



COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2019



Sommaire

Le Groupe Galapagos p. 5

Global compact p. 7

Gouvernance RSE p. 8

Historique de la démarche p. 10

Objectifs et engagements p. 11

Feuille de route p. 11

Organisation RSE p. 15

Sensibilisation du personnel p. 17

Promotion de la RSE auprès des parties prenantes P.19

Droits de l'Homme p. 22

S'engager dans des filières responsables p. 23

Proposer aux consommateurs des produits sains et sûrs p.25

Participer à des projets solidaires p. 26

Normes internationales du travail p. 28

Garantir des conditions de travail qui préservent la dignité des collaborateurs .. p. 29

Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs au travail p. 31

Environnement p. 34

Réduire l'empreinte carbone et énergie des produits p. 35

Préserver les ressources naturelles et la biodiversité p. 37

Réduire et valoriser les déchets p. 39

Lutte contre la corruption p. 41

Sensibiliser les collaborateurs aux risques de corruption p. 42

Communiquer activement avec les partenaires commerciaux p.42

Annexes p. 43

Tableau des indicateurs p. 43

Tableau de concordance ODD p. 48

Tableau de concordance critères Global Compact p. 51

L'édito

Monsieur le Secrétaire Général des Nations Unies,

Si préserver et promouvoir des savoir-faire régionaux dans les domaines de la biscuiterie, de la pâtisserie, de la chocolaterie et des pâtes est notre quotidien, nous sommes néanmoins convaincus que notre rôle va bien au-delà...

En effet, la mission de notre Groupe est aussi de créer de la valeur pour l'ensemble de la filière et, de manière générale, pour la société. Nous l'avons confirmé en adhérant au Pacte Mondial en 2003. Nous maintenons cet engagement aux dix principes en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre responsabilité sociétale est au cœur de nos priorités. Elle s'incarne dans nos valeurs et nourrit notre raison d'être qui est de proposer des produits de haute qualité, sains, fabriqués en France, dans le respect de savoir-faire traditionnels.

Le Groupe est composé de plusieurs entités avec des niveaux de maturité différents en termes de Responsabilité Sociétale. En 2019, nous avons structuré la démarche en mettant en place des méthodes communes afin d'impulser la montée en compétences de toutes les entités. Parmi les progrès notables de 2019, il faut souligner la labellisation PME+ obtenue par Loc Maria Biscuits et celle de Bleu Blanc Cœur obtenue par Cookie Créations, pour les produits qui seront commercialisés en 2020.

Cette Communication sur les Progrès détaille les diverses actions menées en 2019 par le Groupe Galapagos et ses filiales. Pour la troisième année, nous visons ainsi le niveau Global Compact Advanced.

Par la présente, nous vous réaffirmons notre engagement et notre soutien aux dix principes du Global Compact. Nos convictions, nos valeurs, notre motivation et notre détermination s'alignent pour contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies.

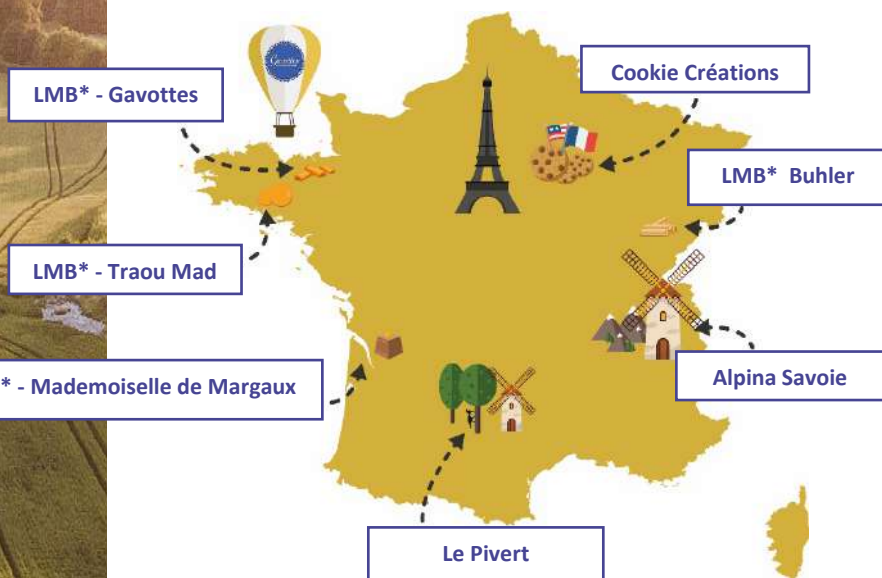
Christian
Tacquard

Président du Groupe Galapagos

Galapagos

De 1990 à aujourd'hui

Le Groupe Galapagos a été créé en 1990 par Christian Tacquard, qui préside toujours le groupe à l'heure actuelle. C'est une société familiale dont la mission est de préserver des savoir-faire alimentaires régionaux et des recettes uniques, afin de protéger l'héritage gastronomique d'un terroir.



Les activités de Traou-Mad et Alpina Savoie sont **labellisées Patrimoine du Vivant** et s'organisent autour de deux axes :

- La biscuiterie- chocolaterie
- Les pâtes et semoules

Le nom Galapagos fait référence aux îles du Pacifique, reconnues pour la diversité de faune et flore et comme lieu où Darwin a établi la théorie de l'évolution des espèces.

*LMB : Loc Maria Biscuits

L'ANNEE 2019

marque une réorganisation avec la création de deux pôles distincts confiés aux deux enfants de Christian Tacquard

Galapagos Gourmet

Présidé par Aurélie Tacquard



Galapagos Invest

Présidé par Jérôme Tacquard



Chiffres clés

148

MILLIONS DE CA

10 SITES DE FABRICATION

100%

PRODUCTION FRANÇAISE

700

SALARIES

3 certifications



Focus sur Le Pivert

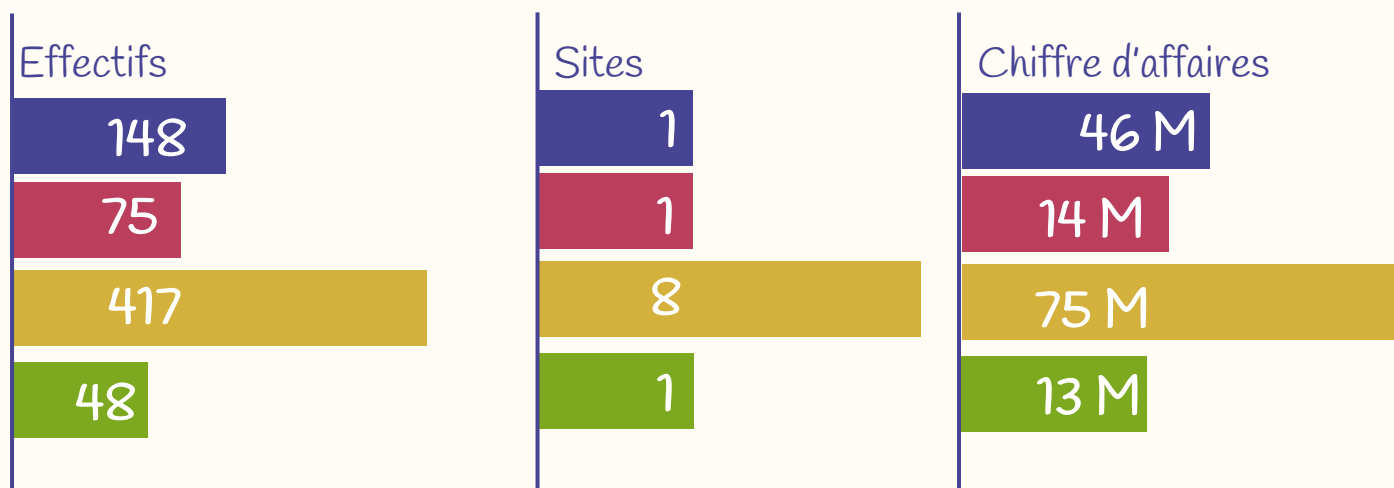


Cette entité familiale a rejoint le groupe Galapagos en janvier 2018 et n'était pas intégrée à la COP 2018. Créée dans les années 40, l'entreprise s'est attachée dès les années 70 à travailler avec des farines 100% biologiques, sa meunerie est une des premières à obtenir la certification « Nature et progrès ». Dans les années 80, la troisième génération développe une activité de biscuits. L'entreprise concentre alors 100% de son activité à la production de biscuits biologiques avec des farines régionales et des recettes sans huile de palme.

En rejoignant le Groupe Galapagos en 2018, Le Pivert a donc changé de famille tout en gardant ses valeurs d'origine : promouvoir un savoir-faire local en proposant des produits sains issus de filières responsables.



LES CHIFFRES CLES DU GROUPE PAR ENTITES



Les 10 principes

DU GLOBAL COMPACT

Kofi Annan, alors qu'il était Secrétaire Général des Nations Unies, a été le premier à aborder le concept de Pacte Mondial. Ce fut le 31 Janvier 1999 lors du Forum Economique de Davos. Le Global Compact a vu le jour peu après, en juillet 2000. L'objectif était de construire un cadre d'engagement volontaire, universel et simple pour toutes les organisations qui souhaitent améliorer leur démarche de responsabilité sociale.

Ce cadre repose sur 4 axes et 10 principes :



DROITS DE L'HOMME

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi.
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



ENVIRONNEMENT

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
8. Prendre 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.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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





Gouvernance RSE



HISTORIQUE DE LA DEMARCHE | OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS |
FEUILLE DE ROUTE | ORGANISATION RSE | SENSIBILISATION DU
PERSONNEL | PROMOTION DE LA RSE AUPRES DES PARTIES PRENANTES

Gouvernance RSE



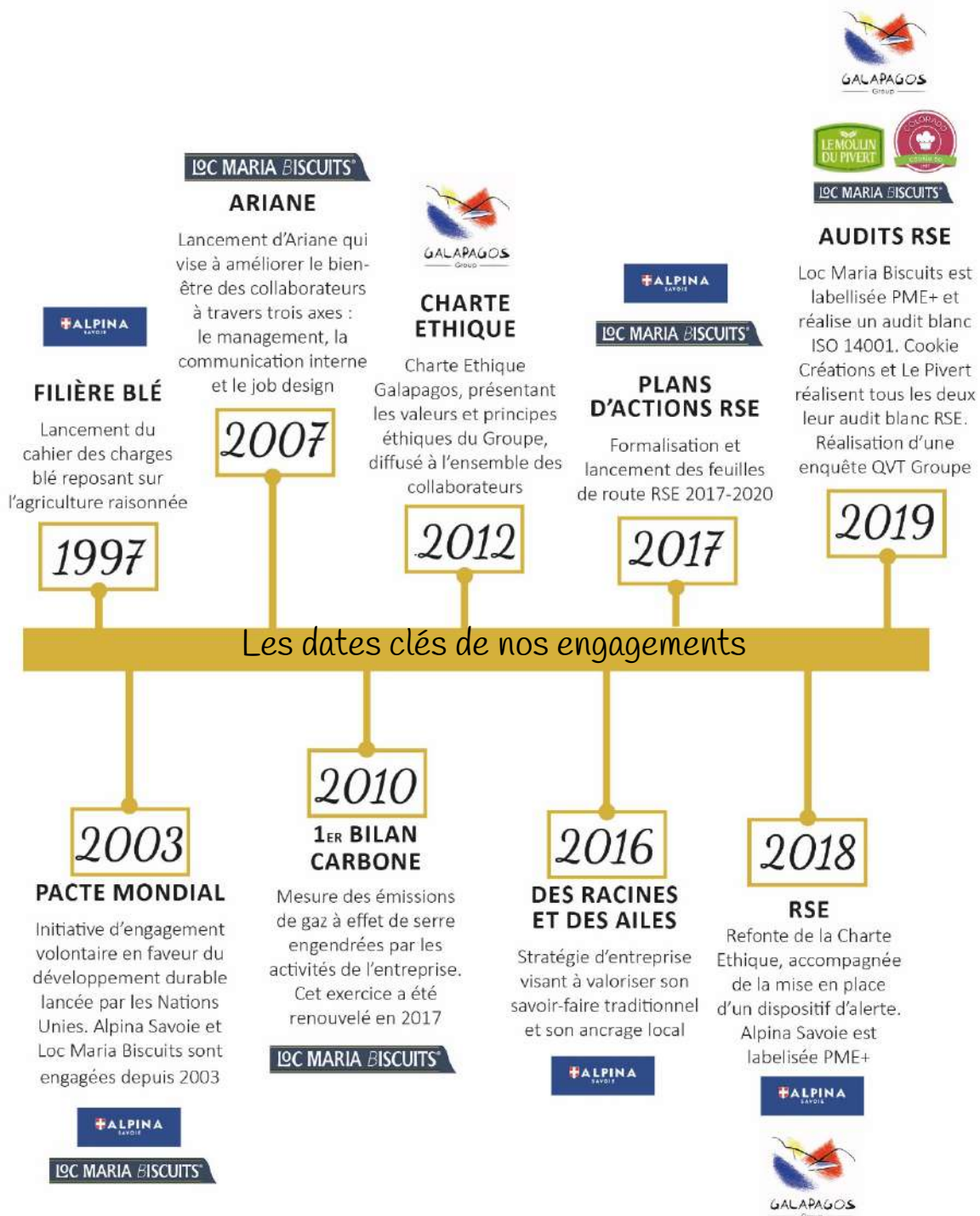
Depuis de longues années, Christian Tacquard porte les sujets de responsabilité sociétale au-delà de ses actions au sein du Groupe Galapagos:

