

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS DU PACTE MONDIAL 2017



2, rue de la Mabilais

35 000 Rennes

TABLE DES MATIÈRES

Contenu

Message du Président	1
Global Compact : 10 principes et 17 objectifs	2
PRESENTATION DE GALAPAGOS	4
GOUVERNANCE DE LA RSE	6
DROITS DE L'HOMME	14
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	24
ENVIRONNEMENT	31
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	41
Tableaux de concordance	44
	48

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Message du Président



Monsieur le Secrétaire Général des Nations Unies,

Au nom de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, je suis fier de renouveler notre engagement auprès du Pacte Mondial et notre soutien continu à ses dix principes en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En adhérant à cette initiative mondiale en 2003, nous avons la conviction que la raison d'être de Galapagos, au-delà de préserver et promouvoir des savoir-faire régionaux dans les domaines de la biscuiterie-chocolaterie et des pâtes & semoules, était de créer de la valeur pour l'ensemble de la filière et pour la société de manière générale.

A l'horizon 2050, notre planète comptera plus de 9 milliards d'êtres humains. Comment nourrir et assurer la dignité de tous ? Quel héritage souhaitons-nous laisser à nos enfants ? Il y a 15 ans, nous avons trouvé à travers les Principes du Pacte Mondial un cadre de réflexion à la fois pertinent sur ces défis et cohérent avec nos valeurs.

L'année écoulée a été marquée par la formalisation et l'intégration de nos feuilles de route RSE à nos objectifs stratégiques 2020. En 2017, nous avons également décidé de rejoindre le Club GC-Advanced, témoignant ainsi de notre détermination à contribuer, aux côtés des entreprises les plus matures et ambitieuses, à une économie juste, équitable et inclusive. Cette publication présente les actions et progrès 2017 du Groupe Galapagos au regard des dix Principes du Pacte Mondial.

Christian TACQUARD

Président, Galapagos Group

Global Compact : 10 principes et 17 objectifs

LES 10 PRINCIPES

Droits de l'Homme

1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

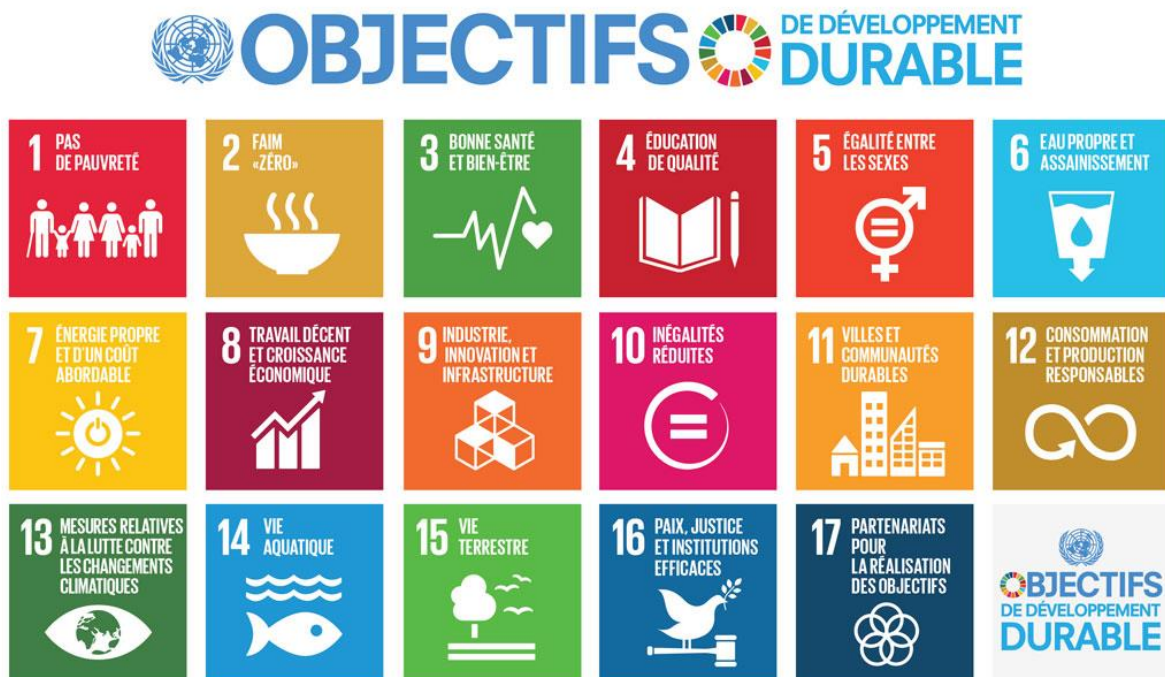
9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

GLOBAL COMPACT : 10 PRINCIPES ET 17 OBJECTIFS

LES 17 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



PRESENTATION DE GALAPAGOS

PRESENTATION DE GALAPAGOS

ACTIVITES DU GROUPE

Créé et dirigé par Christian TACQUARD depuis 1990, Galapagos est un groupe familial indépendant basé à Rennes. Sa mission est de **préserver des savoir-faire alimentaires régionaux et des recettes uniques, afin de protéger l'héritage gastronomique d'un terroir**. Ses activités, **labellisées Entreprise du Patrimoine Vivant**¹, se développent à travers deux pôles :

- la biscuiterie-chocolaterie avec **Loc Maria Biscuits**, qui compte 7 sites industriels en France (Dinan, Lanvallay, Pont-Aven, Coray, Plomelin, Besançon, Margaux)
- les pâtes et semoules avec **Alpina Savoie**, sur un site industriel, un moulin et un entrepôt à Chambéry.

L'édition 2017 de la Communication sur les Progrès, de même que le cadre de la démarche RSE Groupe, concerne les filiales détenues à 100%, à savoir **Loc Maria Biscuits** et **Alpina Savoie**. Sur ce périmètre, l'effectif total au 31/12/2017 est de **529 salariés** pour un **chiffre d'affaire consolidé de 120 M€**, dont 80 % réalisé en France. L'ambition est de développer les ventes à l'international dans les prochaines années.



Le Groupe poursuit son développement dans les produits gourmands :

- en juillet 2017, en entrant au capital de **Cookie Créations** (prise de participation à hauteur de 42,5 %), entreprise de 84 salariés implantée à Chelles (Seine-et-Marne)
- en janvier 2018, par l'acquisition de la société **Le Pivert** spécialisée dans la production et la commercialisation de biscuits 100% bio, basée à La Fouillade (Aveyron) et comptant 48 salariés.

Le périmètre de la Communication sur les Progrès de l'exercice 2018 intégrera ces deux nouvelles structures.

¹ Le label Entreprise du Patrimoine Vivant (EPV) est une marque de reconnaissance de l'Etat mise en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence.

PRESENTATION DE GALAPAGOS

VALEURS

« Au-delà des marques, des métiers et des personnes, nos valeurs expriment notre identité commune et constituent le ciment de notre Groupe. En qualité de collaborateur, les connaître et les respecter est notre premier devoir afin qu'elles constituent le fil rouge de nos actes et de nos relations. Si nous sommes manager, nous aurons en plus un devoir d'exemplarité. » (Extrait de la charte Ethique 2018)

Le respect des hommes et de l'environnement, socle de toutes nos relations

Nous considérons avec respect chaque femme et chaque homme de nos entreprises : leur diversité et leurs différences sont notre force. Parce que protéger notre planète est une responsabilité vis-à-vis de nos enfants et que notre Groupe a à cœur d'offrir à chacun la possibilité d'une alimentation saine et durable, nous respectons l'environnement.

Dans la diversité de nos missions, nous partageons la même vocation et le même objectif : assurer, chaque jour, la satisfaction de nos clients par notre écoute et notre capacité à répondre à leurs attentes.

La satisfaction de nos clients, notre fierté au quotidien

La responsabilité, au cœur de toutes nos actions

Individuellement et collectivement, nous nous efforçons de donner le meilleur de nous-mêmes, d'assumer pleinement nos choix et de participer activement à un développement responsable.

Bien ancrés sur nos territoires et fiers de notre histoire, nous imaginons et créons les produits de demain, partageons les mêmes exigences de qualité et d'authenticité.

L'innovation, l'amélioration continue et la recherche de la qualité constante, moteurs de notre développement et clés de nos succès

La solidarité et la bienveillance, pour réussir ensemble

Convaincus que nous sommes plus forts ensemble, nous décidons de nous soutenir lorsqu'une difficulté apparaît. Parce que rechercher en chacun ce qui fait sa valeur et lui faire confiance permet de libérer les énergies et les talents, nous pratiquons la bienveillance au quotidien.

GOUVERNANCE DE LA RSE

GOUVERNANCE DE LA RSE

LA DEMARCHE DE RESPONSABILITE SOCIETALE DE GALAPAGOS



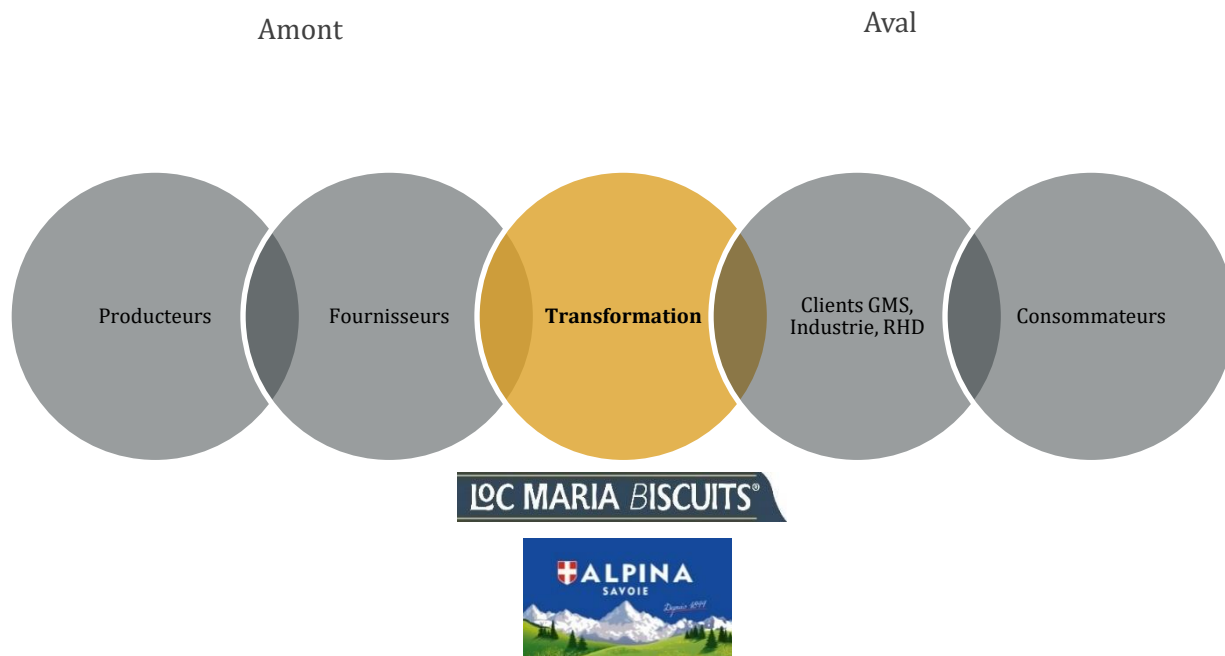
GOUVERNANCE DE LA RSE

UNE FEUILLE DE ROUTE RSE AU SEIN DE CHAQUE FILIALE

Sous l'impulsion du Président, un **diagnostic RSE externe** a été réalisé au cours de l'année 2016 sur la base du référentiel **ISO 26000**. Vingt-trois entretiens individuels, de cadres dirigeants, collaborateurs et représentants du personnel, ont permis d'évaluer la maturité du Groupe sur les sept questions centrales et trente-six domaines d'actions que comporte la norme.

