupe, un fromage original et innovant, dont la saveur et la qualité constantes ont gagné la confiance des consommateurs. Depuis soixante ans, cette confiance est au cœur des relations établies entre nos marques et leurs consommateurs, entre les entreprises du Groupe et leurs parties prenantes.

Centré sur les spécialités et les ingrédients laitiers à valeur ajoutée, SAVENCIA Fromage & Dairy, 2^e groupe fromager français, 5^e mondial, compte aujourd'hui parmi les premiers transformateurs de lait mondiaux. Nous valorisons le lait de 12 000 producteurs et employons près de 19 000 personnes dans 29 pays, au sein d'entreprises à taille humaine, unies par des valeurs fortes et partagées.

Entreprendre pour bien nourrir l'Homme, réussir avec nos collaborateurs et nos partenaires, développer une production durable, respectant la nature dont dépend la qualité du lait que nous transformons, contribuer au bien commun : ces engagements sont au cœur de la culture du Groupe.

Ils font écho aux dix principes du Pacte Mondial auquel nous adhérons depuis 2003.

Nous nous attachons à les faire vivre, à progresser dans leur application et à les promouvoir auprès de nos partenaires.

En 2015, nous avons élargi au développement durable la compétence de l'un des deux comités chargés de préparer les décisions de notre Conseil d'administration. Cela témoigne de notre engagement au plus haut niveau.

Alex Bongrain
Président Directeur général

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

DROITS DE L'HOMME

Les principes du Pacte Mondial

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

Modalités d'application et avancées 2015

LES VALEURS ET LES FINALITES DU GROUPE

Notre Groupe est constitué d'entreprises à taille humaine, unies par une culture humaniste, familiale et entrepreneuriale.

Nos valeurs

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

Entreprendre pour bien nourrir l'Homme, privilégier la qualité et respecter la nature, développer et promouvoir nos collaborateurs, investir pour assurer la croissance rentable et la pérennité du Groupe, contribuer au bien commun : ces engagements fondent la stratégie responsable et durable que le Groupe met œuvre depuis sa création.

Nous nous engageons avec nos collaborateurs pour une performance équilibrée conciliant développement économique et social dans le respect des personnes et de l'environnement. Notre démarche de management orientée vers l'excellence vise la satisfaction des clients et la prise en compte des attentes des parties prenantes.

La Charte éthique

Les principes d'action et les règles de conduite du Groupe sont inscrits dans sa **Charte éthique « Le Groupe et sa culture »**, qui est remise à chaque collaborateur entrant dans le Groupe.

Notre charte rappelle les dix principes du Pacte Mondial et précise que chaque collaborateur a le devoir d'alerter son supérieur hiérarchique direct et, si nécessaire, un des dirigeants du Groupe quand il estime que l'éthique du Groupe n'est pas respectée.

LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Le Conseil d'administration fixe les objectifs et définit la stratégie du Groupe dans le respect de sa culture et de ses valeurs.

Deux comités spécialisés assistent le Conseil dans la préparation de ses décisions : le Comité d'audit et des risques et le Comité de management et des rémunérations.

En 2015, les attributions du Comité de management et des rémunérations ont été élargies à la politique de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

LES COLLABORATEURS

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

Les relations entre les collaborateurs sont construites sur la **confiance** et le respect avec le souci de traiter chacun avec dignité. La tolérance (accepter et comprendre les autres) est l'une des quatre valeurs du Groupe avec le courage, l'honnêteté et la loyauté. L'enquête **Great Place to Work** mesure depuis 2009 le climat social et les attentes des collaborateurs dans les entités qui peuvent ainsi s'étalonner, partager les meilleures pratiques et progresser.

Formation et développement

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

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

- Nous proposons des **formations** de qualité pour tous : près de **209 000 heures** en 2015, dont 69 % des salariés ont bénéficié. Plusieurs filiales proposent aux agents de production des programmes de **Maîtrise des Savoirs Fondamentaux** (calcul, communication écrite et orale, informatique) afin d'améliorer leur employabilité. Les **formations qualifiantes** sont largement encouragées. Elles permettent aux collaborateurs d'obtenir un diplôme reconnu par la branche professionnelle concernée.