- 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 tant que membre fondateur des Dirigeants Responsables de l'Ouest Bretagne en 2017 avec 5 autres dirigeants bretons, et en tant que Président de 2017 à 2019, dans l'objectif de diffuser les bonnes pratiques en entreprises ;
- En tant que Président depuis 2018 du Réseau Entreprendre Bretagne, une structure qui aide les créateurs et repreneurs d'entreprises. L'organisation regroupe des chefs d'entreprises bénévoles.



HISTORIQUE DE LA DEMARCHE

La démarche d'engagement n'est pas nouvelle dans le Groupe. Voici les dates clés à retenir :



OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

Le Groupe Galapagos a inscrit depuis de nombreuses années les enjeux de développement durable dans ses réflexions stratégiques. Il s'est engagé particulièrement sur 5 ODD :



Afin de répondre à ces objectifs, des axes d'engagements communs aux différentes entités ont été définis :

- Mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de la démarche RSE ;
- 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.

FEUILLE DE ROUTE

Une démarche efficace et pérenne repose d'abord sur des bases solides. Pour que le Groupe aille dans la bonne direction il est essentiel de construire une feuille de route claire et précise, comprise et portée par les différentes entités.

Ces dernières ne sont pas toutes au même niveau d'avancement dans leur démarche RSE. L'objectif 2019 était donc d'élaborer une cartographie de la situation de chaque entité afin de construire une base commune, structurer la démarche au niveau groupe et faire bénéficier les différentes entités des expertises internes.

La montée en compétences des différentes entités est un élément clé pour le Groupe Galapagos qui souhaite que chacune obtienne une reconnaissance de son engagement RSE par un tiers indépendant.



Dès le début de l'année 2019, chacune des entités du groupe a été accompagnée par un cabinet de consultants externes. Des entretiens ont été menés afin que le consultant puisse émettre des recommandations sur l'organisation et des équipes de pilotage ont été définies et activées. Des ateliers de réflexion autour de la mission, de la raison d'être, de la stratégie RSE et du plan d'actions ont été conduits afin de structurer la démarche pour chacune des entités.



Cookie Créations et Le Pivert

Pour Cookie Créations et Le Pivert, l'accompagnement s'est organisé autour des axes suivants :

- Création du groupe de travail RSE
- Formation des membres de comité de pilotage
- Analyse et cartographie des parties prenantes
- Analyse de matérialité
- Définition du plan d'actions développement durable pour 2020 avec des objectifs de labellisation sur 2020 (PME+ pour Cookie Créations et BioED pour Le Pivert)

Cookie Créations a notamment défini 6 thèmes pour prouver son engagement, des objectifs qui correspondent à plusieurs des 17 ODD :



Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie

Loc Maria Biscuits et Alpina Savoie avaient déjà chacun défini un programme décliné au travers d'objectifs, échéances, actions, moyens et indicateurs de performance.

En 2017, Loc Maria Biscuits a décidé d'appeler sa démarche « Ensemble savourons demain ». En 2018, une cartographie complète des différentes parties prenantes a été élaborée, cette analyse a constitué une base pour construire ensuite une analyse de matérialité. Les résultats de cette analyse ont été intégrés dès 2019 aux réflexions du Comité RSE pour la mise en œuvre de nouveaux plans d'actions. En début d'année 2019, le Directeur Général s'est engagé sur des objectifs qualité, sécurité, environnement et développement durable pour 2019 répartis sur 5 grands thèmes :

- Santé & sécurité
- Démarche RSE
- Energie & Environnement
- Qualité, sécurité des aliments & satisfaction clients
- Management QSE

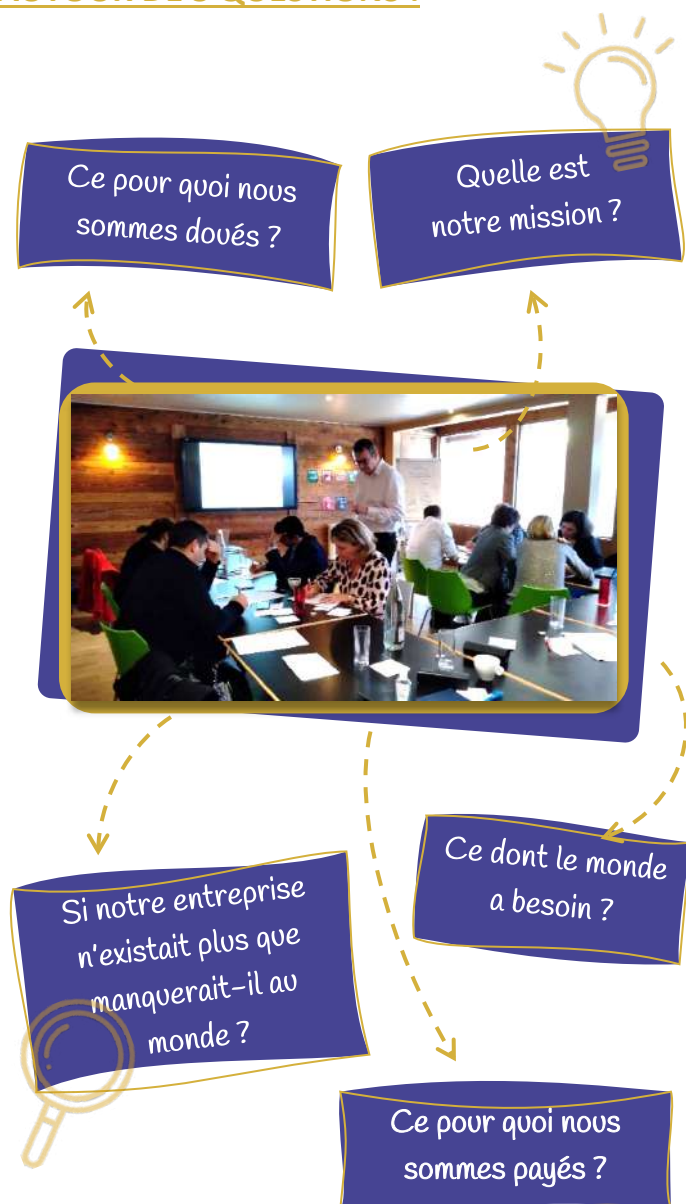
Les priorités ont été déployées sur le premier axe avec la mise en place de nouveaux objectifs dans ce domaine :

- Le déploiement du dispositif de Visite Comportementale de Sécurité
- L'intégration des enjeux environnementaux, santé et sécurité en amont des projets industriels
- La réalisation des audits de conformité machine suite à chaque investissement
- La réalisation d'une enquête sur la QVT

Alpina Savoie a choisi d'intégrer sa feuille de route RSE à son plan stratégique : « Des racines et des ailes ». Comme chez Loc Maria Biscuits, ce programme est décliné au travers d'objectifs, échéances, actions, moyens et indicateurs de performance.

Les deux entités ont réalisé en 2019 et début 2020 des séminaires RSE afin de réfléchir sur la raison d'être, la mission et les engagements RSE. Les équipes ont travaillé avec la méthode Ikigai qui permet de centrer la réflexion

AUTOUR DE 5 QUESTIONS :

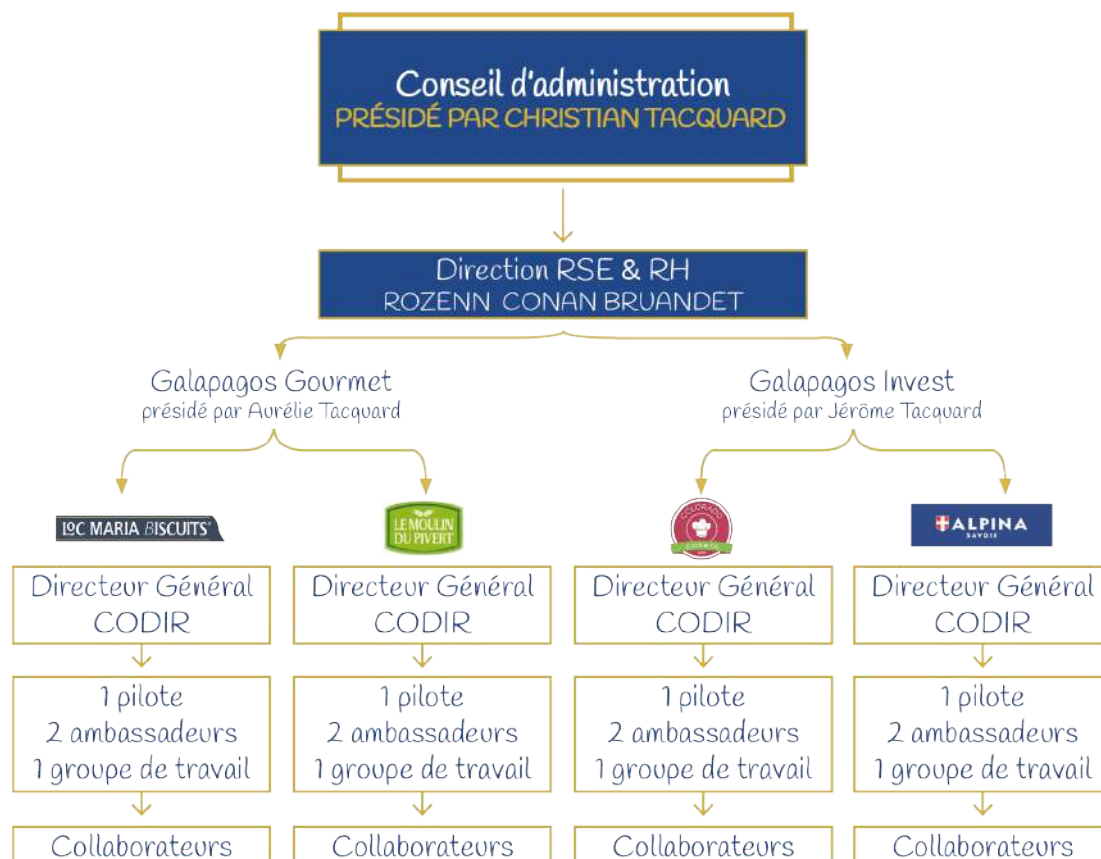


Captation graphique qui retranscrit la réflexion du Comité RSE de Loc Maria Biscuits



ORGANISATION RSE

Au niveau du Groupe, la politique RSE est incarnée par Christian Tacquard, son Président, et Rozenn Conan-Bruandet, Directrice des Ressources Humaines et de la RSE depuis 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.