A la suite de ce diagnostic, trois à quatre **groupes de travail multidisciplinaires ont été constitués au sein de chaque filiale pour l'élaboration de plans d'actions** (environ 55 personnes au total). Le souhait était de réunir les fonctions clés (Industriel, Achats, Commercial, Marketing, Ressources Humaines, QHSE, etc.) afin de prendre en compte les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux qui existent **sur l'ensemble de la chaîne de valeur**.

LA CHAÎNE DE VALEUR DES ACTIVITÉS DU GROUPE



GOUVERNANCE DE LA RSE

Si Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie se sont dotées de feuilles de route distinctes, adaptées à leur culture d'entreprise, **plusieurs axes d'engagements phare sont communs aux deux filiales**, parmi lesquels :

- S'inscrire dans des filières durables et responsables aux côtés des fournisseurs
- Préserver l'intégrité des collaborateurs au travail et améliorer leur bien-être
- Réduire l'empreinte environnementale des sites de production
- Promouvoir un comportement éthique et lutter contre la corruption
- Mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de la démarche RSE.

Par ces engagements, le Groupe participe, à son échelle, à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable de l'ONU, en particulier sur les **cinq ODD suivants**² :



Chez Loc Maria Biscuits, le nom de la démarche, « *Ensemble, Savourons Demain* », a été proposé et choisi par les collaborateurs.

Alpina Savoie a fait le choix d'intégrer le plan d'actions à la stratégie d'entreprise « *Des Racines et des Ailes* », développée en 2016.

Chacun des programmes repose sur **des objectifs, échéances, actions, moyens et indicateurs de performance**. En 2018, une réflexion sur les indicateurs sera menée sur la base des recommandations de la **Global Reporting Initiative (GRI)**.

² Détail des cibles couvertes dans ce document pages 42-43

GOUVERNANCE DE LA RSE

ORGANISATION RSE

Au niveau du Groupe, la politique RSE est incarnée par Christian Tacquard, son **Président**, et Rozenn Conan-Bruandet, nommée **Directrice des Ressources Humaines et de la RSE** en janvier 2017. Rattachée directement au Président, cette organisation témoigne de la volonté du Groupe de progresser sur ces sujets et de leur donner une importance stratégique. La Direction RH & RSE accompagne les filiales, anime et pilote le déploiement de la stratégie au niveau du Groupe.

Un **Comité Ethique Groupe** est en cours de création afin de traiter les signalements de comportements contraires à charte Ethique.

La définition et la mise en œuvre opérationnelle des feuilles de route RSE sont du ressort de chaque **filiale**. L'organisation de la RSE se décline en plusieurs niveaux de responsabilité :

- **Comité de Direction** : Définit la vision, valide la feuille de route, suit les indicateurs de performance à un rythme régulier
- **Direction QHSE** : Pilote la démarche auprès de tous les services/personnel, collecte les données, réalise le reporting
- **Groupes de travail RSE (ou Comité RSE)** : Proposent et mettent en œuvre la feuille de route (en interne et externe), partagent les bonnes pratiques, mobilisent les équipes
- **Collaborateurs** : Sont sensibilisés aux enjeux de développement durable et à la démarche RSE de l'entreprise, participent à la mise en œuvre des actions définies.

Afin de renforcer davantage la prise en compte de la RSE dans ses activités, le Groupe souhaite lancer en 2018 une réflexion sur un **système d'objectifs et primes pour les membres des Comités de Direction** des filiales.

En tant qu'entreprise constituée en Société Anonyme, le **Conseil d'Administration** de Galapagos, dont la vocation est de veiller à la pérennité de l'entreprise, apprécie également les risques RSE et procède à l'examen de la performance extra-financière des filiales du Groupe. Pour l'exercice 2017, les rapports annuels des entreprises intégreront une **Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)**, conformément à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et à son décret d'application n°2017-1265 du 9 août 2017.

GOUVERNANCE DE LA RSE

ENGAGEMENTS DU PRESIDENT

Depuis de longues années, Christian Tacquard porte les sujets de responsabilité sociétale au-delà des murs du Groupe :

- en tant que membre du **Comité Directeur du Pacte Mondial France** de 2003 à 2016,
- en tant que **Président de l'Association Bretonne des Entreprises de l'Agroalimentaire** de 2005 à 2010 (120 entreprises membres), avec pour ambition de promouvoir un développement harmonieux de l'agriculture et de l'agroalimentaire en Bretagne.

En octobre 2017, 5 dirigeants bretons parmi lesquels Christian Tacquard, ont décidé de se regrouper pour créer l'association **Dirigeants Responsables de l'Ouest – Bretagne**, à l'instar de l'association DRO créée en 2010 par 3 dirigeants nantais et qui compte aujourd'hui plus de 75 membres sur les Pays de la Loire.

L'objectif de l'association bretonne est de mettre la RSE au cœur de la stratégie des entreprises et de faire rayonner sur son territoire les convictions RSE de ses membres. Ils partagent des valeurs d'engagement, d'humanisme, de responsabilité, de solidarité, d'ouverture et s'engagent dans une démarche de progrès.

Convaincu de l'importance de fédérer les entreprises et de les accompagner dans ces démarches, Christian Tacquard a accepté de prendre la présidence de cette association.

Enfin, cet engagement en faveur d'une plus grande prise en compte de la performance extra-financière des entreprises se manifeste au travers d'événements ponctuels, tels que la remise des **Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor** le 9 mars 2017. Monsieur Tacquard, président du jury, a notamment remis le prix RSE à l'entreprise Bodemer, concessionnaire automobile, pour ses efforts en matière d'apprentissage.

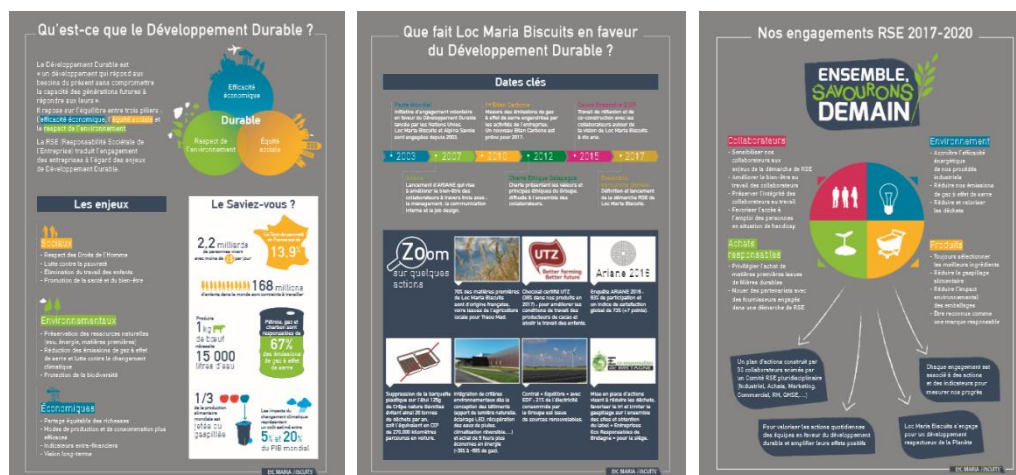
SENSIBILISATION DU PERSONNEL

L'engagement des salariés est essentiel à la poursuite d'objectifs RSE. En 2016, quatre sessions de formation réunissant un total de 52 collaborateurs ont permis de partager une **culture générale commune sur le développement durable et la RSE**.

En mai 2017, l'ensemble des collaborateurs ont été mobilisés à l'occasion de la **semaine européenne du développement durable**. Un affichage a été mis en place sur tous les sites. L'objectif était de sensibiliser le personnel aux enjeux (à travers une sélection de photographies proposées par la Fondation Yann Arthus

GOUVERNANCE DE LA RSE

Bertrand sur les thèmes du réchauffement climatique, l'eau, l'agriculture responsable, les déchets) et à la démarche RSE du Groupe.



Plusieurs temps forts ont été proposés aux collaborateurs sur l'ensemble des sites :

- Un **Stop Usine** d'une heure (arrêt total de la production) pour réunir l'ensemble du personnel d'Alpina Savoie autour de la présentation de sa feuille de route RSE
- Une **conférence** sur les enjeux du développement durable au siège de Loc Maria Biscuits
- Un **challenge inter-sites** Loc Maria Biscuits de collecte de vêtements en partenariat avec LE RELAIS
- La distribution du **livre « Changer le monde en 2 heures »** de Pierre Chevelle à tous les collaborateurs du Groupe.

Le **séminaire annuel** de Loc Maria Biscuits était également placé sous le **thème de la RSE en 2017**. Pendant deux jours, 30 collaborateurs de l'entreprise sont allés à la rencontre de jeunes volontaires en insertion du Centre EPIDE d'Alençon. Alliant sessions de travail et découverte des enjeux de la protection du littoral avec une action de ramassage des déchets coordonnée par Surfrider Foundation, cet événement a permis, outre l'accompagnement des jeunes sur le chemin de l'emploi, le partage autour de valeurs de l'entreprise et la réflexion sur les transformations comportementales du quotidien.

GOUVERNANCE DE LA RSE

IMPLICATION ET COMMUNICATION AUPRES DES PARTIES PRENANTES

Conscient qu'une démarche de responsabilité ne peut s'engager sans l'implication des parties prenantes, le Groupe place depuis toujours **l'écoute active et le dialogue** au cœur des processus. Galapagos est particulièrement vigilant au partage et respect de ses valeurs, inscrites dans sa charte Ethique, par ses partenaires (fournisseurs, sous-traitants, clients, intermédiaires).

Les objectifs pour l'année 2018 sont de développer des outils supplémentaires à destination des fournisseurs et clients pour les sensibiliser à ces actions, et de conduire un large **projet de consultation des parties prenantes** afin d'apprécier leurs attentes vis-à-vis du Groupe. Le résultat de cette consultation permettra une mise à jour de **l'analyse de matérialité** du Groupe et alimentera les feuilles de route des filiales.