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

Sécurité au travail

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

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

Un programme spécifique est mis en œuvre pour protéger les collaborateurs en déplacement.

- Chaque entité définit et déploie un plan d'actions avec des objectifs chiffrés et contrôlés. Un outil de suivi et d'analyse de l'accidentologie et un reporting régulier contribuent à faire progresser cette démarche. Un **Flash info Accident Groupe** permet de mieux partager l'identification des risques et les moyens de les prévenir.

- Les **Visites de Sécurité Comportementales**, déployées à l'échelle du Groupe, mobilisent toutes les parties prenantes, direction, managers et opérateurs, afin d'inventorier et d'éliminer les situations à risque.

Cette démarche est élargie à la **collecte du lait**. Un protocole de transport est élaboré pour chaque exploitation afin d'assurer la sécurité des 120 à 180 ramassages annuels réalisés dans chacune d'elles.

- Nous avons reconduit en 2015 et 2016 la **Semaine Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail**, lancée en 2013. Elle mobilise tous les collaborateurs sur tous les sites du Groupe et permet de partager les meilleures pratiques.

- **En 2015, le taux de fréquence des accidents** (nombre d'accidents de travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées) s'établit à 9,1 en 2015 et le taux de gravité à 0,4, en baisse de 17 % et 20 % respectivement par rapport à 2014.

Parmi les meilleures performances, l'unité Fleur de Lait West en Californie a dépassé 2 ans sans accident du travail avec arrêt et la filiale Savencia Fromage & Dairy UK a dépassé 4 ans.

LES PRODUCTEURS DE LAIT

Nous collectons plus de **4 milliards de litres de lait** de vache, de chèvre et de brebis, auprès de **12 000 producteurs** dans le monde et nous nous attachons à le valoriser le mieux possible.

- La France représente les trois quarts de notre collecte mondiale. Afin **d'anticiper la fin des quotas laitiers** en Europe le 1^{er} avril 2015, nous avons contractualisé dès 2012 nos relations avec 15 Organisations de Producteurs (OP) : elles représentent 2700 producteurs proches de nos fromageries et laiteries.

Ces accords comprennent un contrat-cadre conclu à l'échelle des OP et des contrats d'application régissant les relations de chaque producteur avec sa laiterie.

- Nous assurons aux producteurs une sécurité de débouchés en nous engageant sur des **contrats d'achat de long terme**.

- Nous facilitons le démarrage des **jeunes producteurs** avec l'attribution de volumes à produire, un soutien financier, la sécurisation de leur marge pendant 3 ans et de la formation continue.

- Nous travaillons aussi en partenariat avec des **coopératives laitières** dont plusieurs sont **associées** à la valorisation du lait apporté :
 - En France, la coopérative Agrial est actionnaire de notre filiale la Compagnie Laitière Européenne ; Union Bressor est partenaire dans la production du Bresse Bleu et Terra Lacta est notre associée dans les Fromageries Lescure.
 - En Argentine, la coopérative AUT est actionnaire de notre filiale Milkaut, l'un des tout premiers transformateurs laitiers du pays.
- Nos relations avec les producteurs intègrent des prestations de **conseil, d'assistance et de formation** afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques d'élevage, améliorer la qualité du lait et assurer la performance durable des exploitations.
- Nous soutenons la **modernisation** des fermes et de leur gestion. En Pologne, par exemple, notre filiale Turek a permis l'installation de centaines de tanks de refroidissement, en partie collectifs, pour 4000 petits éleveurs. Elle facilite aussi la reprise des troupeaux de petits exploitants en fin d'activité par des fermes familiales capables de satisfaire aux exigences d'une production moderne.
- Nous accompagnons les producteurs dans le **développement durable de leurs exploitations** en les aidant à améliorer leurs performances économiques tout en réduisant leur empreinte sur l'environnement. En France, près de 1000 exploitations sont engagées dans notre démarche d'**Approvisionnements Laitiers Responsables**. En Allemagne, en Espagne, en Pologne, en Slovaquie, plusieurs de nos filiales promeuvent un élevage raisonné, conjuguant naturalité et rentabilité.