Le Conseil d'Administration de Galapagos apprécie les risques RSE et procède à l'examen des démarches des filiales.

La Direction RH et RSE Groupe pilote et accompagne les filiales et Directions dans la définition des programmes RSE.

Les Directeurs Généraux et Comités de Direction définissent les orientations RSE, valident la stratégie et intègrent la RSE au pilotage de la performance globale. Le déploiement des feuilles de route est géré par les pilotes RSE des filiales, soutenus par un réseau d'animateurs présents sur tous les sites.

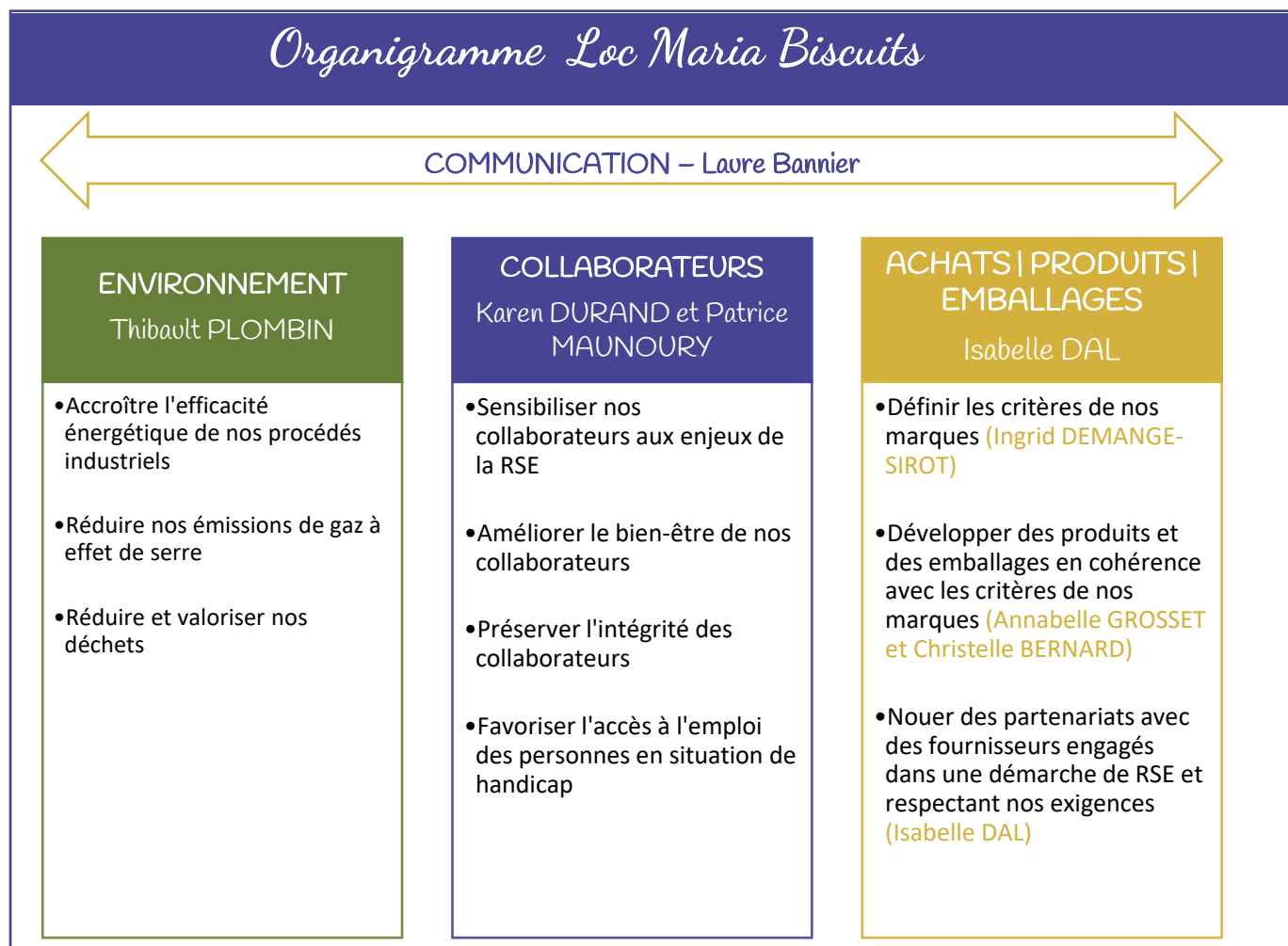
Les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de développement durable et à la démarche RSE de l'entreprise, ils participent à la mise en œuvre des actions définies.

Chez Cookie Créations et Le Pivert, les deux ambassadeurs RSE nommés appartiennent aux services Ressources Humaines et Qualité Sécurité Environnement. Pour Cookie Créations, c'est le Dirigeant Antoine Clicquet qui est le responsable Développement Durable de l'entité, ce qui démontre l'importance donnée au sujet.

Des groupes de travail ont été créés :

- Cookie Créations : qualité, ressources humaines, achat et recherche et développement
- Le Pivert : ressources humaines, production, qualité/sécurité/environnement, logistique, maintenance et comptabilité

Loc Maria Biscuits a défini un organigramme, disponible ci-dessous :



SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Le Groupe Galapagos est convaincu que la démarche RSE doit faire partie du quotidien de chacun pour être aboutie et source de performance globale. Différentes méthodes sont utilisées pour sensibiliser et impliquer les collaborateurs dans la démarche. L'objectif étant chaque année de cibler 100% du personnel.

Actions de communication interne

Tout au long de l'année, des supports de communication (affiches, journal interne, réunions) sont utilisés pour informer et expliquer la démarche RSE. De manière plus ponctuelle, des activités sont organisées à l'occasion d'évènements nationaux ou internationaux comme par exemple la semaine du développement durable ou de la sécurité au travail.

Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits publient des revues internes afin d'informer les employés sur les actualités de l'entité. « Loc Media », la newsletter interne de Loc Maria Biscuits est publiée deux fois par an. Sur la parution de Juin 2019, un focus a été fait sur les actions phares réalisées en RSE.

« Com'Alpina » est lui publié tous les trimestres et s'oriente autour de plusieurs axes : les actualités commerciales, RH, marketing et santé/sécurité. Cela a notamment permis en septembre de communiquer sur la mise en place des gourdes et fontaines à eau dans l'usine afin de réduire l'utilisation de bouteilles en plastique. Chaque employé a pu personnaliser sa gourde avec son trigramme.



De plus, comme chaque année Alpina Savoie a renouvelé en 2019 son opération « Stop Usine ». En mars 2019, la production s'est donc arrêtée pendant 1heure afin de sensibiliser les employés sur la norme IFS.

Le Pivert aussi propose une fois par an une intervention d'une heure à l'ensemble des salariés. Ils sont répartis en groupe de 10-15 personnes. C'est une formation QHSE qui traite des sujets suivants : sécurité, règles d'hygiène, gestes et postures, gestion de tri des déchets.

Le Comité Social et Economique (CSE) de Loc Maria Biscuits organise le 26 Mars 2020 de 12h30 à 13h30 une excursion pour ramasser les déchets sur la commune de Lanvallay. Cette action permettra de sensibiliser les salariés et les populations locales à la réduction des déchets, leur recyclage et leur impact environnemental.



Semaine du développement durable

Les années antérieures, Loc Maria Biscuits avait collecté 400kg de jouets pour le Secours Populaire puis plus de 950kg de vêtements pour le Relais. Cette année, l'entité a choisi de soutenir **l'association Cœur 2Bouchons**. Cette organisation collecte des bouchons pour les revendre afin de financer l'acquisition d'équipements adaptés à des personnes en situation de handicap. Ceux-ci peuvent permettre d'aménager des habitats, favoriser la mobilité, des véhicules de conduite ou faciliter l'usage des moyens de transport.

Un défi intersites a été organisé **du 15 avril au 7 juin 2019** pour encourager la collecte de bouchons plastique. Au total 263 kg de bouchons ont été récoltés dont 100Kg pour le site de Plomelin, les employés de ce site ont donc collecté plus de 4,7kg de bouchons chacun. Le gagnant s'est vu récompensé avec un goûter solidaire et le don de 1000 euros à l'association de son choix. L'association devait être en accord avec les valeurs des thématiques de développement durable de l'entreprise et au moins un salarié du site devait être membre de l'association. C'est finalement **l'organisation des Blouses Roses** qui a reçu le chèque. Ce groupe de bénévoles a pour objectif d'embellir la vie de personnes âgées et d'enfants hospitalisés.



Les CHIFFRES CLES 2019

263 kg



de bouchons
plastiques
récoltés

Dont

100 Kg

pour le site
de Plomelin



C'est-à-dire



4.7 Kg
par salarié



Le site gagnant a remporté
un goûter solidaire

Et 1000€

ont été reversés à
l'association de son choix

Intéressements avec critères RSE

La rémunération est également un outil pour mobiliser les équipes dans la démarche RSE. Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits ont donc choisi d'inscrire des critères environnementaux pour le versement des primes d'intéressement. Ces primes ne sont pas calculées sur la base des moyens mis en œuvre mais sur les résultats obtenus. Alpina Savoie s'appuie sur trois axes : les accidents de travail, les économies d'énergie et le taux de déchets en production. Chez Loc Maria Biscuits le nombre d'accidents du travail est aussi pris en compte, le taux de déchets est en phase de test et d'autres critères liés notamment à l'inspection QSE sont inclus.



Partage d'expériences

Comme mentionné précédemment, les différentes entités du groupe ne sont pas toutes alignées en termes de maturité de démarche RSE. Le Groupe Galapagos a voulu saisir cette opportunité pour accélérer des montées en compétence grâce à des conseils basés sur les expériences internes du groupe. Ainsi, des vidéos témoignages ont été tournées afin de partager les bonnes idées, les difficultés rencontrées et les conseils. Alpina Savoie s'est prêté au jeu :



Jean-Philippe Lefrançois,
Directeur général

explique son engagement pour l'inclusion notamment des apprentis

Antoine Chiron, Responsable Filière
partage son expérience sur la mise en place d'une filière responsable



Rachel Aberlenc, Responsable achats
présente sa démarche d'éco-conception des emballages

Ces supports de communication ont été tournés fin 2019 et seront diffusés au sein du groupe en 2020.

PROMOTION DE LA RSE AUPRES DES PARTIES PRENANTES

Au vu des défis actuels (environnementaux, sociaux et sociétaux), le rôle de l'industrie agroalimentaire est d'accélérer la transition vers des modèles de production et de consommation durables.

Cette responsabilité appelle notamment à renforcer le dialogue entre les différents maillons de la chaîne de valeur afin que les réponses collectives, soient cohérentes et à la hauteur des enjeux. C'est pourquoi le Groupe Galapagos s'attache à promouvoir la RSE à tous les niveaux de sa chaîne de valeur.

Promotion de la RSE dans la chaîne de valeur amont

Les différentes entités du groupe travaillent à partager leurs valeurs avec leurs parties prenantes externes, que ce soit sous forme de charte ou de questionnaire. Ces documents présentent les attentes du Groupe en matière de Responsabilité Sociétale (environnement, social, sociétal, éthique).

Depuis fin 2017, Alpina Savoie adresse une Charte Ethique des Achats pour répondre aux appels d'offres et aux nouveaux clients.

En 2018, Loc Maria Biscuits avait intégré des exigences RSE dans ses contrats d'achats. Un questionnaire RSE pour sensibiliser les fournisseurs avait aussi été développé en 2018, en 2019 il a été envoyé à tous les nouveaux clients.

Le Pivert va transmettre sur 2020 une Charte éthique achats à ses principaux fournisseurs.



Depuis 2018, Cookie Créations diffuse également un questionnaire Développement Durable à l'ensemble de ses fournisseurs de matières premières.

Promotion de la RSE dans la chaîne de valeur aval

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.