Sensibilisation des fournisseurs

Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont initié un projet de **charte Ethique/RSE fournisseurs** au cours de l'année 2017. La diffusion de ce document, présentant les attentes du Groupe en matière de responsabilité sociétale (environnement, social, sociétal, éthique), a démarré à la fin de l'année et se poursuivra en 2018 pour les fournisseurs identifiés comme stratégiques. Cette charte sera intégrée aux contrats : le fournisseur aura donc l'obligation de s'y conformer. Des **audits** pourront être conduits pour vérifier sa bonne application.

En complément de cette charte, un **questionnaire RSE** a été créé modifiant ainsi l'articulation des questionnaires existants. L'objectif visé est de mesurer le niveau de maturité des partenaires dans un premier temps, afin de développer des outils et un plan d'actions adaptés et efficaces.

Ces éléments sont actuellement en cours de finalisation. Leur déploiement est prévu pour l'année 2018, avec un **objectif de couverture de 100% des fournisseurs stratégiques**.

Transparence vis-à-vis des clients

Les entreprises du Groupe sont régulièrement interrogées par leurs clients au sujet de leurs pratiques RSE. A ce titre, des **questionnaires d'évaluation de performance extra-financière** sont adressés aux équipes et des **audits** sont menés par des organismes indépendants. L'évaluation des activités et résultats d'Alpina Savoie et de Loc Maria Biscuits met en lumière un niveau de maîtrise des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux satisfaisant (au-delà de 70 % pour tous les audits réalisés en 2017). Ces résultats récompensent les efforts des équipes et permettent également au Groupe d'ajuster sa politique et d'améliorer sa performance en permanence.

GOUVERNANCE DE LA RSE



Parce que la transparence est source de progrès, fin 2017, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont répondu positivement à l'invitation de leurs clients distributeurs à participer au projet « **Valorise**³ », un portail collaboratif d'autodiagnostic RSE mutualisé, conçu à partir de la norme ISO 26000 par quatre fédérations professionnelles majeures : la FCD, la FEEF, l'ANIA et Coop de France.



Enfin, Alpina Savoie s'est portée volontaire pour candidater au label « **Entrepreneurs + Engagés**⁴ » proposé par la FEEF. Cette distinction atteste de l'engagement des entreprises en faveur de la RSE et valorise leurs bonnes pratiques. Lancée fin 2014, elle est soutenue par des acteurs majeurs de la grande distribution tels que Carrefour, Casino, Leclerc, Système U, Intermarché, ainsi que le Ministère du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie Sociale et Solidaire. Elle compte aujourd'hui plus de 100 entreprises labellisées. Le processus de labellisation a été initié fin 2017 chez Alpina Savoie. La délivrance du label par le Comité de Gouvernance est espérée pour début 2018.

³ <https://www.valo-rise.com/>

⁴ <https://www.entrepreneursengages.org/>

DROITS DE L'HOMME

DROITS DE L'HOMME

En tant qu'acteur central de la chaîne alimentaire, le Groupe a à cœur de protéger et respecter les droits de l'Homme dans l'ensemble de ses activités. Inscrit dans la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** de 1948, le **respect des libertés fondamentales** et de la **dignité humaine** est essentiel au développement et à la prospérité des sociétés partout dans le monde.

En France, le revenu des agriculteurs ne cesse de diminuer. Selon des chiffres fournis par la Mutualité Sociale Agricole, **50% des agriculteurs auraient touché moins de 350 euros par mois en 2016**. Il est donc de la responsabilité du Groupe de construire des **relations respectueuses, équitables et mutuellement bénéfiques avec ses fournisseurs** et, ce faisant, de soutenir l'agriculture française. Un projet de loi « pour l'équilibre des relations commerciales dans la filière agroalimentaire » est actuellement à l'étude. Galapagos est convaincu que celle-ci soutiendra la politique menée depuis toujours au sein du Groupe.

Par ailleurs, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits vendent plus de 32.000 tonnes de pâtes & couscous et 8.700 tonnes de biscuits chaque année dans près de 60 pays. Pour Galapagos, respecter les droits de l'Homme, c'est donc aussi **préserver la santé des consommateurs**. A ce titre, la qualité et la sécurité sanitaire des produits sont au cœur des priorités du Groupe et de son engagement à offrir des produits sains et sûrs.

Enfin, le soutien de l'entreprise aux droits de l'Homme se traduit par des **projets de solidarité**, ponctuels ou inscrits dans la durée, en faveur de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, l'éducation et la recherche médicale.

Les Objectifs de Développement Durable soutenus dans cette section



DROITS DE L'HOMME

S'ENGAGER DANS DES FILIERES RESPONSABLES

Les fournisseurs du Groupe sont établis en France ou en Europe pour plus de 96% des achats de matières premières, emballages, négoce et équipements industriels (100% chez Alpina Savoie). En effet, seuls 4% des achats de Loc Maria Biscuits sont réalisés auprès de fournisseurs implantés en Chine, au Brésil et en Inde. Si le risque d'atteinte aux droits de l'Homme est faible, il existe et, pour cette raison, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits poursuivent depuis plusieurs années une démarche d'achats responsables.

Celle-ci porte notamment sur les matières premières stratégiques, à savoir : le blé, les œufs, le chocolat, pour lesquelles chacune des filiales a fait le choix de filières responsables et durables depuis vingt ans (pour le blé dur), qui luttent contre le travail des enfants, préservent la santé des producteurs (à travers par exemple l'utilisation réduite de produits phytosanitaires), leur assurent une rémunération juste et équitable, tout en maîtrisant les impacts environnementaux. Une cartographie des achats sera réalisée en 2018 au sein d'Alpina Savoie et de Loc Maria Biscuits. Celle-ci nourrira la démarche d'achats responsables, notamment sur la question du respect des droits de l'Homme.

En 2017, 100 % des matières premières stratégiques (blé dur, oeufs) et des emballages d'Alpina Savoie sont issus d'une filière responsable et/ou durable. Chez Loc Maria Biscuits, le chocolat, les oeufs et les emballages sont couverts par une politique formalisée d'achats responsables. Des projets sur les autres matières premières ont été initiés en 2017; de premiers résultats sont attendus pour 2018.

Filière blé Alpina Savoie

Le cahier des charges de la filière blé Alpina Savoie a évolué en 2016. Passant d'une **agriculture raisonnée à durable**, celui-ci a été élaboré en lien étroit avec plus de 60 producteurs français et repose sur des pratiques agricoles exemplaires, notamment en ce qui concerne : la gestion de l'eau, la gestion des déchets, la préservation de la biodiversité, la présence de contaminants (pesticides et métaux lourds). En contrepartie de ces efforts, Alpina Savoie s'engage sur des **contrats pluriannuels** de trois ans et la mise en œuvre d'un système de **rémunération juste, équitable et transparent**. Alors que les producteurs de blé sont exposés à une forte volatilité des prix, ce modèle les soutient financièrement en leur assurant un revenu stable, qui couvre leurs coûts de production, et en leur apportant la visibilité dont ils ont besoin pour investir et se développer.

Pour la récolte 2017, **100% des achats de blé dur** pour la marque Alpina Savoie respectent ce nouveau cahier des charges. L'objectif étant de lutter contre la pauvreté dans la filière agricole, un bilan sera réalisé dans un an et permettra une comparaison entre le prix versé aux producteurs par Alpina Savoie et le prix du marché.

DROITS DE L'HOMME



Grâce à la qualité et à l'origine de son blé, son modèle de rémunération des producteurs et son processus de fabrication traditionnel, Alpina Savoie a été choisie en 2017 par plus de 7000 votants pour produire les pâtes « **C'est qui le patron** »⁵. Là encore, un travail de consultation des parties prenantes a permis de déterminer un prix juste et équitable pour les agriculteurs. Celui-ci a été calculé avec l'aide de la Chambre d'Agriculture de la Drôme en tenant compte des coûts réels de production.

Blé biologique de France



Alpina Savoie est la seule marque à proposer des pâtes certifiées Agriculture Biologique (AB)⁶ 100% France. Le label AB garantit un mode de production respectueux de l'environnement et du bien-être animal. Le cahier des charges est fondé notamment sur la non-utilisation de produits chimiques de synthèse, la non-utilisation d'OGM, le recyclage des matières organiques, la rotation des cultures et la lutte biologique. Le label « Origine France Garantie » offre aux consommateurs des indications claires et contrôlées sur la traçabilité des produits. Il devient donc une garantie supplémentaire de transparence pour les Français qui estiment à 95 % l'importance de connaître l'origine des produits de grande consommation.

A travers la gamme « Blé Bio de France », Alpina Savoie affirme sa volonté de préserver la santé des consommateurs et son soutien à l'agriculture française et à l'économie locale (les 60 agriculteurs partenaires sont installés dans le Sud-Est et le Sud-Ouest).

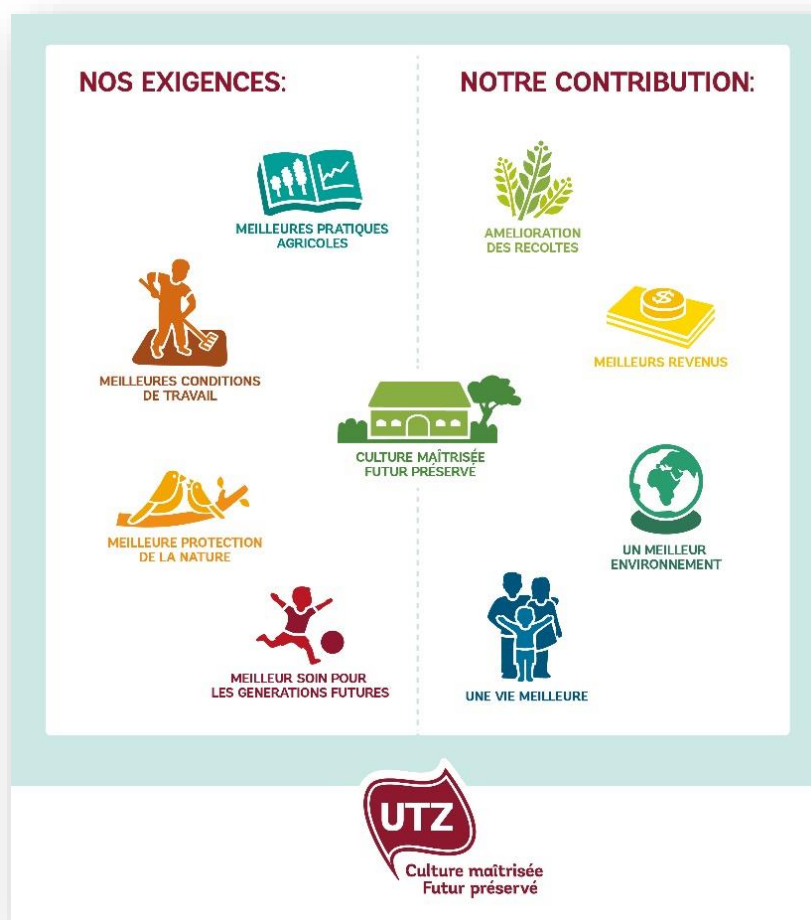
En 2017, les volumes d'achat de blé certifié « AB » et « Origine France Garantie » ont **progressé de 5,5 %**, avec une augmentation du **prix garanti aux producteurs de 8,7 %**.