LES FOURNISSEURS

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

- L'évaluation des fournisseurs prend en compte la qualité du produit, celle du service qui l'accompagne et la compétitivité ce qui inclut la capacité à proposer des solutions plus économes ou plus durables.
Des **forums de l'innovation** permettent aux fournisseurs de présenter leurs nouveaux produits et procédés. Ces rencontres favorisent une démarche collaborative pour développer des solutions innovantes.
- Un **Code de Conduite Achats** fixe les engagements des acheteurs dans leurs relations avec les fournisseurs dans quatre grands domaines : éthique et intégrité, communication et collaboration, performance et progrès, achats durables et responsabilité.
- Une **Charte des Achats Durables & Solidaires** précise la politique du Groupe en matière d'achats responsables. Les acheteurs identifient, dans leur région, les entreprises du secteur adapté et les entreprises d'insertion susceptibles de fournir les produits et les prestations qu'ils recherchent.
Cette charte est systématiquement communiquée lors des appels d'offres et largement diffusée auprès des fournisseurs qui sont invités à y adhérer.

- Nous adhérons en France à la **Charte Relations Fournisseur Responsable** de la Médiation des Entreprises et du Conseil National des Achats. Elle promeut les achats responsables et les partenariats de long terme entre grandes et petites entreprises d'une même filière au bénéfice de la compétitivité et de l'équilibre économique des PME et ETI.
- Les acheteurs et tous les cadres entrants sont formés à la politique d'achats responsables du Groupe.
- Les **performances sociales et environnementales** de nos principaux fournisseurs sont évaluées selon une méthode commune par la société ECOVADIS. Les axes de progrès identifiés sont partagés avec les fournisseurs concernés.

LES CONSOMMATEURS

Concevoir, produire et commercialiser des produits de qualité irréprochable, supérieure et unique fonde la confiance des consommateurs dans nos marques. Dans chacun des pays où nous sommes présents, nous proposons aux consommateurs des produits conçus pour eux, cautionnés par des marques réputées, qui appartiennent souvent au patrimoine de leur pays.

- Nous nous appuyons sur un référentiel commun et sur des outils qui ont fait leurs preuves :
 - une politique de **qualité** fondée sur les principes de l'ISO 9001 et une politique de **sécurité** des aliments appliquant la norme ISO 22000 et, selon les marchés, des certifications de type BRC ou IFS Food ;
 - des matières premières de grande qualité ; en France, tous les producteurs collectés adhèrent à la **Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage** ;
 - des implantations locales permettant une connaissance approfondie des goûts et des usages locaux ;
 - des consommateurs consultés dès la conception des produits et des **panels** de consommateurs chargés d'évaluer en continu tous les aspects de la qualité ;
 - des formulations naturelles et équilibrées ;
 - une **information nutritionnelle** précise sur chaque produit.
 - Le lait contient de nombreux nutriments qui renforcent les défenses de l'organisme et régulent des fonctions comme la croissance pour les plus jeunes, l'assimilation du calcium à tout âge, la lutte contre l'ostéoporose pour les plus âgés. La recherche de notre pôle Ingrédients contribue à améliorer la connaissance de ces mécanismes, à **mettre les principes actifs du lait au service de la nutrition et de la santé** grâce à des procédés exclusifs d'extraction et des formulations de haute efficacité.
 - Nous nous attachons à répondre aux différents besoins nutritionnels avec des produits allégés, à teneur réduite en cholestérol, sans lactose ou encore, enrichis en calcium et en vitamines.
- En 2015**, nous avons notamment lancé le premier beurre demi-écrémé et la première crème **sans lactose** pour les consommateurs qui ne le tolèrent pas.
- Nous avons aussi introduit sur le marché de la **nutrition infantile** une gamme de lait **bio** et des desserts sans lait pour les bébés **allergiques**.