Parce que la transparence est source de progrès, chaque année depuis fin 2017, Alpina Savoie et Loc Maria Biscuits répondent positivement à l'invitation de leurs clients distributeurs pour participer au projet « Valorise », un portail collaboratif d'autodiagnostic RSE mutualisé, conçu à partir de la norme ISO 26000 par quatre fédérations professionnelles majeures : la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD), la Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France FEEF, l'Association Nationale des Industries Agroalimentaires (ANIA) et Coop de France.



Le label « PME+ », à l'origine « Entrepreneurs + Engagés », est 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'Economie Sociale et Solidaire. Elle compte aujourd'hui plus de 131 entreprises labellisées, dont Alpina Savoie en 2018 et Loc Maria Biscuits en 2019. Cookie Créations a pour objectif d'obtenir ce label en 2020 et a donc mis en place un plan d'actions dès 2019 dans ce but.

A noter que Jean-Philippe Lefrançois, Directeur Général d'Alpina Savoie est l'ambassadeur FEEF pour la Savoie. La FEEF compte aujourd'hui 75 ambassadeurs, l'objectif étant d'avoir un ambassadeur par région. Son rôle est entre autres de promouvoir le label PME+.



Dans la même dynamique, Le Pivert s'est lui fixé comme objectif d'obtenir en 2020 le Label Bio ED et a donc également construit un plan d'actions dès 2019 pour atteindre cette reconnaissance. Le Label Bio Entreprise Durable regroupe une communauté d'entreprises du bio qui se sont engagées à inclure le développement durable dans leur mission et ont pour objectif de transformer positivement la société. Comme PME+, ce label a été lancé en 2014. C'est un label RSE 100% indépendant, porté par le Synabio.



Cookie Créations s'est engagé dans la démarche Bleu Blanc Cœur en 2019. Cette association fut créée en 2000 et est reconnue par les Ministères de l'Agriculture, de l'Environnement et de la Santé. Son objectif est de construire des filières agricoles responsables et durables, en cherchant à améliorer la qualité nutritionnelle et environnementale de l'alimentation et en ayant un impact positif sur la nature et les hommes.

Les Gavottes s'invitent à l'Elysée

La Grande Exposition du Fabriqué France avait pour objectif de mettre en lumière le savoir-faire et l'esprit d'innovation des entreprises françaises. Il y a eu 1750 dossiers reçus et seulement 120 produits sélectionnés au final, dont les Gavottes. Cette mise en avant est une véritable reconnaissance de la qualité, du savoir-faire et du respect du consommateur que véhicule la marque.



Loc Maria Biscuits a mené une enquête sur des consommateurs dans trois villes de France afin de comprendre leurs attentes et le rôle de la marque Gavottes en matière de RSE. De cette analyse est ressortie le besoin d'une refonte engagée pour mettre en avant les nouveaux arguments RSE sur le package. Trois axes ont été sélectionnés :

- Insérer une charte d'engagement
- Proposer des emballages plus « clean »
- Proposer un étui qui invite à la dégustation



+ CACAO UTZ pour le chocolat

Les supports ont été revus pour 2019 et 2020.

Argumentaire Refonte 2020

→ Chef de secteur LMB + Chef de rayon



Une sensibilisation a été donnée aux commerciaux lors d'un séminaire pour qu'ils aient les arguments clés à communiquer aux chefs de secteur et aux chefs de rayon. Au-delà de cette communication vers les salariés et les consommateurs, Loc Maria Biscuits souhaite sensibiliser les enseignes aux enjeux de la RSE et les accompagner lorsqu'il y a une vision commune, par exemple avec Carrefour pour Act for Food.

Focus sur les médias et réseaux sociaux

Aujourd'hui la communication passe aussi par les médias et les réseaux sociaux et les entités du Groupe en sont conscientes. Elles n'hésitent pas à communiquer sur leurs actualités RSE sur ces médias afin de promouvoir leurs actions et informer leurs parties prenantes.



Jean-Philippe Lefrançois (Directeur général d'Alpina Savoie) a participé à différentes interviews. Par exemple, pour France Bleu Pays de Savoie il a présenté la démarche d'inclusion et il a expliqué au Point la démarche sans pesticides d'Alpina.



Droits de l'homme



S'ENGAGER DANS DES FILIERES RESPONSABLES | PROPOSER AUX
CONSOMMATEURS DES PRODUITS SAINS ET SURS | PARTICIPER A DES
PROJETS SOLIDAIRES

Droits de l'Homme



Le respect des droits de l'homme est un principe fondamental que Galapagos et ses filiales s'attachent à mettre en œuvre sur toute la chaîne de valeur. En tant qu'industriels de l'agroalimentaire, les enjeux sont multiples. Le premier axe sur lequel le Groupe concentre ses efforts est de construire des relations respectueuses, équitables et mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs.

Respecter les droits de l'Homme, c'est 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 du Groupe aux droits de l'Homme passe aussi par des projets de solidarité, ponctuels ou inscrits dans la durée.

La responsabilité de ces sujets est répartie sur trois directions : achat/filières, qualité et ressources humaines.

PROGRES 2019

191 tonnes (Alpina Savoie, Le Pivert et Cookie Créations)

157 600 étuis (Loc Maria Biscuits)
de produits donnés à des associations

Dans cette section, six objectifs développement durable sont soutenus :



S'ENGAGER DANS DES FILIERES RESPONSABLES

Une filière englobe l'ensemble des activités complémentaires (d'amont en aval) nécessaires à la réalisation d'un produit fini. Pour le Groupe Galapagos, une filière responsable regroupe les acteurs de la filière autour d'une vision commune et d'un souhait de partenariat bénéfique pour tous. En s'engageant dans cette démarche, le Groupe participe au respect des droits de l'homme notamment en assurant des revenus justes et équitables aux producteurs et en préservant leur santé en favorisant des méthodes agricoles respectueuses de la nature et des hommes.

Une cartographie des achats a été faite par Le Pivert, elle est en cours de réalisation chez Alpina Savoie et sera réalisée en 2020 au sein de Loc Maria Biscuits. Celles-ci nourriront la démarche d'achats responsables, notamment sur la question du respect des droits de l'Homme.

Toutes les entités du groupe sont engagées dans une démarche de filière responsable. Selon les entités, cet engagement est reconnu par des labels, certifications ou la signature de chartes.

Cookie Créations s'est engagé en 2019 dans la démarche Bleu Blanc Cœur et commencera à commercialiser des produits en 2020. Cette association impose entre autres une origine française et a instauré en 2019 un système de traçabilité. Parmi les 3 principaux engagements des membres, il y a la redistribution d'une plus-value aux agriculteurs engagés dans la démarche du label.

Les matières premières stratégiques pour les entités du groupe sont le blé, le chocolat et les œufs.

Le blé

Alpina Savoie s'est engagée dans la première filière blé dur 100% France depuis 1997, en partenariat avec 60 agriculteurs de la Drôme, du Gers et des Alpes de Haute Provence.

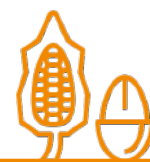


Le cahier des charges avait été élaboré pour répondre aux exigences de l'alimentation pour bébé. Il demandait donc l'absence de résidus de pesticide, d'OGM, de métaux lourds et s'appuyait sur les principes de l'agriculture raisonnée, qui prend notamment en compte l'écosystème local, la maîtrise de l'irrigation, la gestion des sols et des déchets, l'utilisation réduite d'intrants chimiques. En 2016, ce cahier des charges a été revu pour se baser sur une agriculture durable, il a été respecté pour toute la récolte 2017 ce qui a permis en 2018 de lancer la gamme pâtes filière française en 2018. En 2019, Alpina Savoie a continué à promouvoir cette nouvelle gamme qui garantit :

- Une agriculture locale et durable
- Des produits sains
- Des relations équitables avec les fournisseurs

Alpina Savoie s'engage sur des contrats de 3 ans. Les prix ne sont pas basés sur les fluctuations du marché mais sur les coûts de production, cela assure aux producteurs une visibilité, une stabilité et un juste revenu.

Le Pivert a signé le 22 octobre 2019 une Charte de Partenariat pour développer la filière biscuiterie bio en Occitanie. Cette charte réunit quatre entités : la Coopérative Agricole Qualisol, le Moulin de Montricoux, la société Biolintec et Le Pivert. Chacun s'est engagé pour développer et sécuriser les approvisionnements en matières premières régionales. Ainsi Le Pivert s'engage à acheter auprès de ses partenaires le volume correspondant à ses engagements de début de campagne pour la farine et l'huile de tournesol bio.



Le chocolat

Loc Maria Biscuits (sites de Taden et Lanvallay), Cookie Créations et Le Pivert utilisent dans leurs recettes du chocolat, les trois entités ont la certification UTZ. Cette certification vise à éliminer le travail des enfants dans les plantations de cacao, garantit de meilleurs revenus et conditions de travail aux producteurs qui sont également formés à mettre en œuvre des méthodes agricoles respectueuses de l'environnement et de leur santé. Pour la marque Mademoiselle de Margaux, le chocolat UTZ représente 71% du volume produit.



Le sucre

100% du sucre utilisé par Le Pivert est également UTZ.



Les oeufs

Depuis 2017 pour Alpina Savoie et 2018 pour Loc Maria Biscuits, 100% des œufs de poules utilisés sont issus de poules élevées en plein air. Le Pivert propose des produits vegan et n'utilise pas d'œufs.

Commerce équitable

Le Groupe Galapagos, bien qu'il achète plus de 90% de ses matières premières en France, s'engage dans une démarche responsable au-delà de l'hexagone. Chacune des entités cherche à participer au développement de filières responsables même dans ses achats à l'international.

Chez Le Pivert, 73 % des matières premières hors Union Européenne sont certifiées commerce équitable (Max Havelaar, UTZ ou autres).



PROPOSER AUX CONSOMMATEURS DES PRODUITS SAINS ET SURS

Agir en amont de sa chaîne de valeur n'est pas le seul objectif du Groupe qui donne également une grande importance au respect des droits de l'homme en aval de la chaîne. Afin d'assurer la sécurité et la santé des consommateurs, le Groupe travaille avec des cahiers des charges exigeants, des dispositifs de traçabilité et des contrôles de qualité.

Des produits sûrs

En ce qui concerne la qualité, alors que Le Pivert a pour projet d'obtenir une certification début 2020, 100% des sites des autres entités ont une certification qualité IFS. Deux sites Loc Maria Biscuits et le site de Cookie Créations, qui produisent pour le marché britannique, sont également certifiés British Retail Consortium (BRC). Ces certifications attestent de la mise en place d'un système de management de la qualité efficace qui intègre notamment des dispositifs de lutte contre les fraudes alimentaires et les actes de malveillance (food defense).

La certification UTZ et la démarche Bleu Blanc Cœur offrent des garanties quant à la traçabilité des produits. Cette traçabilité alimentaire des produits « du champ à l'assiette » est également au cœur de la démarche filière blé dur Alpina Savoie qui concerne l'ensemble des produits de la marque.

Des produits sains

Le Groupe propose des produits sans OGM et sans conservateurs et défend l'agriculture biologique. Ce modèle limite l'utilisation de produits chimiques de synthèse et d'OGM, favorise le recyclage des matières organiques et la rotation des cultures. Le processus de transformation est fondé sur l'utilisation d'ingrédients biologiques, l'emploi restreint d'additifs et d'auxiliaires de fabrication, la non-utilisation de traitements ionisants et le recours à des procédés respectueux de l'écosystème et non polluants.

Ainsi, Le Pivert certifié Bio depuis 2002 par Ecocert, a obtenu son dernier renouvellement en mars 2019. L'entreprise a même obtenu la médaille de bronze du concours du meilleur produit bio de l'année pour ses biscuits « Tentation – enrobés de chocolat noir – Epices Tchai ».



Alpina Savoie a construit sa filière blé dur bio il y a dix ans. 1er acheteur de blé biologique français, Alpina Savoie s'est engagé à pérenniser cette filière avec le lancement en 2018 de la gamme « Bio de France ». En termes de pesticides, l'entreprise va bien au-delà des réglementations française et européenne relatives à l'agriculture biologique, qui autorisent l'utilisation de produits phytosanitaires de sources naturelles. Le cahier des charges blé biologique d'Alpina Savoie interdit le recours aux pesticides, qu'ils soient synthétiques ou naturels, afin de garantir un produit effectivement sain pour les consommateurs et la planète. En 2018 Alpina Savoie avait lancé les Pâtes Filières Françaises garanties sans résidu de pesticides.