⁵ <https://lamarqueduconsommateur.com/produits/les-pates/>

⁶ Un label d'agriculture biologique est une certification du mode de production des produits issus de l'agriculture biologique. Pour la filière des aliments d'origine biologique, toute entreprise impliquée peut être certifiée, incluant donc les semenciers, les agriculteurs, les fabricants de nourriture, les distributeurs et les restaurateurs.

DROITS DE L'HOMME

Chocolat UTZ



En 2014, Loc Maria Biscuits a décidé de s'engager dans la certification UTZ⁷ pour ses produits au chocolat. Le site de production de Lanvallay a été certifié par un organisme tiers en 2016, puis en 2017. L'entreprise est ainsi reconnue comme un acteur de la chaîne d'approvisionnement du programme UTZ. Grâce à cette initiative, les producteurs de cacao apprennent des méthodes agricoles respectueuses de l'environnement et bénéficient de meilleures conditions de travail.

⁷ UTZ est un programme de durabilité pour le café, le cacao et le thé, collaborant avec des marques existantes. Les agriculteurs sont habilités pour améliorer leur productivité, la qualité de leur produit et leur efficacité tout en prenant soin de l'homme et de l'environnement. <https://utz.org/>

DROITS DE L'HOMME

En janvier 2018, UTZ et Rainforest Alliance⁸ ont fusionné afin de pouvoir répondre plus efficacement aux enjeux du commerce Nord-Sud. « *Notre mission consiste à bâtir un avenir garant de la protection de la nature et de l'épanouissement de la biodiversité, où les agriculteurs, les travailleurs et les communautés prospèrent et où l'exploitation durable des terres associée à des pratiques commerciales responsables fait loi.*⁹ »

Le chocolat certifié UTZ est passé de 6 % des volumes en 2016 à 38 % en 2017. **L'ambition est d'atteindre 70 % en 2018, dont 100% pour les produits chocolat à la marque Gavottes.**

Œufs de poules élevées en plein air

Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont toujours fait le choix d'un approvisionnement local en œufs. Faisant suite à un travail de sourcing initié en 2016 dont le but était de préserver le **bien-être des animaux** tout en conservant la **proximité des élevages** avec les sites de production, la marque Alpina Savoie a converti **100% de ses achats en œufs garantis plein air France** en 2017. Ce même objectif ainsi que la provenance **100% Bretagne** sera atteint par l'ensemble des marques chez Loc Maria Biscuits en 2018. Les ovoproduits issus d'élevages de poules en cage sont donc totalement exclus des politiques d'approvisionnement des marques du Groupe depuis le 1er janvier 2018.

PROPOSER AUX CONSOMMATEURS DES PRODUITS SAINS ET SURS

Partout dans le monde, les récentes crises sanitaires ont généré de plus fortes attentes chez les consommateurs pour des produits de qualité. La réputation des marques de Galapagos se fonde sur des **standards Qualité élevés** et une **politique de certification** reposant sur des référentiels internationaux. Par ailleurs, lorsqu'une certitude scientifique n'est pas établie, le Groupe applique le **principe de précaution** face à la potentialité de risques réels.

⁸ Rainforest Alliance a pour vocation de préserver la biodiversité et d'assurer des moyens de subsistance durables en transformant les pratiques agricoles, les pratiques commerciales et le comportement des consommateurs.
<https://www.rainforest-alliance.org>

⁹ Source : Rainforest Alliance

DROITS DE L'HOMME

Ingrédients



Galapagos porte une attention particulière à la formulation de ses recettes et au choix des ingrédients. Ainsi, par l'engagement d'Alpina Savoie et de Loc Maria en faveur de filières responsables qui limitent le recours aux produits phytosanitaires, les marques **préservent la santé des producteurs mais aussi celle des consommateurs**.

De plus, les produits sont garantis **sans OGM et sans conservateurs**. Des progrès ont également été réalisés en 2017 chez Alpina Savoie sur les arômes et colorants, désormais naturels pour **100% des produits** et pour **100% des développements à venir**.

Emballages

Si les emballages sont indispensables pour préserver les qualités organoleptiques d'un produit et assurer une protection contre toute contamination, la société civile depuis 2015, et plus récemment les autorités sanitaires (EFSA, ANSES, DGCCRF) ont fait part de leur préoccupation concernant la présence d'huiles minérales dans les emballages. Ces dernières peuvent en effet migrer vers les aliments et les contaminer, en particulier lorsqu'il s'agit de papiers et cartons constitués de fibres recyclées.

Depuis 2011 chez Alpina Savoie et 2013 chez Loc Maria Biscuits, tous les emballages sont imprimés avec des **encres à faible odeur et faible migration**, ce qui permet de réduire les risques de contamination à la source.

La transition vers des fibres vierges, dont la teneur en huile minérale est fortement réduite, a été initiée en 2016 et s'est poursuivie en 2017. A ce jour, **100% des étuis cartons sont fabriqués à partir de fibres vierges** pour l'ensemble des marques chez Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie.

DROITS DE L'HOMME



Afin que cette mesure, visant en premier lieu à prévenir tout risque sur la santé des consommateurs, ne contribue pas à la déforestation, **100% des étuis carton des marques Gavottes, Traou Mad et Alpina Savoie seront fabriqués à partir de bois issus de forêts gérées durablement** (label PEFC ou FSC selon les marques) d'ici 2019. Par ailleurs, 100% des emballages de la marque Alpina Savoie (cartons et plastique) proviennent de fournisseurs **implantés dans la région**.

Nanoparticules

Le sujet des nanoparticules est délicat pour l'ensemble de la profession car sa définition même est floue. D'après le site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), « *peu de connaissances sont actuellement disponibles sur la toxicité des nanomatériaux manufacturés chez l'Homme. La plupart des données proviennent d'études expérimentales réalisées sur des cultures cellulaires ou chez l'animal, dont les résultats sont difficilement extrapolables à l'Homme.* » Toutefois, le sujet est suivi de près par le Groupe, dont le syndicat professionnel assure la veille réglementaire et technique. A date, Loc Maria Biscuits dispose de toutes les garanties des fournisseurs permettant d'attester que **l'entreprise n'a aucun ingrédient à déclarer « nanoparticule »**. Pour aller plus loin, le questionnaire Qualité fournisseur a été modifié. De plus, les services Qualité et R&D travaillent étroitement sur ce sujet afin que soit intégrée une **politique d'exclusion** de tout ingrédient nanomatériau dès la phase de conception des produits.

PARTICIPER A DES PROJETS DE SOLIDARITE

Les territoires sont le socle de l'identité de Galapagos : ses entreprises, ses produits ont une histoire ; ses savoir-faire et son succès sont nés de son ancrage territorial, des femmes et des hommes qui composent le tissu économique et social des régions qu'il représente dans le monde entier à travers ses marques. Fier de ses origines, le Groupe participe au rayonnement de ses territoires et œuvre pour que cela se traduise en termes de **création d'emplois** et de **partage de valeur ajoutée** pour les communautés locales.

DROITS DE L'HOMME

Dons de produits



Comme chaque année, Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie prennent part à la lutte contre la faim et la pauvreté à travers le don de produits. En 2017, huit associations venant en aide aux personnes en situation de précarité (telles que les Banques Alimentaires et les Restos du Cœur) ont été soutenues. Au total, **42 tonnes de pâtes & couscous** et plus de **93.000 paquets de biscuits** ont été distribués.

Collecte de vêtement LE RELAIS

Dans le cadre de la **Semaine Européenne du Développement Durable 2017** et de la mise en route de sa démarche RSE « Ensemble, savourons demain », Loc Maria Biscuits a mis en place sur chaque site des espaces de collecte de vêtements en partenariat avec LE RELAIS.

Pour chaque kilo récolté sur l'ensemble des sites, l'entreprise s'est engagée à verser 1 € à une association choisie par le site gagnant. Nombreux ont été les collaborateurs à jouer le jeu et prendre le temps de vider leurs placards puisque près d'**une tonne de vêtements** a été collectée sur les 8 sites de Loc Maria Biscuits !

Avec une moyenne de 3,67 kg par salarié, c'est la chocolaterie Mademoiselle de Margaux qui a remporté « la palme » pour ce premier challenge et son choix s'est porté sur l'association « **Les Blouses Roses** ».

En maison de retraite ou à l'hôpital et depuis 1944, les bénévoles engagés pour Les Blouses Roses agissent en partenariat étroit avec les équipes des établissements pour améliorer la qualité de la vie de leurs résidents. Les Blouses Roses s'engagent à intervenir une demi-journée par semaine pendant un an au minimum. Les dons reçus permettent de former toujours plus de bénévoles, d'acheter le matériel nécessaire aux animations, de créer de nouveaux comités et de développer l'association nationale.



DROITS DE L'HOMME

Musée de Pont-Aven



Fière de ses origines bretonnes, la biscuiterie Traou Mad a toujours affirmé son appartenance régionale. Dans les années 80, elle rend hommage à l'un des plus illustres peintres de Pont-Aven, Paul Gauguin, en lui accordant une place sur son logo avec « la Ronde des petites bretonnes ».

Aujourd'hui célèbre pour ses Palets et Galettes de Pont-Aven, Traou Mad continue d'allier art et gastronomie en faisant figurer sur ses coffrets de biscuits des œuvres des peintres de l'Ecole de Pont-Aven mais aussi des œuvres de peintres contemporains. La volonté du Groupe étant, via Traou Mad, de faire perdurer le caractère unique de Pont-Aven, petite cité qui attire artistes et touristes du monde entier.

Participer à la préservation du patrimoine culturel régional a toujours fait partie des valeurs de Traou Mad. La biscuiterie bretonne en a même fait un devoir de responsabilité envers l'histoire et la culture bretonne. Son soutien, depuis 2007, au **musée de Pont-Aven** en est une illustration.

A l'occasion de la réouverture du musée de Pont-Aven après trois ans de travaux, Traou Mad a scellé les liens établis avec le musée depuis 2007 en devenant l'un de ses principaux mécènes.

Sponsoring sportif



En lien avec ses valeurs et son héritage montagnard, Alpina Savoie apporte chaque année son soutien à des athlètes et manifestations sportives. En effet, en tant que porte-étendard de la région, l'entreprise désire être un acteur de la vie locale et soutenir de jeunes sportifs dans le développement de leur carrière. Ainsi, en 2017 Alpina Savoie a renouvelé son engagement auprès de la championne de skicross **Marielle Berger-Sabbatel** et du club **Chambéry Savoie Handball** (division 1).