▪ Nous produisons et commercialisons des desserts lactés en conditionnement aseptique. Ces produits bénéficient de technologies de longue **conservation à température ambiante**. Ils peuvent ainsi parvenir en parfaite condition aux consommateurs d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie à travers des circuits de distribution traditionnels sans chaîne de froid. Une gamme renforcée en vitamine D et en calcium contribue à la prévention des carences infantiles.

CITOYENNETE, SOLIDARITE

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

▪ En France, nos entreprises participent depuis 2011 à **L'Arrondi sur salaire**. Les collaborateurs volontaires offrent de quelques centimes jusqu'à 3 euros de leur salaire net et le Groupe abonde leur don du même montant. Ces fonds sont redistribués sous forme de **microcrédits** par quatre associations : l'**Adie**, **PlaNet Finance**, **Planet Urgence** et **Vaincre Noma**, une maladie qui défigure les enfants en Afrique.

En Allemagne, **Restcent-Aktion**, un programme similaire, finance des actions de solidarité dans les domaines de l'alimentaire et de la santé.

▪ **Le Fonds de dotation du Groupe « Bien nourrir l'Homme »** encourage et accompagne des collaborateurs engagés dans des initiatives solidaires en France et dans le monde. En 2015, nous avons notamment soutenu :

- **Elevages Sans Frontières** qui aide des familles rurales de pays en développement à acquérir une autonomie alimentaire et économique durable grâce au microcrédit. La contribution du Fonds a permis à 175 femmes marocaines d'améliorer leurs conditions de vie en développant de petits élevages de chèvres ;

- **l'association Florentin** qui a formé 887 familles malgaches à transformer en fromage des surplus de lait pour les conserver et à valoriser le lactosérum en boisson aromatisée ;

- **Sapere « Les classes du goût »** qui place l'éveil sensoriel et l'expérience gustative au cœur de l'apprentissage à bien se nourrir dès le plus jeune âge. Cette démarche participe à **la lutte contre l'obésité infantile** dans plusieurs pays.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les principes du Pacte Mondial

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

Modalités d'application et avancées 2015

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

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

En 2015, des accords annuels de rémunération ont été signés dans 56 % des filiales. En France, l'objectif est de mettre en place un socle social commun harmonisé. Un nouvel **accord de Groupe** a été conclu sur la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Il complète les accords déjà signés concernant le Plan d'Epargne Groupe, la prévoyance et le régime d'assurance complémentaire des frais de santé.

- Le Groupe assure à ses collaborateurs une **égalité de traitement** en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de développement des compétences, de mobilité professionnelle et d'épanouissement personnel. Nous nous attachons à accompagner chaque talent, veillons au respect des chances et de la non-discrimination et formons les managers à la diversité.

- **L'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes est un vrai projet de développement social : chaque entité met en œuvre un plan d'actions. Les femmes représentent 40 % des collaborateurs et près de 39 % de l'encadrement. Les bonnes pratiques d'égalité professionnelle sont recensées et partagées. Un guide de bonne conduite est diffusé aux cabinets de recrutement qui doivent proposer les listes mixtes de candidats.

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

Les plus de 55 ans représentent 14,8 % des effectifs permanents et les **moins de 24 ans** 4,3 %. Les seniors bénéficient d'une seconde partie de carrière qui leur permet de transmettre leurs connaissances et de valoriser leur expérience, notamment auprès des jeunes.

Plus de **250 jeunes** ont été accueillis en stage, en alternance ou en apprentissage en 2015 à tous les niveaux de formation.

- **Les personnes handicapées** représentent 4,2 % de l'effectif en France et 2,8 % au total. De nombreuses initiatives facilitent leur intégration et leur maintien dans l'emploi : processus de recrutement adapté, aménagement des postes, partenariat avec des associations et établissement pour l'emploi des personnes handicapées, sensibilisation des entreprises prestataires de travail temporaire.

▪ Le label « **Top Employeur** » reconnaît la qualité des pratiques managériales et des outils de gestion des ressources humaines au service des collaborateurs.