Afin de conforter cet engagement, Alpina Savoie s'est rapproché du mouvement citoyen « Collectif Nouveaux Champs ». Cette organisation regroupe des producteurs français et des acteurs volontaires œuvrant pour la transformation agricole en France. En 2017, ils ont lancé le label : « Zéro Résidu de pesticides » aussi appelé ZRP. Depuis avril 2019, les Pâtes Filières Françaises d'Alpina Savoie portent le label ZRP.

Les différentes entités du Groupe sont d'ailleurs engagées dans une démarche « Clean label », celle-ci n'est ni normée ni réglementée. Elle signifie que les entreprises cherchent à simplifier la déclaration des ingrédients et la rendre claire pour le consommateur, éliminer les additifs et les éléments non naturels et se concentrer sur l'authenticité des produits. Pour sa part, Cookie Créations a réduit le sucre sur 3 familles de produits (cookie, brownie et fondant) jusqu'à 30%. Ils ont aussi retiré le E450 des cookies.

Alpina Savoie affichera le Nutriscore sur 100% de ses packs à la fin du premier semestre 2020. Cette démarche entamée en 2019 permettra de montrer aux consommateurs que tous les produits sont classés A.



PARTICIPER A DES PROJETS SOLIDAIRES

Participer au respect des droits de l'homme c'est aussi pour le Groupe soutenir des projets solidaires. Chacune des entités dédie chaque année des ressources humaines et financières pour soutenir des projets locaux, nationaux et internationaux sur différentes thématiques.

Dons alimentaires

En tant qu'industriels de l'agroalimentaire, le Groupe utilise les dons de produits comme axe pour défendre le droit à l'alimentation pour tous. En 2019, le Groupe a renouvelé son soutien à différentes organisations : banques alimentaires, la Croix Rouge, le Panier de Saint Grégoire, Dinan Solidarité.

Inclusion



Jean Philippe Lefrançois, Directeur Général d'Alpina Savoie, est le représentant du club des entreprises inclusives de Savoie dont l'objectif

« Est de créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social et de renforcer notre pacte républicain avec comme levier majeur l'accès à l'emploi, pour lequel la mobilisation des entreprises est essentielle ».

Le 8 novembre 2019, 13 PME de Savoie, dont Alpina Savoie, se sont engagées via la signature d'une charte. Ils ont formalisé des objectifs sur 14 thématiques telles que la réalisation de parrainage ou l'accueil de stagiaires de 3^{ème} issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Alpina Savoie n'a pas attendu la signature de la charte pour s'impliquer. Elle participe notamment à l'École de la Deuxième Chance. Cela permet à des jeunes sans diplômes ni qualifications professionnelles mais motivés d'intégrer une école dédiée à la définition de leur projet d'insertion sociale et professionnelle. Elle soutient aussi « Ma Chance Moi Aussi », cette organisation accompagne les enfants les plus vulnérables, issus de familles en fragilité éducative. L'entreprise donne aussi son soutien à une association locale qui intervient en milieu hospitalier et dont un des employés est membre. Cette association fait intervenir des clowns en milieu hospitalier afin d'égayer le quotidien des malades.



Alpina Savoie cherche aussi à diffuser la culture au-delà des élites à travers son soutien à l'Espace Malraux.

Ce centre culturel, nommé la « Scène nationale de Chambéry Savoie » propose différentes activités culturelles comme par exemple du cirque, des journées à thème avec les écoles ou des interventions dans des quartiers défavorisés.

Sur plusieurs des sites du Groupe, des ESAT sont sollicités pour proposer divers services. Chez Loc Maria Biscuits, ils interviennent pour effectuer les entretiens des espaces verts. Ainsi en 2019, l'ensemble de leurs prestations représentait un budget supérieur à 30k€.



DUODAY

Pour la première fois en 2019, Loc Maria Biscuits a participé à l'action DUODAY. Une personne en situation de handicap a été accueillie par le siège le 16/05 pour une journée de formation.

« Patrice Mavnoury et Corentin Huet ont partagé une journée dans le cadre du Duo Day. » *Loc Maria Biscuits*

Recherche médicale

L'engagement de Galapagos en faveur des droits de l'homme se traduit également par son soutien à la recherche médicale :

- 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 Nominœ, 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.



Soutien international

La famille Tacquard s'est engagée à titre personnel depuis le 1er Janvier 2020 à soutenir une école de filles (200 écolières et collégiennes), la FLAMINGO SCHOOL, située dans un quartier périphérique et défavorisé de Jaipur en Inde. Le financement apporté concerne tous les frais hors bâtiments. L'ensemble du groupe est associé à la démarche : les salariés peuvent participer à la collecte de crayons au bénéfice de ces enfants.





Normes internationales du travail



GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PRESERVENT LA DIGNITE
DES COLLABORATEURS | ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE DES
COLLABORATEURS AU TRAVAIL

Normes internationales du travail



En tant qu'employeurs, les entités du Groupe 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). Le Groupe s'est constamment attaché à améliorer les conditions de travail depuis sa création en 1990. Cet engagement est inscrit dans les politiques RH, QHSE, RSE des filiales ainsi que dans la Charte Ethique du Groupe.

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.

PROGRES 2019

En 2019 il y a eu 48 accidents du travail qui ont fait l'objet d'une déclaration contre 70 en 2018

Dans cette section, trois objectifs développement durable sont soutenus :



GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PRESERVENT LA DIGNITE DES COLLABORATEURS

Les pratiques discriminatoires portent gravement atteinte aux personnes qui les subissent. Galapagos ne tolère aucune forme de discrimination qu'elle soit fondée sur le sexe, l'âge, la situation familiale, l'origine, le patronyme, l'apparence physique, la maladie, le handicap, les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales ou les préférences sexuelles. Cet engagement est profondément ancré dans les valeurs et pratiques du Groupe, à travers notamment :

- Des accords signés sur l'égalité femme-homme
- La mention « poste ouvert aux personnes handicapées » figurant sur les offres d'emploi
- Le développement de partenariats avec des sous-traitants pour l'accueil et l'intégration de travailleurs handicapés
- L'accès à la formation pour tous
- Des actions de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Plus de 96% de CDI pour toutes les entités

Plus de 99% des collaborateurs du groupe disposent d'un contrat de travail français



Issue d'un travail de co-construction initié par les filiales en 2017, la Charte Ethique Galapagos, diffusée depuis 2018, rappelle à ses collaborateurs l'interdiction de harcèlement moral et sexuel. Un dispositif d'alerte a été créé afin de recueillir des signalements de faits graves, notamment dans les domaines de la discrimination et du harcèlement. 100% des collaborateurs ont été sensibilisés au cours de l'année 2018 à cette nouvelle procédure d'alerte, qui complète les voies traditionnelles (hiérarchie, instances représentatives 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. 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.



Charte
Ethique
Galapagos

En ce qui concerne spécifiquement le handicap, le Groupe Galapagos a continué la sensibilisation des entreprises de travail temporaire afin qu'elles favorisent l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce point fait partie des principaux critères d'évaluation des partenaires.

Du 18 au 24 novembre 2019, une semaine thématique liée au handicap a été déployée au sein de Loc Maria Biscuits. Sur les sites de Taden et Lanvallay, 4 ateliers ont été proposés pour sensibiliser les collaborateurs aux différents handicaps :

- Dyspraxie: différentes mises en situation de manipulation (perles, habillage...)
- Dyslexie: mises en situation de doubles tâches avec des "contraintes" (lecture, dictée, quiz)
- Autisme: découverte des sensibilités particulières
- Handicap psychique: quiz et échange sur les particularités (site de Lanvallay)

Une conférence a été animée par un animateur de l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) au siège sur le sujet « Accueil des personnes en situation de handicap au sein d'un collectif de travail ». Des visites d'agences de travail temporaire spécialisées se sont déroulées sur les sites de Coray et de Pont-Aven.

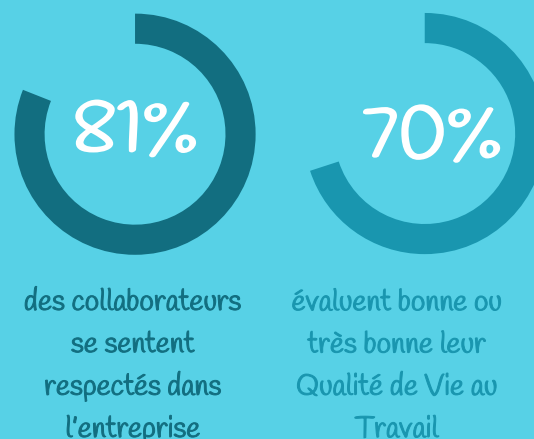
Pour aller plus loin, un diagnostic Agefiph a été mené du 31 janvier au 13 juin 2019 sur l'ensemble des sites Loc Maria Biscuits. Les objectifs de cet audit étaient d'identifier les actions prioritaires par site et transversales à mener dans le cadre de la démarche handicap. Les 4 priorités ressorties sont :

- Information et sensibilisation
- Prévention/ Maintien dans l'emploi
- Recrutement et intégration
- Collaboration avec secteur adapté/protégé

Des actions spécifiques menées par des groupes de travail découlent de ces priorités.

En 2018, Galapagos a décidé d'étendre l'enquête Qualité de Vie au Travail, jusque-là menée au sein de la filiale Loc Maria Biscuits, à l'ensemble du périmètre du Groupe. En collaboration avec le cabinet Ayming, l'enquête, comportant 50 questions, a été réalisée début 2019 avec un taux de participation de 85%.

Elle révèle que :



Suite à cette enquête des groupes de travail QVT ont été mis en place dans chaque entité. Par exemple chez Le Pivert deux groupes de travail QVT de 5 personnes ont été créés en novembre 2019 avec comme objectifs principaux, l'aménagement d'une ligne de production et la simplification du planning de production.

La qualité de vie au travail concerne aussi le sentiment d'intégration. Pour assurer une intégration réussie, Alpina Savoie a préparé un parcours d'intégration personnalisé pour les 20 nouveaux salariés de 2019. Ce parcours est composé de visites des services et des ateliers, de rendez-vous privilégiés avec les services supports et les interlocuteurs directs. Cette démarche a été mise en avant dans la revue interne de septembre 2019.

Le Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles est aussi un sujet sur lequel travaille le Groupe Galapagos, cela concerne les salariés et toutes les parties prenantes. Alpina Savoie s'est par exemple mis en conformité le 30/09/19 et a mis en place un registre de traitement des données avec pour objectifs de :

- Identifier les traitements de données personnelles existants dans l'entreprise
- Vérifier que ces traitements sont nécessaires et proportionnés au regard de la finalité
- Identifier et sécuriser les circulations de données en interne et en externe
- Définir des durées de conservation maximales de ces données

ASSURER LA SANTE ET SECURITE DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL

Préserver la santé et assurer la sécurité des collaborateurs pendant leur temps de 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 des intervenants extérieurs.

Processus sécurité

La mise en place d'un système de management de la santé et sécurité au travail a été initiée en 2017 au sein du Groupe. Les sites (bureaux et production) ont ainsi procédé à un diagnostic de leurs pratiques, à la définition d'objectifs et au déploiement d'une feuille de route, conformément aux référentiels utilisés, ISO 45001 et MASE.

En 2019, chez Loc Maria Biscuits, sur la base de l'ISO 45001, un référentiel d'audit interne a été créé par le service QSE. Cet audit est réalisé sur l'ensemble des sites par un auditeur interne et a pour objectif d'identifier les potentiels d'amélioration des systèmes sécurité. Les sujets traités sont : le témoignage du leadership, la planification et la réalisation de la maîtrise opérationnelle, la prévention des situations d'urgence, la sensibilisation ainsi que la prise en compte de la performance et de l'amélioration des pratiques.