DROITS DE L'HOMME

Recherche médicale

L'engagement de Galapagos en faveur des droits de l'Homme se traduit également par son soutien à 3 Fondations oeuvrant pour la recherche médicale:

- la **Fondation Thierry Latran**, seule fondation européenne dédiée exclusivement à la recherche sur la sclérose latérale amyotrophique (SLA) ou maladie de Charcot. En presque 10 ans d'existence, cette Fondation a notamment à son actif 67 publications de recherche issues directement des projets qu'elle a financés.
- **Bretagne Atlantique Ambition**, un fonds financé par des chefs d'entreprise qui encourage le mécénat au service de la recherche et de l'innovation dans l'Ouest ; il soutient des projets de recherche particulièrement dans le domaine médical.
- le **Fonds Nominöé**, au sein du CHU de Rennes, qui finance des projets innovants à forte valeur ajoutée pour les patients et accélère ainsi le développement de nouvelles thérapies très performantes. Utiles à de nombreuses pathologies (cancer, maladies dégénératives, maladies génétiques, ...), ces projets permettent au CHU de Rennes d'offrir l'excellence médicale et le confort à ses patients. Parmi ces projets, celui d'une « Biobanque » pour développer la médecine personnalisée ou encore « l'imagerie dernière génération » (TEP-IRM) pour un meilleur diagnostic du cancer et des maladies dégénératives.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

En tant qu'employeurs, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont le devoir fondamental d'offrir à leurs collaborateurs des **emplois décents et de qualité**, et de leur proposer un cadre de travail qui promeut **l'égalité femme-homme, l'absence de discrimination et le dialogue social**, conformément aux Conventions fondamentales formulées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Un autre enjeu d'importance pour le Groupe concerne les **troubles musculo-squelettiques** (TMS), qui représentent la première maladie professionnelle en France (près de 80 % du nombre de maladies avec premier versement du régime général en 2014).

La responsabilité de ces sujets a été attribuée aux **Directions des Ressources Humaines** et aux **Directions QHSE** (sur la santé et sécurité), qui bénéficient d'un **réseau d'animateurs sur chaque site**.

Les Objectifs de Développement Durable soutenus dans cette section



GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PRESERVENT LA DIGNITE DES COLLABORATEURS

Au 31/12/2017, Galapagos, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits totalisaient 529 salariés dont 526 basés en France et/ou avec un contrat de travail français. Plus de 99 % des effectifs sont donc couverts par le Droit du Travail et le Droit de la Sécurité Sociale français, ce qui leur garantit, dans une large mesure, une protection contre les atteintes relatives aux normes internationales du travail et aux droits de l'Homme. Par ailleurs, les aménagements apportés aux contrats de prévoyance et santé améliorent régulièrement la protection sociale des salariés français.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Egalité femmes-hommes et mixité

La répartition homme-femme des effectifs du Groupe s'établit comme suit :

Filiale	Femmes	Hommes	Total
Loc Maria Biscuits	213	169	382
Alpina Savoie	54	86	140
Galapagos	4	3	7
Total	271	258	529

Afin d'inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe, un accord en ce sens a été signé en 2014 au sein de Loc Maria Biscuits. L'entreprise est aujourd'hui fière de pouvoir affirmer que, au sein de chaque filiale, **les salaires des femmes sont égaux à ceux des hommes** à postes et compétences équivalents.

Cette même année, une « **Charte en faveur de la Mixité dans l'Entreprise** » a été rédigée et diffusée à l'ensemble des managers de l'entreprise.

Une « **Charte pour la mixité dans les Recrutements** » a également été signée avec les partenaires de recrutement et de travail temporaire.

Ces engagements traduisent la conviction que la mixité et la diversité au sein du Groupe sont des facteurs de progrès, de performance, d'équilibre social... et de plaisir dans la relation de travail.

En matière d'emploi de travailleurs handicapés, sur les 9 sites que compte le Groupe, seuls 2 ne remplissent pas totalement leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés fixée à 6% par le Code du Travail. Le Groupe souhaite progresser sur ce fort enjeu social à travers notamment davantage de sensibilisation.

Dans ce cadre, Loc Maria Biscuits recevait le 6 octobre dernier Jérôme Adam (entrepreneur, conférencier, écrivain... non-voyant) et Mathilde Cluzel (Consultante Défi RH), pour une conférence sur le thème « Performance et Handicap ».

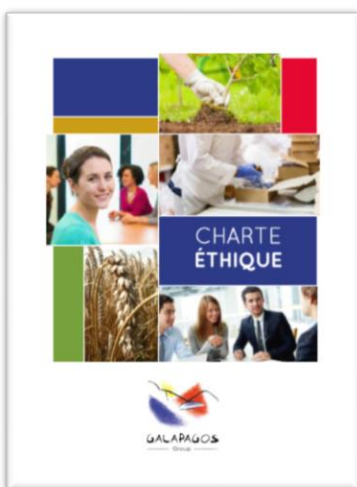
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

« Notre conférence avait pour objectif de sensibiliser nos équipes à l'accueil du handicap dans l'entreprise ... au final, j'ai l'impression que vous nous avez apporté tout autre chose : un optimisme et une force qui rayonnent, vous êtes un peu le 'rouleau compresseur de la pensée positive', si je puis me permettre. » (Madame CONAN-BRUANDET, Directrice des Ressources Humaines). Un beau moment d'échange sur le parcours extraordinaire de Jérôme Adam partagé avec les collaborateurs de Loc Maria Biscuits.



Par ailleurs, le Groupe a sensibilisé ses partenaires de travail temporaire sur la priorité à intégrer des personnes en situation de handicap dans les équipes.

Charte Ethique



Quatre ans après la diffusion de sa première charte Ethique, le Président de Galapagos et les Directeurs Généraux des filiales ont souhaité enrichir ce document, pilier fédérateur au niveau du Groupe.

Portée au plus haut niveau et résultant d'une réflexion menée en 2017 conjointement par les filiales, cette charte complète, au-delà des lois et réglementations nationales et internationales, les documents et politiques existants au sein du Groupe. Elle décrit **les valeurs de l'entreprise** et les traduit en **engagements collectifs et règles de conduite individuelle**. L'ambition de ce document est d'aider chaque collaborateur à agir avec intégrité, discernement et selon les standards du Groupe, dans le cadre de ses fonctions et activités quotidiennes.

Les thèmes de la santé/sécurité, diversité et discrimination, respect de la vie privée ou encore harcèlement ont naturellement trouvé leur place dans cette charte.

Un **dispositif d'alerte** ainsi qu'un **Comité Ethique** ont été spécifiquement créés afin de permettre aux collaborateurs de signaler, en dehors de la voie hiérarchique, tout agissement contraire à la charte.

Le Comité Ethique est actuellement composé de 3 Référents, également DRH du Groupe et des filiales. Son rôle est de recevoir, traiter et enquêter sur les signalements reçus et ce, dans la confidentialité la plus totale.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Le Comité est également responsable des décisions qu'il jugera nécessaires de prendre suite à ses constatations.

Par l'activation de ce dispositif, une procédure de vérification et d'examen des faits est enclenchée selon le respect des principes de confidentialité et de présomption d'innocence. Par ailleurs, le Groupe garantit l'**absence de représailles** d'aucune sorte vis-à-vis des auteurs des signalements.

Le projet, qui a impliqué plus de vingt collaborateurs et dirigeants en 2017, est en cours de finalisation. Il sera prochainement présenté aux instances représentatives du personnel en vue d'une **diffusion auprès de l'ensemble des salariés** début 2018.

Enquête Ariane

Véritable pilier de la politique RH de Loc Maria Biscuits, la démarche Ariane mobilise chaque année depuis 2007 des dizaines de collaborateurs pour la mise en place de projets en faveur du **bien-être au travail**. Dans le cadre de cette démarche, l'entreprise réalise régulièrement une enquête d'opinion auprès de l'ensemble du personnel. Fin 2016, la participation à ce sondage a atteint 93%, avec un **taux de satisfaction de 73 %**, en hausse de 7 points. La Direction des Ressources Humaines a identifié plusieurs axes de progrès pour lesquels des groupes de travail ont été constitués en 2017. Le principal chantier a concerné **le réaménagement et l'aménagement de nouveaux espaces de travail**. Ces projets se poursuivront en 2018 et de nouveaux seront présentés au Comité de Direction qui validera les décisions d'investissement.

Employabilité

Sur l'année 2017, les salariés du Groupe ont bénéficié de **6.504 heures de formation** au total, soit 16,5 heures en moyenne par salarié chez Alpina Savoie et 11 heures chez Loc Maria Biscuits. Ce dernier chiffre n'inclut pas l'effort important de **formation au poste** qui a permis, dans le cadre de l'automatisation de l'un des sites, d'accompagner 10 opérateurs de production vers la conduite de machine. A l'issue de ces promotions, le site compte désormais 43 conducteurs de machine.

En 2016, la stratégie de développement d'Alpina Savoie a amené l'entreprise, dans le cadre d'une approche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), à créer un **échelon de classification supérieur** correspondant au pilotage de machines. Douze collaborateurs bénéficient de ce nouvel échelon en 2017, soit huit de plus que l'année précédente.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Dialogue ouvert et continu avec les représentants du personnel

Le dialogue social est une composante essentielle de la démocratie en entreprise et un levier majeur pour améliorer la qualité de vie au travail. En totalité, **12 accords ont été signés en 2017** par les entreprises du Groupe sur les thèmes suivants : **aménagement du temps de travail, protection sociale (prévoyance et santé), intéressement aux résultats et salaires**. A travers les processus de dialogue entre direction et salariés, le Groupe favorise la prise de décision par consensus et le respect des droits fondamentaux tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail.

ASSURER LA SANTE ET SECURITE DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL

Préserver la santé et assurer la sécurité des collaborateurs à l'occasion de leur travail est le premier devoir du Groupe vis-à-vis de son personnel. La culture de Santé-Sécurité au Travail (SST) de Galapagos est le résultat d'actions qui s'inscrivent dans une **démarche globale de prévention** :

- Une veille réglementaire et une adaptation permanente aux évolutions des normes et de la législation
- Un système de management de la sécurité inspiré de normes certifiables comportant des procédures, des indicateurs et un plan d'actions revu régulièrement au plus haut niveau de l'entreprise
- Des sessions de formation déployées auprès du plus grand nombre
- L'analyse systématique des accidents
- L'évaluation et la prise en compte de ces risques le plus en amont possible, notamment dès la conception des postes de travail et des modes opératoires
- Des audits réguliers réalisés par des organismes indépendants
- L'implication et la responsabilisation de tous, y compris les intervenants extérieurs.

La reconnaissance de ces efforts par les clients est également une source de fierté pour les collaborateurs. Suite à un audit social mandaté par un client canadien, Loc Maria Biscuits s'est vue remettre en 2016 une attestation de « **Achievement Award** » dans le cadre du programme **Workplace Conditions Assessment** (WCA). Cet audit social, conduit par des experts indépendants et reconnu à travers le monde, porte sur les conditions de travail, la rémunération, la santé-sécurité, le système de management et la politique environnementale. En 2017, cette attestation a été renouvelée avec **100% de conformité**.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Sensibilisation et formation à la SST

Des actions de sensibilisation et de formation à la Santé-Sécurité au Travail sont régulièrement proposées aux équipes. Au total chez Loc Maria Biscuits, **12 personnes ont été formées** à « l'analyse des situations de travail par l'approche ergonomique » et à « l'analyse des situations dangereuses et la prise en compte de la sécurité ».