En 2015, nous avons été distingués « **Top Employeur France** » pour la 7^e année consécutive et « **Top Employer Europe** » pour la 3^e année consécutive, ce label couvrant l'Allemagne, la France, la Belgique, l'Espagne et la Pologne.

ENVIRONNEMENT

Les principes du Pacte Mondial

7. Appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dispositifs d'application et avancées 2015

La protection de l'environnement s'inscrit naturellement dans la politique industrielle du Groupe dont les unités de production sont généralement situées au cœur de leur bassin laitier. Elle fait l'objet d'une démarche de progrès à laquelle sont associées les parties prenantes.

▪ Un **système d'évaluation** de la sécurité des sites industriels et de leur respect de la réglementation permet aux unités opérationnelles de mettre en œuvre des politiques de prévention et de protection adaptées.

- La **direction industrielle** du Groupe accompagne les filiales dans l'application de leurs plans de prévention et de protection de l'environnement. Elle soutient leurs démarches de certification ISO 14001, assure le suivi des programmes d'amélioration et contrôle leurs résultats.

- Un **service de veille et d'expertise** est chargé d'identifier et diffuser les innovations et les meilleures pratiques internes et externes de préservation de l'environnement et de gestion du cycle de vie.
- Une **fonction Sécurité/Environnement** a été créée au niveau Groupe en 2015.
- L'ensemble de l'encadrement et la majorité des salariés sont **sensibilisés et formés** à la protection de l'environnement.

▪ Nous nous attachons à maîtriser notre empreinte à chaque étape de notre activité avec **4 axes d'actions** :

- Valoriser le mieux possible chaque goutte de lait, réduire les pertes et rebuts,
- Economiser l'énergie, réduire les émissions,
- Optimiser les transports,
- Economiser l'eau, réduire et traiter les rejets.

Chaque site s'engage à maîtriser ses consommations d'eau et d'énergie avec des objectifs revus chaque année. Des commissions transversales spécialisées (eau, énergie, matière, etc.) animent le déploiement des meilleures pratiques, accompagnent et suivent les plans d'actions, les synergies et les initiatives dans chaque usine.

▪ Nous maximisons en permanence la transformation du lait et la valorisation de ses co-produits. La standardisation des procédés et des modes opératoires, la généralisation des équipements les plus performants, le déploiement des meilleures pratiques contribuent à réduire les consommations, les rebuts de fabrication, les émissions et les rejets. La réalisation journalière d'un **bilan matière** complet permet aux équipes opérationnelles d'optimiser le pilotage des process de fabrication.

▪ **L'efficacité énergétique** des installations est systématiquement évaluée. Un rendement minimum est fixé pour les chaufferies qui font l'objet d'un important programme de rénovation et un schéma directeur est établi pour le froid.

La consommation totale d'énergie s'élève à 8147 térajoules à périmètre comparable, en baisse de 1,3 % par rapport à 2014, avec une réduction de 24 % de la consommation de fuel lourd au bénéfice du gaz, moins émetteur de CO₂.

La consommation d'énergie spécifique à la tonne de produit fabriqué diminue de 0,7 %.

La Fromagerie d'Illoud, qui produit le Caprice des Dieux, a réduit la sienne de 6 % en deux ans et s'est équipée d'une chaufferie à bois de 2800 kWh qui évite l'émission de 7000 tonnes de CO₂ par an. Certifié ISO 50001, le site mobilise tous les moyens pour optimiser ses consommations : variateurs de vitesse, récupération de chaleur, éclairage LED, juste pression, gestion technique centralisée, contrat d'effacement. Des efforts reconnus par le **Trophée de la performance énergétique des industries agro-alimentaires 2015**.

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

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

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

▪ **La consommation d'eau** s'élève à 16 millions de m³ à périmètre comparable, en baisse de 1,4 % sur 2014. La mesure et le contrôle des consommations, la mise en place de circuits fermés pour les eaux de refroidissement, l'ajustement des fréquences de nettoyage et des temps de rinçage, l'utilisation d'eau de serum filtrée pour les lavages contribuent à la maîtrise des consommations et des rejets.