A l'issue d'échanges, un accord sur le télétravail a été signé. A ce jour, 13 personnes ont recours à ce dispositif.

Au cours de l'exercice 2018, Cookie Créations a également réalisé d'importants investissements pour améliorer l'ergonomie des postes, à hauteur de 64 K€.

Sensibilisation et formation à la SST

Des actions de sensibilisation et de formation à la Santé-Sécurité au Travail sont régulièrement proposées aux équipes, que ce soit au travers d'interventions ponctuelles ou régulières.

En 2018, Cookie Créations et Loc Maria Biscuits ont mis en place une démarche de Visites Comportementales de Sécurité (VCS). Cet outil complète la palette d'actions de prévention déployées et vise à renforcer la culture sécurité. Ainsi, ces exercices d'observation, qui se fondent sur la bienveillance entre pairs, permettent aux collaborateurs de mieux identifier les comportements ou situations dangereuses et partager les bonnes pratiques. Les indicateurs de performance liés à cette action seront étroitement suivis par la Direction.

Pendant la « Safety week » plusieurs ateliers ont été organisés au sein de Loc Maria Biscuits. La semaine a commencé par la réalisation d'une formation VCS. Elles ont pour objectifs de créer un échange constructif sur la gestion de la sécurité à un poste précis. Chaque visite est effectuée en binôme (de différents services) auprès de 1 ou 2 personnes. 9 collaborateurs du pôle 22 ont été formés.

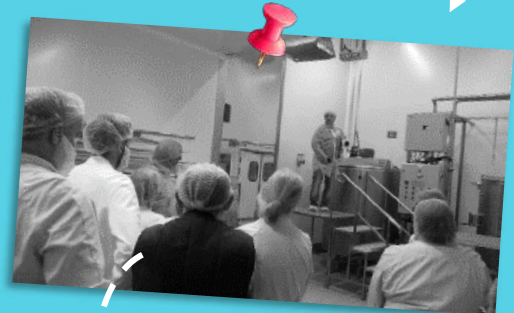
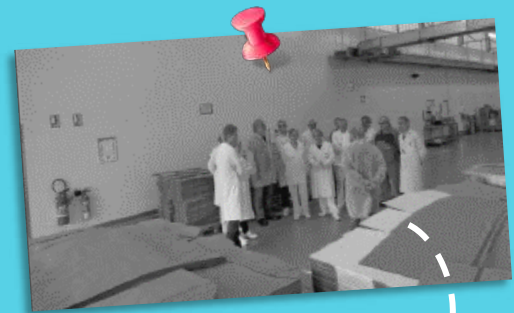
Comme indique Charles-Marie MERCIER (responsable d'exploitation de Taden), cet outil permet de

"Regarder simplement une situation et d'échanger pour améliorer ensemble la sécurité".

Sur le site de Plomelin, au terme d'un audit sur les nuisances sonores dans les ateliers, la médecine du travail a réalisé une restitution des résultats en divulguant des messages de prévention et de sensibilisation à la perception du bruit.

« Le fait d'entendre les conséquences d'une perte d'audition et de donner les résultats des relevés du site, et donc de ce que l'on vit au quotidien, a permis de nous rappeler l'importance du port des protections auditives. »

Les sites de Pont-Aven, Taden et Lanvallay ont reçu la visite de deux comédiens qui avaient pour objectif de réaliser des sketches sur l'importance comportementale dans la gestion de la sécurité au quotidien. En invitant les participants à détecter les risques d'un environnement mis en scène par le comédien et à trouver les mesures de prévention associées, ils ont transmis des messages essentiels de manière ludique, humoristique et caricaturale.



Le Pivert a pour sa part réalisé deux investissements pour l'installation d'un Big Bag de sucre et un autre de farine afin de diminuer le port de charges de façon manuelle. De plus, un groupe de travail de 3 personnes a été mis en place avec un représentant de la médecine du travail sur cette thématique du port de charges.

Alpina Savoie utilise sa revue interne pour communiquer sur des gestes de prévention.

Traduisant un objectif d'intégration de la sécurité en amont de l'utilisation des lignes de production, Loc Maria Biscuits a conduit en 2019 un audit machine sur les nouvelles installations sur le site de Lanvallay. Il y a désormais une procédure de contrôle par un organisme extérieur pour chaque nouvelle installation de machine. Ce contrôle permet ainsi de vérifier et de corriger en amont les risques.

Outre la sécurité sur le lieu de production, le Groupe s'implique aussi pour la sécurité routière. A ce titre, en 2018 Alpina Savoie a organisé un séminaire sur cette thématique pour ses équipes commerciales en 2018.

LES ENTREPRISES SIGNATAIRES S'ENGAGENT POUR LA SECURITE DE LEURS EMPLOYES SUR LES ROUTES

LES OBJECTIFS SONT :

1. Limiter aux cas d'urgences les conversations téléphoniques au volant
2. Prescrire la sobriété sur la route
3. Exiger le port de la ceinture de sécurité
4. Ne pas accepter le dépassement des vitesses autorisées
5. Intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet
6. Favoriser la formation à la sécurité routière
7. Encourager les conducteurs de deux-roues à mieux s'équiper

Du 13 au 17 mai 2019, Loc Maria Biscuits a organisé sur l'ensemble de son périmètre une semaine thématique sur la sécurité routière. Les commerciaux étant exposés à ce risque quotidiennement. Des ateliers et des communications diversifiées se sont déroulés tout au long de la semaine :

- Quiz ;
- Interview de commerciaux sur leurs formations à la conduite professionnelle (5 points ont été abordés : le véhicule, l'environnement, le conducteur, l'optimisation des déplacements, la réglementation) ;
- Atelier de sensibilisation sur le site de CORAY organisé avec l'ensemble des collaborateurs ;
- Ateliers des risques routiers (vitesse, stupéfiants, code de la route).

Depuis 2017, la flotte commerciale de LMB est sensibilisée aux risques routiers grâce à la formation Centaure. Celle-ci allie théorie et pratique sur un circuit afin d'aborder les différentes dimensions de la prévention du risque routier. Les 5 salariés ayant participé à cette formation en 2019 ont partagé leurs expériences pendant la semaine de la sécurité routière avec leurs collègues.

Focus bien-être et cohésion

Chez Loc Maria Biscuits, l'intervention d'un coach sportif contribue à diminuer le stress et développer la cohésion entre les salariés. Il est présent une fois par semaine pendant la pause déjeuner et propose des sports variés.

A l'occasion des 100 ans de la biscuiterie Buhler, la production a été arrêtée pour une journée festive qui a rassemblé la direction, l'ensemble des équipes et des retraités de la société. En septembre 2019, Mademoiselle de Margaux a aussi organisé une fête pour célébrer ses 50 ans, l'occasion pour l'équipe et la direction de partager un moment de convivialité.



Environnement



REDUIRE L'EMPREINTE CARBONE ET ENERGIE DES PRODUITS |
PRESERVER LES RESSOURCES NATURELLES ET LA BIODIVERSITE |
REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS

Environnement



La prise en compte et la réduction de ses impacts environnementaux est, bien plus qu'un levier de performance, une condition indispensable pour assurer la pérennité des activités de Galapagos. En effet, la multiplication des événements climatiques extrêmes ces dernières années tels que les vagues de chaleur ou de froid, les fortes précipitations ou les incendies, a eu de graves conséquences sur les rendements agricoles, notamment le blé et le cacao, des matières premières stratégiques pour le Groupe.

Cette responsabilité environnementale se traduit par la sélection de matières premières issues de filières durables (cf Chapitre sur les Droits de l'homme) et la réduction des impacts carbone, énergie, eau, déchets sur l'ensemble des sites. A ce titre, les filiales déploient un système de management environnemental selon les référentiels ISO 14001 (Loc Maria Biscuits) et MASE (Alpina Savoie) depuis 2017. Dans ce cadre, 100% des collaborateurs sont sensibilisés chaque année.

Les responsables de cette section au sein des entités sont les Directions filières/achats, production et QHSE.

REDUIRE L'EMPREINTE CARBONE ET ENERGIE DES PRODUITS

Pour se fixer des objectifs de réduction, il est d'abord important d'avoir une photographie de la situation, cela permet de cibler les principaux postes de consommations et d'émissions de carbone pour ensuite préparer un plan d'actions en conséquence. Ainsi plusieurs axes peuvent être étudiés pour réduire l'impact :

- Réduire ses consommations d'énergie
- Développer les énergies renouvelables
- Éco-concevoir les produits
- Agir sur le transport

La mesure carbone

Baser sa comptabilité sur un modèle uniquement financier n'est plus suffisant, aujourd'hui il faut intégrer la comptabilité carbone afin de prendre en compte un autre axe important de l'impact d'une entreprise. C'est pour cela que dès 2010, le groupe Galapagos a réalisé un Bilan Carbone. Loc Maria Biscuits a réalisé un Bilan des Emissions de Gaz à Effets de Serre en 2018 et le Pivert l'a fait début 2020.

PROGRES 2019



Dans cette section, trois objectifs développement durable sont soutenus :



RESULTATS DU BEGES DU PIVERT :

Les émissions du scope 1 sont de **170 tonnes CO2 équivalent** et les émissions du scope 2 sont de **37 tonnes CO2 équivalent**.

L'évaluation du troisième scope est en cours.



Ces mesures permettent d'identifier les principaux axes d'impacts et ainsi de construire un plan d'actions en conséquence dans l'objectif de réduire l'empreinte carbone.

L'énergie

Suite à un audit énergétique réalisé en 2017 et au déploiement d'un système de management de l'énergie, Loc Maria Biscuits a obtenu la certification ISO 50001 pour son site de Pont-Aven en octobre 2018. La démarche a permis de réduire la consommation de gaz de 8 % en un an. Cette étape importante récompense l'engagement et l'appropriation de la politique d'efficacité énergétique par la Direction ainsi que la mobilisation de toutes les équipes. Dans le cadre du processus d'amélioration continue, des temps d'échanges et de réflexions ont été menés afin d'aboutir à des idées d'actions quotidiennes et pertinentes sur la réduction des consommations énergétiques. Au total, 70 idées ont été discutées. La réflexion d'étude énergétique sera déployée progressivement sur l'ensemble des sites de la filiale au cours de la période 2019 -2020.

Loc Maria Biscuits a maintenu la part d'énergies renouvelables utilisée avec 50% des achats d'électricité provenant de sources durables

depuis 2018 (contre 21% en 2017) et 100% de la consommation électrique du siège produite par les 278 panneaux photovoltaïques d'une surface totale de 458m² installés fin 2017 sur le site. En 2019, la production était de 77 403 kWh.



En 2019, le site de Besançon a acheté un groupe froid répondant aux nouvelles réglementations en vigueur. Par l'intégration d'un nouveau fluide (1234ZE) et par une installation répondant à des critères d'économies d'énergie, dont de la récupération de chaleur. De cette manière, un total de 22 038 MWh cumac a ainsi été valorisé.

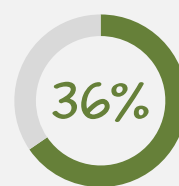
Une station de pré-traitement des eaux usées a été mise en route en 2019 sur le site de Taden. Cela permet de réduire la charge moyenne avant rejet en station communale.

En parallèle de la démarche RSE, le site de Lanvally mène depuis 2 ans la construction d'un système environnemental. A la suite de formations, d'audits blancs et d'un audit de certification de 4 jours, le site de Lanvally est certifié ISO 14001v2015. Cette certification traduit ainsi la volonté du site à agir de façon proactive sur les enjeux environnementaux des usines de production.

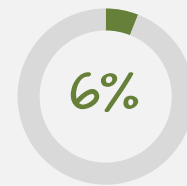
Depuis 2013, Alpina Savoie s'est par ailleurs fixé un objectif de réduction de ses consommations d'énergie de 3 % par an à travers un ratio en kWh par tonne produite. L'objectif par tonne produite en 2018 n'a pu être atteint (-1%) mais a été largement dépassé en 2019 : -9%.