A partir de janvier 2018, Alpina Savoie a prévu de diffuser un **questionnaire de contrôle de connaissances** en matière de Santé-Sécurité auprès de 100% du personnel de production, entrepôt, moulin et services support.

Enfin, pour compléter les événements de prévention organisés périodiquement, l'ensemble des sites du Groupe ont prévu de proposer un temps fort lors de la prochaine **Journée Internationale de la Sécurité** en avril 2018.

Plus spécifiquement, en matière de prévention routière, 3 collaborateurs de Loc Maria Biscuits ont suivi une formation de deux jours sur les **risques routiers et l'éco-conduite** en 2017. Alpina Savoie projette de signer la **Charte Nationale de Prévention sur la Sécurité Routière** et d'organiser un séminaire sur cette thématique pour ses équipes commerciales en 2018.

Systèmes de management de la SST

Pour réduire les risques liés aux TMS, la prise en compte de l'ergonomie des postes le plus en amont possible s'est progressivement mise en place au sein du Groupe, jusqu'à devenir une démarche systématique aujourd'hui.

Le partenariat entre Loc Maria Biscuits et le cabinet Solutions Productives en est une illustration parmi d'autres actions récurrentes. Dans le cadre du **club Santé au Travail de l'Association Bretonnes des Entreprises de l'Agroalimentaire (ABEA)**, les consultants de Solutions Productives ont accompagné sur 2017 un groupe de travail dédié (4 personnes) pour organiser au mieux le chemin de picking des préparateurs de commande pour concilier ergonomie de travail et productivité.

Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont initié en 2017 la mise en place d'un système de management de la sécurité dans une optique de certification à horizon 2018-2019. S'appuyant sur les **référentiels MASE** (Alpina Savoie) et **ISO 45 001** (Loc Maria Biscuits), les plans d'actions définis permettront de mobiliser tous les niveaux hiérarchiques et d'améliorer les résultats du Groupe sur l'Objectif de Développement Durable n° 8, en particulier la **cible 8.8 « Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail »**.

A court terme, cela se traduira notamment par davantage de **sensibilisation** (y compris pour les nouveaux arrivants et travailleurs temporaires), l'utilisation d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels, l'harmonisation et la diffusion de bonnes pratiques, etc...

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

En 2018, Alpina Savoie prévoit également d'investir dans une **plateforme sécurisée** pour le chargement des citernes au moulin. Le projet, estimé à **60.000 €**, vise à prévenir le risque de chute des chauffeurs et des meuniers, qui auparavant montaient sur la partie supérieure du camion sans protection adaptée.

Au regard des résultats de 2017, des progrès ont été accomplis sur le thème de la Santé et Sécurité au Travail. Le taux d'absentéisme de Loc Maria Biscuits se trouve aux alentours de la moyenne nationale, établie à 4,59 % selon le Baromètre de l'absentéisme Ayming 2017¹⁰. Chez Alpina Savoie, les efforts entrepris dans le cadre du déploiement du système de management MASE vont se poursuivre afin d'atteindre l'objectif de **zéro accident du travail**. Les actions initiées incluent : la mise en place de fiches APSD (accidents, presque-accidents, situations dangereuses), la formalisation des modes opératoires, des investissements divers.

Filiale	Année	Taux d'absentéisme (1)	Taux de fréquence (2)	Taux de gravité (3)	AT/MP (4)
Loc Maria Biscuits	2016	4,69	31,30	1,34	19
	2017	4,41	23,60	1,51	15
Alpina Savoie	2016	4,66*	28,97	0,61	8
	2017	5,60	21,73	0,41	8

(1) Maladies tous motifs, accidents du travail, accidents de trajet, absences non autorisées

* Absences tous motifs

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

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

(4) Nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles reconnues

¹⁰ Le 9ème Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement d'Ayming présente les résultats de l'étude quantitative de l'absentéisme en France en 2016 réalisée en partenariat avec AG2R La Mondiale auprès de 82 000 entreprises employant 1 172 580 salariés du secteur privé.

ENVIRONNEMENT

Pour offrir des produits sains et bons aux consommateurs, les marques du Groupe ont fait le choix de matières premières de qualité, lesquelles nécessitent **un environnement sain et un climat stable**. La protection de la planète est donc essentielle au développement pérenne des activités de Galapagos.

Dès 1997, Alpina Savoie a développé, en partenariat avec les coopératives agricoles et le soutien de l'INRA, une filière qualité Agriculture Maîtrisée de blé dur France. A travers des pratiques culturales respectueuses de la biodiversité et l'absence de traitement après récolte, les bénéfices sont multiples tant d'un point de vue environnemental que sociétal. En 2016, un important travail de consultation des producteurs de blé a été entrepris avec pour objectif d'accroître les performances environnementales et promouvoir les bonnes pratiques. Aujourd'hui, la nouvelle filière blé dur Alpina Savoie réunit les exigences les plus élevées des cahiers des charges Agriculture Biologique et Baby-Food. Des analyses sont régulièrement effectuées par un organisme tiers à toutes les étapes de la culture au stockage du blé pour garantir le respect de ces standards.

Galapagos n'a donc pas attendu la prise de conscience internationale sur les conséquences néfastes des activités humaines sur l'environnement pour mener des actions. Toutefois, les objectifs fixés par **l'Accord de Paris** en 2015, complétés par les travaux des experts du monde entier, ont renforcé les convictions des dirigeants : il est de l'avenir et de la responsabilité de tous de participer activement à la lutte contre le dérèglement climatique et à la préservation de la biodiversité et des ressources naturelles.

Au-delà de l'engagement en faveur de filières durables et des réflexions que les filiales mènent vis-à-vis de leurs fournisseurs, une démarche de réduction des impacts environnementaux est mise en œuvre depuis plusieurs années sur l'ensemble des sites. A cet égard, Loc Maria Biscuits a obtenu fin 2016 le **label « Entreprises Eco Responsables de Bretagne¹¹ »** dont la charte repose sur 4 axes : la gestion des déchets, la maîtrise des dépenses énergétiques, la réalisation d'achats responsables, la sensibilisation & la prévention.

En 2017, Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie ont renforcé leurs plans d'actions respectifs au regard des objectifs RSE approuvés par les Comités de Direction cette même année. S'appuyant sur des systèmes de management reconnus tels que **ISO 14001** (management environnemental), **ISO 50001** (management de l'énergie) et **MASE** (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises), la priorité a été d'instaurer sur chaque site un cadre à la fois efficace et porteur de sens pour les équipes. A cet égard, les tableaux de bord Environnement des filiales ont été complétés par un nombre plus important d'indicateurs. Ceux-ci font l'objet d'un reporting mensuel auprès des Comités de Direction.

¹¹ <http://www.eco-responsables.fr/>

ENVIRONNEMENT

Les Objectifs de Développement Durable soutenus dans cette section

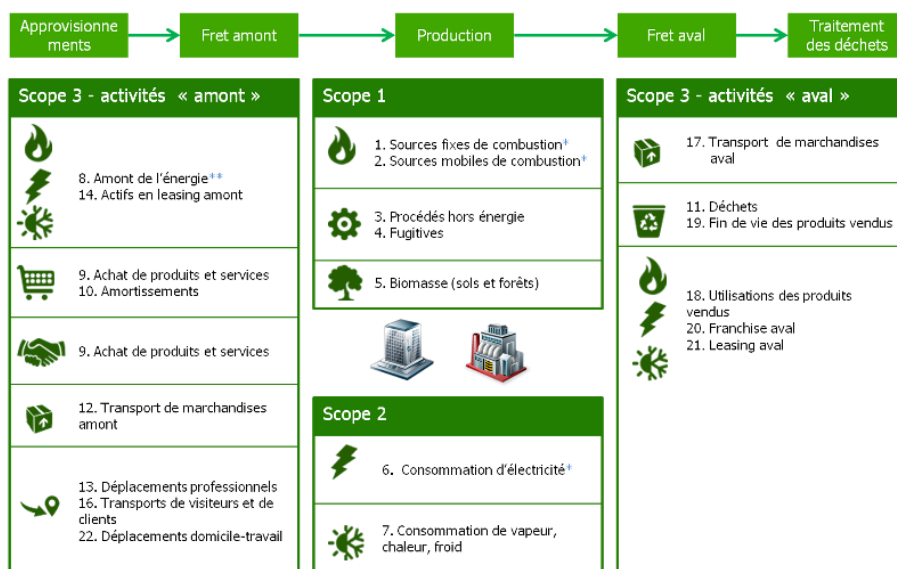


REDUIRE LES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Mesure des émissions de gaz à effet de serre

Dans le cadre de sa **démarche de certification ISO 14001**, Loc Maria Biscuits a renouvelé l'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) selon la méthode **Bilan Carbone®**, la précédente remontant à 2010. Le projet, confié à un cabinet spécialisé, a été mené sur un périmètre représentatif des activités de l'entreprise : le siège social, deux sites de production et la plateforme logistique. Par ailleurs, le périmètre opérationnel retenu correspond au scope 3, le plus large selon les normes en vigueur, qui inclut les émissions directes et indirectes.

BILAN GES : SCOPES 1, 2, 3 (Source : Ademe)



* Utiliser uniquement la part combustion des facteurs d'émissions

** Utiliser uniquement la part amont des facteurs d'émissions

ENVIRONNEMENT

Au global, les émissions de GES de Loc Maria Biscuits sont essentiellement liées aux **achats de matières premières** (en particulier le beurre, la farine, le lait, le chocolat), suivis, dans une moindre mesure, de **l'énergie des sites et des emballages**. Un **plan d'actions par site** a été élaboré à la suite de cet exercice et couvre la période 2017-2020.



En parallèle de cette démarche sur le périmètre Loc Maria Biscuits, une **Description du Cycle de Vie** a été réalisée par un cabinet externe sur l'un des produits phare : les **crêpes dentelle Gavottes chocolat au lait** (étui de 90g). Les phases analysées ont porté sur l'ensemble du cycle de vie du produit, de l'extraction des matières premières à la fin de vie. Là encore, les résultats ont mis en évidence l'impact carbone prépondérant

de la chaîne amont, liée aux achats de matières premières et d'emballages. Plusieurs pistes d'actions sont à l'étude, notamment la révision du cahier des charges, la recette et le type et nombre d'emballages. Le retour d'expérience sur cette référence permettra de nourrir la démarche d'éco-conception d'autres produits.

Recours aux énergies renouvelables

Une partie de l'électricité consommée par Loc Maria Biscuits provient de sources renouvelables. En effet, depuis plusieurs années, l'entreprise souscrit à un contrat de **fourniture d'électricité provenant d'énergies non fossiles renouvelables**. **Cette part est restée stable entre 2016 et 2017 (21 % de l'énergie totale consommée)**. L'objectif est de passer à 50 % en 2018.