▪ **Les rejets d'eaux usées** s'élèvent à 13,9 millions de m³ à périmètre comparable, en diminution de 0,9 % sur 2014. L'installation de procédés membranaires comme l'osmose inverse, de dégraisseurs et de bassins-tampon permet de réduire la charge des eaux usées à l'entrée des stations d'épuration, ce qui abaisse la demande chimique en oxygène (quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder toute la matière organique contenue dans une eau).

▪ **En amont de la production**, nous avons engagé une démarche d'**Approvisionnements Laitiers Responsables** pour accompagner les producteurs dans le développement durable de leur exploitation.

Nous leur proposons un **diagnostic complet** réalisé par des **experts indépendants** de l'Institut de l'Élevage, de l'Institut de l'Agriculture Durable et de la Filière Conseil Ingénierie (FCI) **selon 10 indicateurs** : stockage et empreinte carbone, consommation d'eau et d'énergie, qualité de l'eau, santé du sol, biodiversité, terroir et naturalité, bien-être, nutrition et santé du troupeau.

- Des **axes de progrès** sont identifiés pour chaque indicateur et des **plans d'action** proposés aux producteurs qui choisissent ceux qu'ils mettront en œuvre.

Le développement des productions fourragères et de l'alimentation naturelle du troupeau sont au cœur de ce programme qui améliore la santé du troupeau, la qualité du lait, le **bilan carbone** et la rentabilité des exploitations. Les prairies stockent le carbone, protègent les sols, filtrent l'eau, maintiennent la **biodiversité**, recyclent les déjections. Bien gérées, elles ne demandent quasiment pas de pesticides et d'engrais. Cela favorise l'autonomie des exploitations et réduit leur vulnérabilité à la hausse des intrants. Le programme d'Approvisionnements Laitiers Responsables promeut aussi les meilleures pratiques d'abreuvement et de nettoyage pour assurer le bien-être animal tout en préservant les ressources en eau.

L'objectif est de réduire de 20 % à l'horizon 2020 l'empreinte carbone des exploitations laitières approvisionnant le Groupe en France. Environ **1000 exploitations** sont engagées dans cette démarche.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les principes du Pacte Mondial

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

Modalités d'application et avancées 2015

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

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

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

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

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

▪ Les entités du Groupe s'engagent :

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

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

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

3. VERIFICATIONS ET CONCORDANCE

Le reporting RSE couvre 100 % des activités et des effectifs du Groupe et des filiales contrôlées au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Deux guides de reporting environnement et social définissent les indicateurs de performance environnementaux et sociaux du Groupe. Ils servent de référentiels pour la vérification externe des données.

Les données sont remontées et consolidées au moyen de l'outil de consolidation financière du Groupe, commun à l'ensemble de ses filiales.

Le processus de reporting est révisé depuis 2002 par les commissaires aux comptes. L'ensemble des informations sociales, environnementales et sociétales a fait l'objet d'une revue par l'un des commissaires aux comptes en 2015.

Le rapport annuel Activité et Développement durable 2015 de SAVENCIA Fromage & Dairy rend compte de la façon dont le Groupe respecte et promeut les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Il comprend notamment :

- un tableau de synthèse des enjeux par parties prenantes et des réponses apportées p48-49
- une table de correspondance avec les informations sociales, environnementales et sociétales requises en France et avec celles souhaitées par la Global Reporting Initiative p71-72.

<http://www.savencia-fromagedairy.com/rapport-annuel/2015>

Coté sur Euronext Paris, SAVENCIA Fromage & Dairy figure **dans les 10 premiers industriels du classement Gaïa Index, 1^{er} indice de développement durable des valeurs moyennes cotées à Paris**. La sélection, réalisée par l'agence extra-financière Ethifinance, repose sur la transparence et la performance dans les domaines de la responsabilité sociale d'entreprise : gouvernance, social, environnement et relations avec les parties prenantes.