Alpina Savoie a réussi à réduire son impact environnemental grâce à diverses actions : tris des déchets et économie d'énergie à travers de la production en cogénération et des biomasses.

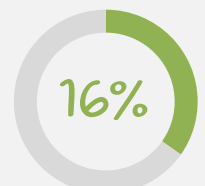
EN 5 ANS, LES RESULTATS SONT LA :



D'économie
d'eau



D'économie
d'électricité



D'économie
de vapeur

En reconnaissance de ses efforts,
l'entreprise a reçu en 2018 le
Prix de l'Usine Alimentaire Durable.



La production de pâtes et couscous étant consommatrice d'eau, d'importants efforts sont consentis chaque année pour réduire l'empreinte hydrique. Après une année de hausse, celle-ci a diminué de 19% en 2018, soit - 7.8 % entre 2016 et 2018. L'ambition était de réduire davantage cette empreinte eau dans les années suivantes avec un objectif de -15 % dès 2019. Cet objectif a été dépassé : -19%.

Transport

Toutes les entités cherchent à acheter essentiellement en France, ainsi plus de 90% des matières premières sont achetées sur ce territoire.

L'ensemble des matières premières de Cookie Créations est sourcé à moins de 300 kilomètres de l'usine.



Grâce à la construction d'un nouvel entrepôt sur son site, Alpina Savoie a pu éviter 42 000 km parcourus en camion soit 45 000 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre en 2018.

Le Pivert travaille avec trois transporteurs signataires de la Charte CO2 soit 60% du transport de l'entreprise. Les commerciaux circulent avec des véhicules hybrides.

En 2019, le changement de la flotte automobile opéré chez Loc Maria Biscuits avait plusieurs objectifs distincts :

- Ancrage territorial de la flotte
- Approche environnementale
- Revalorisation tarifaire
- Prise en compte de l'aspect QVT

Ces objectifs ont été pris en considération par les choix suivants :

- Véhicules fabriqués en France et / ou de constructeurs français
- Aucun véhicule avec un malus écologique (sur la base de la norme NEDC 2.0) + cotation de véhicule électrique
- Comparaison financière entre 3 LLD (PLEASE, ALPHABET et ALD)
- Confort de conduite avec le passage d'une boîte manuelle à une boîte automatique
- Optimisation de l'utilisation de la flotte autopartage avec volonté de supprimer un véhicule.

PRESERVER LES RESSOURCES NATURELLES ET LA BIODIVERSITE

Dans un contexte où la perte de biodiversité est l'un des principaux défis de l'industrie agroalimentaire, le Groupe Galapagos agit en faveur de la protection des ressources naturelles (eau, sol), via ses filières d'approvisionnement, via des modes de production et de consommation respectueux de l'environnement mais aussi par l'expérimentation et la valorisation des bonnes pratiques.

Toutes les filiales de Galapagos sont engagées à s'approvisionner en matières premières agricoles issues de filières durables dont les cahiers des charges intègrent des exigences relatives à la biodiversité : blé dur (filière Alpina Savoie), blé dur AB, cacao UTZ, oeufs plein air. Ces filières préservent les ressources car elles limitent voire interdisent l'utilisation d'engrais azotés et phosphatés, tout en favorisant la rotation des cultures, la fertilité des sols et une meilleure gestion de l'irrigation.

En 2019, Alpina Savoie a notamment reçu le trophée de l'innovation Restau'co pour sa gamme les Astucieuses. Réhydratables à froid, ces premières pâtes sans cuisson réduisent les besoins en eau de cuisson de 10%, tout en favorisant une alimentation saine. Cette gamme concerne exclusivement la restauration collective.



Début 2020, Alpina Savoie a rejoint la Communauté « Pour Nourrir Demain ». 20 entreprises se sont regroupées pour participer à un programme annuel composé de 10 expériences. Le contenu sera concentré sur 10 priorités pour la transformation des entreprises du secteur agroalimentaire : emballage, innovation, consommateur, distributeurs, etc.



La déforestation est une des causes du dérèglement climatique et la production d'huile de palme n'y est pas pour rien. C'est la raison pour laquelle Cookie Créations, Loc Maria Biscuits et Le Pivert se sont engagés dans une démarche sans huile de palme.

En 2019, Alpina Savoie s'est aussi engagé dans un partenariat pour préserver la biodiversité. Ce projet avec la Tour du Valat (Institut de recherches en zones humides méditerranéennes) est en engagement sur 3 ans. Cette étude aura pour but d'évaluer l'impact de la filière de blé dur Bio De France sur la biodiversité et de déterminer et soutenir les actions qui permettent de favoriser la régénération de la biodiversité.

Des premiers résultats existent déjà sur les parcelles de riziculture bio en Camargue et sont très encourageants (le riz étant utilisé lors de la rotation des cultures) : 2 fois plus d'espèces invertébrées et 6 fois plus d'amphibiens que sur des parcelles conventionnelles*.

**Étude réalisée par La Tour du Valat en 2017 sur l'impact comparé sur la biodiversité de la riziculture conventionnelle vs bio*

Les objectifs du projet sont :

- #1 : Démontrer une différence de biodiversité entre bio/non bio (revue de littérature + données collectées)
- #2 : Evaluer et mettre en place des suivis de biodiversité
- #3 : Identifier les bonnes pratiques agricoles pour la biodiversité
- #4 : Sensibiliser les producteurs et communiquer sur les bénéfices

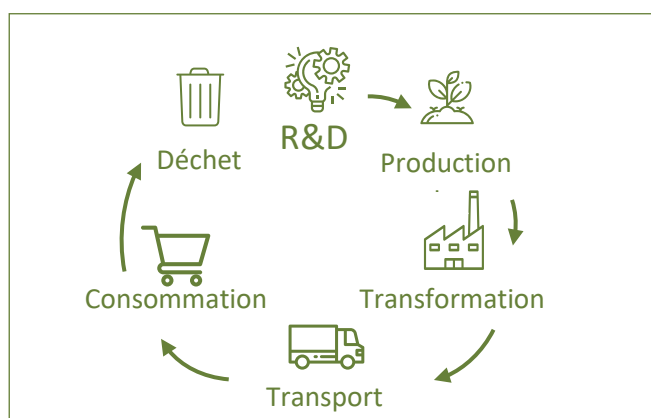
REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS

Eco-conception

Au sein du Groupe Galapagos, les emballages, actuels et en développement, sont étudiés afin d'accroître leur recyclabilité et de recourir aux labels de gestion durable FSC et PEFC pour atteindre un objectif de 100% des emballages carton/papier. Pour la marque Mademoiselle de Margaux, aujourd'hui 51% des volumes produits utilisent des étuis FSC.



En 2018, une analyse de cycle de vie a été réalisée sur l'étui de Crozets Nature, le produit phare de la marque Alpina Savoie. L'ensemble des impacts environnementaux, depuis l'extraction des matières premières jusqu'au tri des déchets chez le consommateur final, ont été pris en compte : taux de recyclage, contribution à l'effet de serre, consommation de ressources non renouvelables, acidification atmosphérique, consommation d'eau, eutrophisation des eaux douces et des eaux marines. Les résultats n'ont pas mis en évidence de différence notable en termes d'impact environnemental entre un étui carton et un sachet plastique. Toutefois, l'étui carton a été retenu du fait de la recyclabilité du matériau.



Dans une approche d'éco-conception, d'autres références Alpina Savoie ont été analysées à travers l'outil BEE de CITEO.

En 2019, Alpina a poursuivi sa démarche en arrêtant les étuis cellophane au profit d'étuis en carton pour sa gamme Bio de France. L'éco-conception pour Alpina Savoie c'est : du carton issu de forêts gérées durablement (Label FSC France), une impression à l'encre végétale et des étuis fabriqués et imprimés en Rhône-Alpes.

En 2019, Le Pivert a lancé sa gamme vrac afin de proposer une solution sans emballages à ses consommateurs.



En 2019, Loc Maria Biscuits a décidé de créer un poste R&D emballage rattaché à la Direction QHSE. Ce poste aura ainsi la responsabilité d'assurer une veille sur les enjeux de demain sur l'ensemble du cycle de vie des emballages. Il s'agit d'une promotion interne qui sera opérée début 2020. A noter que Loc Maria Biscuits propose déjà du papier doré 100% recyclable et des barquettes 100% recyclables.

Valorisation des déchets

Les différents sites cherchent à réduire le gaspillage alimentaire au maximum. Chez Cookie Créations, 100% des déchets sont valorisés. Ce chiffre est de 99% pour Alpina Savoie en prenant en compte les déchets organiques et 78% sans ces derniers. Loc Maria Biscuits valorise 78%. Pour le Pivert le chiffre est de 40%, les biscuits servent notamment pour la nutrition de cochons.



des déchets sont
valorisés chez Loc
Maria Biscuits et
Alpina Savoie



LOC MARIA BISCUITS®



des déchets sont
valorisés chez
Cookie Créations



des déchets sont
valorisés chez Le
Pivert



Biscuiterie bio familiale



Lutte contre la corruption



SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX RISQUES DE CORRUPTION |
COMMUNIQUER ACTIVEMENT AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Lutte contre la corruption



La corruption est un fléau mondial qui, en privant les pays d'une partie de leurs ressources, porte atteinte à la qualité de vie, au potentiel de développement des populations et à l'accomplissement des Objectifs de Développement Durable.

PROGRES 2019



Le document élaboré par un groupe de travail a fait l'objet d'une procédure de consultation des représentants du personnel avant d'être intégré au règlement intérieur. En complément, un dispositif d'alerte et un Comité Ethique ont été créés afin de recueillir et traiter de manière confidentielle les signalements de collaborateurs ou de parties prenantes externes. La Politique Cadeaux et Invitations a également fait l'objet d'une mise à jour en 2018, définissant de manière précise le cadre qui s'applique à tous. Les cadeaux et invitations, reçus et offerts, acceptés et refusés, doivent désormais faire l'objet d'une information et d'un enregistrement auprès des chefs de service et des Directions Administratives et Financières. En 2019, Loc Maria Biscuits a mis en place un système de mise en commun des « petits cadeaux » reçus : ils sont partagés avec l'équipe sous forme de loterie interne.

Dans cette section, un objectif développement durable est soutenu :



COMMUNIQUER ACTIVEMENT AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX RISQUES DE CORRUPTION

Agir en conformité avec les lois et règlements, refuser la corruption, faire preuve de loyauté et d'intégrité sont au coeur des valeurs et de l'éthique portées par Galapagos. A ce titre, en 2018 le Groupe a mis à jour sa Charte Ethique, l'a diffusée à tous ses collaborateurs et la remet aux nouveaux embauchés. Celle-ci définit 18 thèmes liés à l'éthique et les illustre par des situations concrètes, notamment sur la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La politique anti-corruption du Groupe est partagée auprès des fournisseurs à travers des chartes et questionnaires RSE qui leur sont adressés. Ces documents s'inscrivent dans le cadre des relations contractuelles et doivent donc être signés par les fournisseurs concernés.

Des actions de prévention de la corruption ont également été initiées vis-à-vis des clients, intermédiaires et agents fin 2018. A titre d'exemple, Cookie Créations a inséré une clause anti-corruption dans ses Conditions Générales de Vente et dans l'ensemble des contrats qui encadrent ses relations avec des agents commerciaux.

La démarche de lutte contre la corruption du Groupe sera régulièrement actualisée et renforcée en fonction des risques et au regard de la culture et des valeurs qui guident Galapagos depuis sa création.