Faisant suite à la construction du nouveau siège et d'un site de production supplémentaire à Lanvallay (22) en 2016, l'entreprise a investi dans **l'installation de 278 panneaux photovoltaïques**. D'une surface de 458 m², ces panneaux produiront 82 297 kWh (valeur annuelle maximale hypothétique), **soit 85 % de la consommation électrique** annuelle du siège social, avec 100% de cette électricité consommée sur le site.

ENVIRONNEMENT

Management de l'énergie

KWh/tonne produite	Loc Maria Biscuits* (électricité + gaz)	Alpina Savoie (électricité + vapeur)
2016	3964	1173
2017	3981	1145
Evolution 2016-17	+0.42 %	- 2.38 %

** Le périmètre Energie 2017 de Loc Maria Biscuits ne prend pas en compte le site de Mademoiselle de Margaux, entré fin janvier 2017 dans le Groupe. Une consolidation des indicateurs est prévue pour l'exercice 2018.*

Depuis 2005, Alpina Savoie collabore avec la Société Chambérienne de Distribution de Chaleur, chargée du chauffage urbain, dont les installations sont voisines (400 mètres) : des gaines techniques conduisent la vapeur jusqu'au site de production.

En 2017, une analyse des performances énergétiques a été conduite par un organisme externe et fait état **d'un gain en termes de consommation spécifique de 12 % sur la période 2013-2016**, au cours de laquelle le suivi régulier des indicateurs et des actions spécifiques ont été mis en place (isolation des vannes et canalisations vapeur, récupération de chaleur, changement d'équipements de cuisson,...). Par ailleurs, la consommation d'énergie par tonne produite a encore **diminué de 2,38 %** au cours de l'année écoulée. Pour 2018, de nouvelles pistes d'amélioration, impliquant des investissements importants, sont actuellement à l'étude et devraient permettre de réduire davantage les besoins énergétiques liés à la production de pâtes et couscous.

Chez Loc Maria Biscuits, la cuisson des biscuits au four est consommatrice d'énergie, en particulier de gaz. Les chiffres globaux (présentés dans le tableau ci-avant) cachent de grands disparités entre les sites : en effet, les ratios sont plus ou moins favorables en fonction des volumes produits par référence. Si les équipes sur les sites sont mobilisées depuis plusieurs années sur la réduction de l'empreinte énergétique, pour aller plus loin et dans le cadre de son plan « Ensemble, Savourons Demain », Loc Maria Biscuits s'est fixé pour objectif d'obtenir la **certification ISO 50001** en 2018 sur le site pilote de Pont-Aven. Cette étape s'inscrit dans une démarche de progrès continu : diagnostic approfondi de tous les postes de consommation, identification des points d'amélioration, mise en place d'un plan d'actions ciblées et programmées, mesure des résultats, ajustement, redéfinition de nouveaux objectifs. Soutenu par l'Ademe, le projet mobilise 11 collaborateurs depuis 2017 et fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet spécialisé. A ce jour, une politique énergétique a d'ores et déjà été formalisée ; elle constitue le socle du système de management de l'énergie de Loc Maria Biscuits et s'applique aux 7 sites de production. A fin 2018, le site de Pont-Aven espère **réduire sa consommation d'énergie par tonne produite de 10 %**.

ENVIRONNEMENT

CONSOMMER MOINS DE RESSOURCES

Eau

Précieuse ressource à l'échelle planétaire, l'eau est essentiellement consommée en phase amont, lors de la culture des matières premières. A titre d'exemple, il faut en moyenne 590 litres d'eau pour produire 1 kg de blé selon le Ministère de l'Agriculture français et l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO). C'est pourquoi l'engagement des marques en faveur de filières responsables est important car elles visent également à préserver l'eau, à travers des systèmes de culture raisonnée.

Si les activités du Groupe sont relativement peu consommatrices d'eau, des actions sont toutefois régulièrement entreprises afin de réduire les quantités nécessaires à la production et améliorer le traitement des eaux usées.

Sur le site d'Alpina Savoie, où la consommation est en moyenne de 3,3 m³ d'eau par tonne produite, un nouveau **système d'osmose inverse** a été mis en service début 2017 avec pour objectif de réduire la consommation d'eau d'un tiers environ par an. Les résultats après une année ne sont pas à la hauteur des attentes (+14 %) en raison des répercussions de ce nouvel équipement sur les filtres à sable. Des changements ont été opérés afin de corriger cette défaillance pour 2018.

A l'inverse d'Alpina Savoie, le principal enjeu de Loc Maria Biscuits lié à la ressource eau est le traitement des eaux usées. En effet, la hausse des volumes de production des dernières années a conduit à une augmentation des rejets. Afin de se conformer à la réglementation, des installations de traitement vont être mises en place en 2018 sur les sites de Lanvallay et de Taden. A Lanvallay, le Groupe a fait le choix d'aller **au-delà des exigences réglementaires avec un équipement complet hautement performant**, combinant traitement biologique et filtration par bioréacteurs à membranes (BRM). En outre, ce projet, nécessitant un investissement de 650 K€, permettra un rejet en milieu naturel. En parallèle, les équipes travaillent en amont à la réduction de la charge organique dans les ateliers.

Emballages

Initié en 2016, le projet de **suppression de la barquette en plastique** PET sur l'étui 125g de Crêpe dentelle nature Gavottes a été mis en œuvre en 2017. Ce changement poursuivait un double objectif de réduction significative des déchets et des facteurs de risque de troubles musculo-squelettiques (par une diminution des gestes répétitifs au conditionnement). Selon les estimations de CITEO, cette action permettra à terme une **réduction de la consommation de plastique de 35% (26 tonnes par an), soit l'équivalent de 270.000 km parcourus en voiture.**

ENVIRONNEMENT

A partir de 2018, un plan d'actions relatif à l'**éco-conception des emballages** sera formalisé et couvrira les marques de Loc Maria Biscuits.

Au cours de l'année écoulée, le Groupe a également effectué des améliorations au niveau des **emballages secondaires**, destinés à protéger les marchandises lors de leur transport.

Alpina Savoie a notamment modifié les formats des bobines de films PE (de 50 kg par bobine à 75 kg), **réduisant ainsi les déchets de mandrins d'un tiers environ**. Cette action s'est accompagnée de l'acquisition de 3 chariots de manutention destinés à réduire les risques Santé-Sécurité liés au port de charge.

Loc Maria Biscuits a par ailleurs réduit l'épaisseur des films palette sur l'ensemble de ses sites. Passant de 23 microns à 17 microns, le gain est de 65 grammes de film étirable par palette, soit 65 grammes de déchets en moins. Selon les volumes traités sur l'année passée, cela représente une **économie annuelle de 6 tonnes de déchets plastique**.

Transport des produits

Actuellement, 8 à 10 navettes acheminent chaque jour les produits d'Alpina Savoie depuis le site de production à Chambéry vers une plateforme logistique externe située à 22 km de distance, à Sainte-Hélène-du-Lac.

Un projet de **construction d'une nouvelle cellule de stockage de 5.000 m²** a démarré en 2017. Nécessitant un investissement de 4,5 millions d'euros, le futur entrepôt d'Alpina Savoie permettra de supprimer ces navettes quotidiennes (plus de 1.500 trajets par an, soit 42.000 km) et **d'éviter 45.000 tonnes éq. CO₂ chaque année**.

REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS

Tri et valorisation des déchets

D'importants progrès ont été réalisés au cours des deux derniers exercices en matière de tri des déchets, aussi bien chez Alpina Savoie que Loc Maria Biscuits. L'ensemble des sites disposent en effet d'**équipements adaptés de tri** et ont mis en place des outils pour **sensibiliser les salariés** aux bons gestes. Ainsi, deux nouveaux compacteurs de déchets industriels banals (DIB) et recyclables d'une contenance plus importante ont été installés sur le site de Lanvallay, permettant de **réduire de 50 % le nombre de collectes mensuelles**

ENVIRONNEMENT

(2 au lieu de 4)... et les émissions de GES associées au transport de ces déchets. Pour les coproduits destinés à une filière de valorisation pour l'alimentation animale, une nouvelle benne a été mise en fonction faisant passer le **nombre de collectes de 6,5 à 3 par mois**.

Au sein de Loc Maria Biscuits, un **état des lieux de la gestion des déchets** a également été conduit sur l'ensemble du périmètre en 2017. La collecte de l'ensemble des déchets a été confiée à des prestataires, ce qui permettra d'aboutir à un **suivi quantitatif mensuel**.

Enfin, grâce aux actions mises en place pour améliorer la gestion des déchets au siège, près de 3.000 kg de déchets ont pu être recyclés, 29,08 Mwh d'énergie et 129 m³ d'eau économisés, et 30 arbres épargnés. L'entreprise a obtenu en 2016 le **label "Entreprises Eco responsables de Bretagne"¹²**, renouvelé pour l'année 2017.



Partenariat avec l'ADEME pour la réduction des déchets alimentaires

Au-delà du simple tri, l'un des objectifs du Groupe est de lutter contre le **gaspillage alimentaire**. En effet, 1/3 des aliments produits à l'échelle mondiale est perdu ou jeté selon la FAO. En France, cela représente 10 millions de tonnes chaque année, soit l'équivalent de 150 kg par personne. Dans l'industrie agroalimentaire, la perte matières moyenne est de 10 % d'après l'ADEME.

Début 2017, Alpina Savoie s'est portée volontaire pour participer à l'opération proposée par l'ADEME « **IAA TÉMOINS : MOINS DE GASPILLAGE POUR PLUS DE PERFORMANCE** », aux côtés de 20 autres sites. Un diagnostic complet

¹² <http://www.eco-responsables.fr/>

ENVIRONNEMENT

des pertes alimentaires a été effectué par des consultants experts indépendants. Celui-ci a permis de traduire les déchets générés en volume (tonnes), coûts complets et éq. CO₂.

Un plan d'actions sur-mesure a par la suite été validé sur proposition des experts. La mise en place des actions fera l'objet d'un accompagnement individuel par l'ADEME pendant 9 mois, à l'issue desquels une **réduction d'environ 50 à 60 % des déchets** est envisagée.



PROGRESSER AVEC LES PARTIES PRENANTES INTERNES ET EXTERNES

Sensibilisation des collaborateurs

Si les Directions QHSE portent la responsabilité de la performance environnementale des filiales, l'ensemble des collaborateurs (sièges et sites) sont acteurs dans cette démarche.

La sensibilisation des collaborateurs sur les **éco-gestes** s'est poursuivie sur l'année 2017 après le succès de la campagne d'information et d'affichage initiée en 2016. A raison d'une nouvelle communication par mois pendant 12 mois, les fiches Eco-gestes ont permis aux collaborateurs de mieux s'emparer des enjeux de développement durable et d'appliquer de bonnes pratiques au quotidien. Sur 2018, la fiche Eco-gestes évolue vers une Lettre QSE bimestrielle abordant des thématiques plus larges et mettant en avant les Bonnes Pratiques des sites.

