

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

API Restauration

Exercice 2019 - 2020

Période : 1er septembre 2019 au 31 août 2020

Contact : Laure Lagier, Responsable du service RSE

Victoire Cagnol, chargée de mission RSE

rse@api-restauration.com

API Restauration SA

Rapport de l'organisme de vérification **Exercice clos le 31/08/2020**

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société API Restauration (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31/08/2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 2 décembre 2020 et le 07 février 2021 pour une durée d'environ 6 jours/homme.

Nous avons mené 8 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité d'API Restauration, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité d'API Restauration, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentées, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par API Restauration ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par API Restauration visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux couvrent entre 30 et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests¹ ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'activité d'API Restauration.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

¹ Enjeux testés :

Sociétal : Santé des convives et nutrition (enjeu prioritaire), Information des convives - Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable (enjeu non prioritaire), Approvisionnements locaux et décentralisés (enjeu prioritaire), Achats responsables (enjeu non prioritaire)

Social : Stabilité et pérennité de l'emploi (sous-enjeu de l'enjeu gestion des carrières non prioritaire), Santé et sécurité des salariés (enjeu prioritaire)

Environnement : Prise en compte des enjeux climatiques (enjeu prioritaire), Réduction et gestion des déchets (enjeu non prioritaire)

Gouvernance : gouvernance RSE (hors enjeux)

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 08 février 2021



FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

TRADUCTION PAR API RESTAURATION DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Contexte réglementaire

L'Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 impose à certaines sociétés comme API Restauration de publier une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 est applicable aux exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017. **Il précise le contenu de la déclaration, les informations à fournir, les modalités de publication ainsi que les obligations de vérification.**

Elle doit contenir cinq parties :

- Modèle d'affaires
- Principaux risques notamment les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services
- Politiques pour prévenir, identifier, atténuer ces risques
- Diligences raisonnables d'application de ces politiques
- Résultats de ces politiques incluant des indicateurs clés de performance

La Commission Européenne a publié des Lignes directrices pour aider les sociétés concernées par ces obligations, à rédiger de manière pertinente, utile et concise leur Déclaration de Performance Extra-Financière.

La Déclaration doit être **publiée et accessible sur le site Internet de la société.**

La vérification externe par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) est obligatoire pour les entités soumises à partir de 500 salariés et 100M€ de total bilan, dont fait partie API Restauration.

Application par API Restauration

La déclaration de performance extra-financière ci-après contient donc les cinq parties obligatoires et précisées par le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017, **l'exercice concerné étant ouvert le 1^{er} septembre 2019 et clos au 31 août 2020.**

API Restauration a souhaité faire de cette déclaration un véritable outil de pilotage de sa stratégie RSE.

Au lieu de réaliser une analyse de risques, puis de présenter les politiques, leur déploiement et les résultats sans apport supplémentaire comme précisé par la réglementation, il nous a donc semblé plus pertinent d'organiser notre analyse comme suit :

- 1. Modèle d'affaires** : présentation des valeurs du groupe API Restauration, ainsi que de ses principales activités, ressources, et métiers.
- 2. Cartographie des enjeux RSE** : afin d'identifier et de hiérarchiser de manière exhaustive les enjeux RSE liés à notre activité, nous avons consulté nos parties prenantes.
- 3. Pour chacun des enjeux, nous avons réalisé un état des lieux des politiques, des diligences raisonnables de leur application et des résultats de ces politiques illustrés par des indicateurs clés de performance.**
- 4. En fonction de cette analyse, la performance RSE d'API Restauration a été analysée, les principaux points forts et les axes d'amélioration ont été identifiés et hiérarchisés.** De cette analyse de risques, nous avons défini des **objectifs pour l'exercice suivant.**

GESTION DE LA CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE LIÉE À LA PANDÉMIE DE COVID-19

Conséquences de la pandémie de Covid-19 sur l'activité d'API Restauration

API Restauration a subi, sur la deuxième moitié de son exercice 2019-2020, les fortes conséquences de la crise sanitaire et économique liée à la pandémie de Covid-19.

En effet, le confinement a entraîné dès le 16 mars 2020 la **fermeture brutale de tous les restaurants scolaires, des crèches, et une majeure partie des restaurants d'entreprises, faisant chuter le nombre de sites API Restauration en activité et provoquant une mise en chômage partiel massive et soudaine d'une grande partie de nos collaborateurs**. En ce qui concerne nos sites restés ouverts, comme les établissements du secteur médico-social et sénior, nos équipes ont dû poursuivre leurs activités de cuisiniers dans un contexte sanitaire et moral particulièrement tendu.

Certains établissements accueillant des personnes âgées ont par ailleurs immédiatement initié des confinements en chambre généralisés, forçant les équipes à adapter la prestation de restauration.