Annexe 1 : Tableau des indicateurs

	Loc Maria Biscuits			Alpina Savoie			Cookie Créations			Le Pivert		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Données générales												
Général	362	409	417	144	138	149	87	79	75	NC	NC	48
Général	7	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Général	NC	NC	9437	29241	26500	28390	2624	2623	2486	NC	977	943
Gouvernance et dialogue avec les parties prenantes												
Gouvernance de la RSE	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui
Gouvernance de la RSE	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Gouvernance de la RSE	PME+ 2019-2022			-	3 ans	3 ans	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Gouvernance de la RSE	100%	100%	100%	100%	100%	100	0%	100%	100%	NC	NC	13%
Gouvernance de la RSE	22	15	13	30	10	9	NC	NC	4	NC	NC	6
Gouvernance de la RSE	6%	4%	3%	21%	7%	6,27%	0%	10%	5%	NC	NC	13%
	% d'acteurs internes impliqués dans un groupe de travail ou comité RSE											

Relations et conditions de travail		362	409	417	144	138	149	87	79	75	NC	NC	48
Emploi et relations employeurs/employés	Effectif total ETP			417	144	138	149	87	79	75	NC	NC	48
Emploi et relations employeurs/employés	ETP CDI	97%	97%	97%	93%	98%	96,31%	83%	85%	96%	NC	NC	58,20%
Emploi et relations employeurs/employés	ETP CDD	1%	1%	0%	1%	0%	1,51%	15%	9%	1%	NC	NC	0,40%
Emploi et relations employeurs/employés	ETP alternant/apprentissage	2%	2%	3%	5%	1%	0,44%	2%	3%	3%	NC	NC	1,44%
Emploi et relations employeurs/employés	ETP à l'âge	0%	0%	0	1%	0%	0,42%	0%	0%	1	NC	NC	0,00%
Emploi et relations employeurs/employés	ETP intérimaires	32%	26%	22%	10%	11%	4,87%	9%	16%	16%	NC	NC	30,42%
Emploi et relations employeurs/employés	Taux d'absentéisme	4%	6%	6,08%	5%	5%	5,38%	7%	9%	5%	NC	NC	8,30%
Emploi et relations employeurs/employés	Taux de turnover	9%	9%	9%	12%	8%	5,57%	NC	NC	NC	NC	NC	8,60%
Conditions de travail et protection sociale	% de l'effectif concerné par complémentaire santé	96%	95%	95,10%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NC	NC	100%
Conditions de travail et protection sociale	% de l'effectif concerné par prévoyance	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NC	NC	100%
Conditions de travail et protection sociale	% de l'effectif concerné par retraite complémentaire	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NC	NC	100%
Conditions de travail et protection sociale	Nombre de sites concernés par un accord de participation	7	7	7	1	1	1	1	1	1	NC	NC	1
Conditions de travail et protection sociale	% de sites concernés par un accord de participation	100%	87,50%	87,50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NC	NC	100%
Conditions de travail et protection sociale	Nombre de sites concernés par un accord d'intéressement	7	7	7	1	1	1	1	1	1	NC	NC	0
Conditions de travail et protection sociale	% de sites concernés par un accord d'intéressement	100%	87,50%	87,50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NC	NC	0%
Conditions de travail et protection sociale	% de satisfaction globale (selon enquête sociale Groups à partir de 2015)	NA	NA	79%	NA	NA	76%	NA	NA	NC	NA	NA	82%
Santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt) qui ont fait l'objet d'une déclaration	26	32	23	7	9	7	20	20	9	NC	9	9
Santé et sécurité au travail	Nombre de maladies professionnelles qui ont fait l'objet d'une déclaration	7	NC	7	2	0	1	NC	NC	NC	NC	NC	0
Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence	23,6	25,04	31,7	21,73	38,58	28,71	154,59	126,55	54,09	NC	NC	71,1
Santé et sécurité au travail	Taux de gravité	1,51	1,3	1,3	2,58	1,34	2,26	5,22	5,82	4,09	NC	NC	7,3
Santé et sécurité au travail	Nombre de sites pratiquant les VSC (ou visites de sécurité)	0	1	5	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Santé et sécurité au travail	Salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité	26,80%	27,20%	25,30%	23,18%	19,70%	20%	82,50%	83,50%	61,36%	NC	NC	NC

	Loc Maria Biscuits			Alpina Savoie			Cookie Créations			Le Pivert		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Dialogue social	8 accords sur l'aménagement du temps de travail, la protection sociale, l'intérêt des salariés, les résultats, les salaires	4 accords sur l'aménagement du temps de travail, les salaires, l'avenant intéressement	2 accords signés sur : télétravail, intéressement	1 NAO 2 accords sur le temps de travail et l'intéressement	1 NAO 1 accord sur l'intéressement	1 NAO 1 accord sur l'intéressement	1 accord sur l'intéressement	2 accords sur le compte-épargne temps et pré-élections du CSE	0	NC	NC	1 - accords sur l'aménagement du temps de travail
Développement du capital humain	Loc Maria : 85% H et 86% F Traou Mad : 100% H et 80% F Loc Maria Biscuits : 91% H et 73% F MDM : 81% H et 97% F	Loc Maria : 76% H et 84% F Traou Mad : 81% H et 100% F Loc Maria Biscuits : 91% H et 73% F MDM : 80% H et 64% F	Loc Maria : 98% H et 86,8% F et 92,8% total Traou Mad : 37% H et 30,9% F et 33,3% total Loc Maria Biscuits : 55,6% H et 91,9% F et 78,9% total MDM : 25% H et 44,4% F et 40,9% total	84,20%	90,15%	44,60%	NC	NC	NC	NC	NC	66,70%
Développement du capital humain	Budget en % de la masse salariale	2%	1,60%	4,93%	3,95%	1,05%	NC	NC	NC	NC	NC	1,91%
Développement du capital humain	% de collaborateurs OE ayant eu un entretien périodique d'évaluation (tous les ans ou tous les deux ans)	47%	78,5	100,00%	82%	87,00%	100%	100%	96%	NC	NC	72,73%
Développement du capital humain	% de collaborateurs TAM ayant eu un entretien périodique d'évaluation (tous les ans ou tous les deux ans)	48%	84%	100,00%	82%	87,00%	100%	100%	100%	NC	NC	62,50%
Développement du capital humain	% de collaborateurs CADRE ayant eu un entretien périodique d'évaluation (tous les ans ou tous les deux ans)	48%	84%	100,00%	82%	85,00%	100%	100%	100%	NC	NC	33,33%
Développement du capital humain	% de collaborateurs OE ayant eu un entretien périodique de carrière (tous les 2 ans)	34%	56%	68%	0%	0,00%	2,50%	32,90%	30,20%	NC	NC	72,73%
Développement du capital humain	% de collaborateurs TAM ayant eu un entretien périodique de carrière (tous les 2 ans)	41%	23%	47%	0%	0,00%	0%	6,30%	41,20%	NC	NC	62,50%
Développement du capital humain	% de collaborateurs CADRE ayant eu un entretien périodique de carrière (tous les 2 ans)	41%	23%	47%	0%	0,00%	0%	0%	71%	NC	NC	33,33%

	Loc Maria Biscuits			Alpina Savoie			Cookie Créations			Le Pivert		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Atténuation des changements climatiques et adaptation	21%	50%	50%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	50%
Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	UTZ : 41% OEuf : 65% cage + 35% ponté au sol	UTZ : 77% OEuf : 100% plein air	Farine: 3% Œufs: 100% Bio: 1% Beurre: 7% Chocolat: 65%	30%	40%	NC	Huile de palme 100% RSPO	Huile de palme 100% RSPO	Huile de palme 100% RSPO + Petite partie du chocolat UTZ	NC	NC	100% Bio 61 % Equitable en volume
Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	0%	50%	70%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	Etuis en PEFC 100%
Loyauté des pratiques												
Lutte contre la corruption	0%	16%	3%	0%	22%	NC	0%	19%	0%	NC	NC	16,67%
Promotion de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur	0	12	NC	0	0	NC	0	0	0	NC	NC	3
Promotion de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur	0%	NC	NC	0%	0%	NC	0%	0%	0%	NC	NC	NC

Annexe 2 : Tableau de concordance

LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU SOUTENUS DANS CETTE COP

ODD	CIBLES	ACTIONS GALAPAGOS
	<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>1.5 D'ici à 2030, renforcer la résilience des pauvres et des personnes en situation vulnérable et réduire leur exposition et leur vulnérabilité aux phénomènes climatiques extrêmes et à d'autres chocs et catastrophes d'ordre économique, social ou environnemental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Filière blé dur Alpina Savoie - Agriculture biologique - Partenariat agriculteurs blé dur <ul style="list-style-type: none"> - Cacao UTZ - Charte Ethique Achats - Dons de produits à des associations - Projets de solidarité (Ecole de la deuxième chance, Ma Chance Moi aussi) - Club des entreprises de Savoie pour l'inclusion
	<p>2.3 D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et es revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles</p> <p>2.4 D'ici à 2030, assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production, contribuent à la préservation des écosystèmes, renforcent les capacités d'adaptation aux changements climatiques, aux phénomènes météorologiques extrêmes,) la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Filière blé dur Alpina (contrat sur 3 ans, déconnecté de la fluctuation du marché) - Label zéro résidu de pesticides - Certification AB - Produits sans OGM, sans huile de palme



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

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

- Convention Sécurité Routière
- Formation sécurité routière
- Filières qualité matières premières
 - Politique 0 OGM
- Certifications Qualité des sites (IFS, BRC)
 - Charte Clean Label
 - Certification AB, UTZ
 - Label zéro résidu de pesticides



4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaire à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

- Projets de solidarité (Ecole de la deuxième chance, Ma Chance Moi aussi)
- Club des entreprises de Savoie pour l'inclusion



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.

8.4 Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficience 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 durable, les pays développés montrant l'exemple en la matière.

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.

8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation

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.

- Partenariats filières matières premières
- Chartes et questionnaires RSE fournisseurs
- Charte Ethique Galapagos et dispositif d'alerte
 - Enquête QVT Groupe
 - Entretiens périodiques d'évaluation
 - Démarche handicap
- Systèmes de management de la Santé et Sécurité au Travail
- Projets de solidarité (Ecole de la deuxième chance, Ma Chance Moi aussi)
- Club des entreprises de Savoie pour l'inclusion

 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	<p>12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Filières matières premières durables (blé dur, cacao, oeufs) et emballages PEFC/FSC - Systèmes de management environnemental et de l'énergie <ul style="list-style-type: none"> - Achat et production d'énergies renouvelables - Traitement des eaux usées <ul style="list-style-type: none"> - Projet Zéro Papier - Projet ADEME pour la réduction du gaspillage alimentaire - Analyses de cycle de vie et éco-conception des produits <ul style="list-style-type: none"> - Charte Emballages - Expérimentation transports alternatifs
 <p>15 VIE TERRESTRE</p>	<p>15.2 D'ici 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial</p> <p>15.5 Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici) 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emballages FSC et PEFC - Produits sans huile de palme - Partenariat Tour du Valat
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	<p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes</p> <p>16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Charte Ethique 2018 - Politique Cadeaux et Invitations <ul style="list-style-type: none"> - Programme de sensibilisation et de formation anti-corruption - Chartes et questionnaires RSE fournisseurs - Clauses anti-corruption dans les contrats clients

Annexe 3 : Tableau de concordance critères Global Compact

DESCRIPTION	PAGES
IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DANS LA STRATEGIE ET LES OPERATIONS	
1- La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	4, 9, 10, 11,12, 13
2- La COP décrit la mise en oeuvre dans la chaîne de valeur	15,16
POLITIQUES ET PROCEDURES 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	23-27
4- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme	15, 23
5- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme	15, 24,25
POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL	
6- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes internationales du travail	29-33
7- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux normes internationales du travail	15, 29
8- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes internationales du travail	15,31
POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	
9- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine	35-40
10- La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes	15, 35
11- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'environnement	15, 35, 36
POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
12- La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corrupcion	42
13- La COP définit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption	15
14- La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corrupcion	15, 42
AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES	
15- La COP décrit les contributions du coeur de métier aux objectifs et l'ONU	23-26

16. La COP décrit des investissements stratégiques en matière sociale/sociétale et philanthropiques	26-27
17- La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique	9, 26
18- La COP décrit des partenariats et une action collective	24

**POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT
LES DROITS DE L'HOMME**

19- La COP décrit l'engagement du Président et de la Direction	4
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 équivalent	15
21- La COP décrit l'implication des parties prenantes	17-21



GALAPAGOS
Group