Depuis le début de l'année 2018, un **écran de visualisation de la production électrique des panneaux solaires** est installé en salle de pause chez Loc Maria Biscuits, participant ainsi à accroître la mobilisation du personnel sur les enjeux environnementaux.



ENVIRONNEMENT

Des actions plus symboliques mises en place tout au long de l'année viennent renforcer cette culture tournée vers le respect de l'environnement : acquisition d'une **voiture électrique** pour les liaisons inter-sites, **installation de ruches** sur le site, **éco-pâturage** pour l'entretien des espaces verts, etc...



Sensibilisation des fournisseurs

Bien que le Groupe privilégie fortement **l'approvisionnement local**, les matières premières constituent le premier poste d'impact environnemental selon le dernier bilan des gaz à effet de serre de Loc Maria Biscuits.

Depuis plusieurs années, les exigences de l'ensemble des marques de Galapagos vis-à-vis des fournisseurs sont se multipliées. Ainsi, des critères environnementaux sont intégrés aux **cahiers des charges** voire à **l'évaluation des fournisseurs**.

En 2018, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont prévu de refondre leurs **questionnaires fournisseurs**. Ceux-ci intégreront des questions relatives à la performance extra-financière des partenaires, notamment les engagements et actions mises en place en matière environnementale mais aussi sociale, sociétale et éthique. La réponse à ces questionnaires sera **obligatoire pour tous les fournisseurs de matières premières et emballages**, qui représentent l'essentiel des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

ENVIRONNEMENT

Projets de recherche en collaboration avec l'industrie

La Plateforme Blé Dur



Dans le cadre de la **Plateforme Blé Dur**¹³ portée par les syndicats professionnels CFSI/SIFPAF, le projet **DEFI Blé Dur** (Durabilité, Efficacité et Innovation) vise à améliorer, concevoir et développer de nouveaux procédés pour réduire les consommations (énergie, eau, matière) et améliorer la qualité des productions futures.

Ce projet de recherche et développement, dont le coût total s'élève à 8,78 millions d'euros sur 6 ans, est financé à hauteur de plus de 5 millions d'euros par le **Programme d'investissements d'avenir**, piloté par le **Commissariat Général à l'Investissement** (CGI) et opéré par **Bpifrance**. Le consortium DEFI Blé Dur, qui représente 95 % de la production de pâtes et 100 % du couscous français, est d'envergure nationale. Il regroupe, autour d'un partenaire académique qui est l'**INRA**, cinq industriels de la filière blé dur, parmi lesquels Alpina Savoie, sept partenaires industriels, ainsi que deux concepteurs de solutions (ETIA, ENGIE Cofely).

L'un des derniers projets initiés concerne la **valorisation d'un sous-produit de la mouture**, le son (enveloppe du grain), en le transformant en « **biochar** ». Il s'agit d'une des pistes, car le son est valorisé actuellement en tant que matière première dans la composition de granulés (pellets) destinés à l'alimentation du bétail. L'étude porte également sur sa valorisation en tant que « fibre » dans des produits de diététique ou dans la production d'agro-matériaux. Pour le moment, 2017 a été l'année de réflexion, de projection et d'analyse des composants des différents sons industriels de la profession. En 2018, Alpina Savoie participera aux premiers essais exploratoires.

¹³ Informations sur la Plateforme Blé Dur : www.cfsi-sifpaf.com/pdf/sifpaf-projet.pdf

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

« La transparence et la lutte contre la corruption sont indispensables à l'élimination des causes profondes de nombreux problèmes »

Kofi Annan, réunion avec le Président Chirac et des chefs d'entreprise consacrée au Pacte Mondial, 27 janvier 2004

Les pots-de-vin, la forme de corruption la plus répandue, coûteraient de 1.500 à 2.000 milliards de dollars chaque année soit près de **2 % du PIB mondial**, selon les dernières estimations du Fonds Monétaire International. En faussant le jeu d'une saine concurrence, la corruption nuit au développement économique, creuse les inégalités, augmente la pauvreté et menace les droits humains fondamentaux.

Galapagos a une **tolérance zéro** en matière de trafic d'influence et de corruption sous toutes ses formes (active/passive, pots-de-vin, paiements de facilitation, etc). De nombreuses procédures de contrôle comptable sont en place depuis de longues années au sein du Groupe. Par ailleurs, les états financiers font l'objet d'une vérification et certification par des Commissaires aux Comptes.

En 2017, les Comités de Direction d'Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits, soutenus par le Président de Galapagos, ont convenu de la création d'un **groupe de travail multifonctionnel et transverse** aux deux filiales. Animé par la Directrice des Ressources Humaines et RSE Groupe, ses membres ont activement participé à la réalisation de la **cartographie des risques de corruption** et l'élaboration de la **nouvelle charte Ethique**. Ce travail a permis d'identifier des pistes d'actions, notamment vis-à-vis des partenaires commerciaux, qui seront mises en œuvre à partir de 2018. Un bilan de la démarche du Groupe sur la lutte contre la corruption sera réalisé fin 2018 à travers une **mise à jour de la cartographie des risques**.

Objectif de Développement Durable soutenu dans cette section



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX RISQUES

Charte Ethique et dispositif d'alerte

La **charte Ethique revue en 2017** sera intégrée au règlement intérieur et diffusée à l'ensemble des collaborateurs début 2018. Ce document vise à sensibiliser le plus largement possible, à travers des **illustrations concrètes**, sur les risques liés à la corruption et aux conflits d'intérêts.

Le Groupe s'est engagé à mettre en œuvre un ensemble de dispositifs pour prévenir la corruption et les conflits d'intérêts, notamment :

- Politique Cadeaux et Invitations formalisée
- Des procédures spécifiques de contrôle comptable
- Des outils de sensibilisation ainsi que des questionnaires à destination des fournisseurs
- Des courriers de sensibilisation à l'attention des clients.

Par ailleurs, le **dispositif d'alerte** inscrit dans la nouvelle charte sera également accessible aux partenaires commerciaux, clients, fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

Les premiers indicateurs associés à ce dispositif seront collectés et communiqués à partir de la prochaine Communication sur les Progrès.

Sensibilisation et formation du personnel

Selon la cartographie des risques de corruption réalisée par un consultant externe, le Groupe est, de par sa taille, son organisation, sa culture, peu exposé à des risques de corruption de grande ampleur. En particulier, au regard des marchés servis, de l'organisation interne, des processus et des procédures en place, le risque de corruption au niveau des Achats ou des Ventes semble peu probable.

Toutefois, plusieurs populations ont été identifiées comme plus « à risques » (services Achats, Commercial, Logistique, Comptabilité, ...) et suivront des **sessions de sensibilisation et/ou formation** spécifiques en 2018, conformément à la loi **du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**. Ces actions seront menées par les Directions des Ressources Humaines en partenariat avec un intervenant externe.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

COMMUNIQUER ACTIVEMENT AVEC NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

Parmi les pistes d'actions identifiées à la suite de la cartographie des risques de corruption, la sensibilisation et la communication du Groupe vis-à-vis de ses partenaires est fondamentale. Les **chartes et questionnaires RSE fournisseurs** prévus pour 2018 et décrits dans les chapitres précédents de ce document accorderont une place prépondérante à la lutte contre la corruption. Des **audits ou vérifications sur site** pourront être conduits si nécessaire. Enfin la formalisation et la mise en place d'un **système de sanction** compléteront le dispositif de prévention.

Vis-à-vis des clients, Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie s'engagent à mettre en place une **communication active** sur la politique de tolérance zéro du Groupe. Des supports seront développés et diffusés aux clients, agents et intermédiaires sur l'année 2018.

TABLEAUX DE CONCORDANCE

Tableaux de concordance

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU SOUTENUS DANS CETTE COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS

ODD	CIBLES
	<p>1.1 D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar américain par jour)</p> <p>1.2 D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges souffrant d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays</p> <p>1.3 D'ici à 2030, renforcer la résilience des pauvres et des personnes en situation vulnérable et réduire leur exposition aux phénomènes climatiques extrêmes et à d'autres chocs et catastrophes d'ordre économique, social ou environnemental et leur vulnérabilité</p>
	<p>3.6 D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route</p> <p>3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol</p>
	<p>8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.</p> <p>8.4 Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.</p> <p>8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p>

TABLEAUX DE CONCORDANCE



12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles

12.3 D'ici à 2030, réduire de moitié à l'échelle mondiale le volume de déchets alimentaires par habitant au niveau de la distribution comme de la consommation et réduire les pertes de produits alimentaires tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte

12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement

12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la reutilisation



16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes

16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable

TABLEAUX DE CONCORDANCE

LES 21 CRITÈRES DU GLOBAL COMPACT ADVANCED

DESCRIPTION	PAGE
Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations	
1- La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	7, 9, 10, 12, 13
2- La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur	12-13, 15-18, 28, 38, 40, 41
Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme	
3- La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme	5, 12, 14-23, 26
4- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme	12, 15-23, 26
5- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme	13, 16-20, 40-41
Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail	
6- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes internationales du travail	25, 26, 27, 28
7- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux normes internationales du travail	24, 26, 27, 28, 29, 30
8- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes internationales du travail	25, 28, 30
Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'Environnement	
9- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement	31, 32, 33, 34, 35, 38
10- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement	31, 32, 33, 35, 37
11- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement	31, 34, 35, 36
Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la Corruption	
12- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption	39, 40, 41
13- La COP définit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption	39, 40, 41
14- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption	26, 40, 41

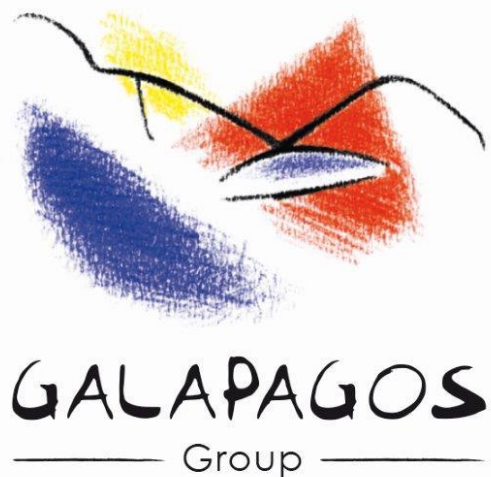
TABLEAUX DE CONCORDANCE

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

15- La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques de l'ONU	4, 8, 15-18, 33, 36, 42, 43
16- La COP décrit des investissements stratégiques en matière sociale/sociétale et philanthropiques	20-23, 38
17- La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique	10
18- La COP décrit des partenariats et une action collective	13, 14-18, 36, 38

Gouvernance et leadership de la RSE

19- La COP décrit l'engagement du Président et de la Direction	1, 9, 10
20- La COP décrit l'adoption et la mise en œuvre de l'engagement en faveur de la RSE par le Conseil d'Administration ou son équivalence	9
21- La COP décrit l'implication des parties prenantes	7, 12, 26, 28



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes **du Pacte mondial des
Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.