Ces conséquences exceptionnelles ont conduit API Restauration à prendre un certain nombre de décisions. Les premières volontés d'API Restauration ont été d'une part de **protéger la santé de nos salariés, de les rassurer et de préserver les emplois, et d'autre part d'accompagner nos clients et d'informer nos convives**.

"Il faut que l'entreprise reste unie et solidaire pour affronter les difficultés, chacun doit veiller à rassurer et être proche de nos équipes dans ces moments difficiles."

Damien Debosque, 13 mars 2020

Gestion de la crise

A partir de mi-mars, une **cellule de crise** a été activée au niveau de la direction générale. Elle est composée :

- des membres de la direction générale ;
- de la direction des ressources humaines ;
- de la direction achats alimentaires ;
- de la direction qualité, sécurité et environnement
- de la direction financière.

Les objectifs de cette cellule sont les suivants :

- s'assurer du déploiement des plans de continuité d'activité et des dispositifs gouvernementaux sur les agences régionales ;
- coordonner la réponse de l'entreprise aux risques sanitaires, financiers, commerciaux et sociaux.

90 réunions de crises ont été réalisées à destination des directions régionales, des directions de service et des grands comptes commerciaux, ainsi que **17 points d'informations et échanges avec les partenaires sociaux**.

Les comptes-rendus de ces réunions sont consignés dans des rapports de réunions de coordination et des mails d'informations sont régulièrement envoyés à l'ensemble des collaborateurs pour les tenir au courant des évolutions de la situation et des décisions prises par l'entreprise.

Mesures mises en place

Un grand nombre de mesures ont été mises en place suite à la crise. Des mesures de réaction pour protéger nos salariés et nos convives tout en adaptant notre façon de travailler et en parant les urgences mais aussi des mesures d'anticipation et de préservation du lien social.

> Réorganisation du travail

- annulation de toutes les réunions physiques et des déplacements non indispensables ;
- mise en place du chômage partiel ;
- réunions hebdomadaires avec le CSE pour informer les partenaires sociaux ;
- actions de reclassement du personnel sur des sites à proximité de leur domicile ;
- télétravail encouragé ;
- mise en place d'un accord sur les congés payés avec les partenaires sociaux.

> Renforcer la relation clients par notre expertise et proximité

- renégociations avec nos clients pour optimiser la répartition des charges fixes ;
- mesures d'optimisations financières et logistiques dans la conduite d'exploitation.

> Protection de la santé de nos salariés et convives

- rappel des gestes barrières et protocoles sanitaires renforcés (commandes et dotations en EPI notamment) ;
- formations covid-19 pour nos salariés ;
- plan bleu déclenché en EHPAD.

> Préservation des biens

- congélation des stocks de denrées dans nos cuisines selon une procédure sanitaire stricte ;

> Solidarité, anticipation et préservation du lien social

- travail collaboratif de réflexion avec les chefs de secteur et les responsables de développement pour se préparer aux changements provoqués par la crise ;
- demande de prise de congés pour les collaborateurs ayant un haut compte de congés restants ;
- mise en place d'un système de don de congés facultatif (1568 salariés ont donné 2820 jours de congés).

Bilan

La pandémie de Covid-19 a eu de lourdes répercussions sur notre bilan 2019-2020, comme sur la plupart des entreprises en général et les sociétés de restauration collective en particulier. La situation économique reste difficile et dessine un long chemin pour retrouver notre croissance.

La crise a engendré des conséquences économiques avec la mise à l'arrêt forcé d'une partie de notre activité, mais elle a aussi eu des conséquences sur la santé mentale et physique de nos salariés. Nous assistons également à des bouleversements dans le fonctionnement de notre activité, liés notamment à la mise en place de plus en plus systématique du télétravail dans les entreprises.

Nous réfléchissons à l'avenir et construisons ensemble notre futur en préservant notre ADN.

Nous retirons néanmoins un premier enseignement de cette situation inédite : la mise en évidence de la formidable bienveillance qui anime les collaborateurs d'API Restauration. Grâce aux efforts de l'ensemble des salariés et à l'agilité professionnelle de nos équipes, le constat est meilleur que nos estimations du printemps 2020. Nous avons également pu tester la fidélité de nos partenaires commerciaux qui, dans une large majorité, ont prouvé que les liens qui nous unissaient relevaient du vrai partenariat.

Cette situation exceptionnelle et inédite nous a confortés dans notre stratégie sociale et qualitative. La crise a généré des modifications durables de notre métier et des attentes des convives, notamment dans le secteur entreprise où la tendance croissante du télétravail nous amène à réinventer notre prestation.

SOMMAIRE

POLITIQUE ET GOUVERNANCE RSE	6
MODÈLE D'AFFAIRES	7
ANALYSE DE MATÉRIALITÉ	8
INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE	11
1.1. ASSIETTE RESPONSABLE	11
Protection de la santé des convives	11
Une offre responsable à travers l'aspect nutritionnel	13
Une offre responsable à travers la prise en compte de la loi Egalim	15
Une offre responsable à travers le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable	18
1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES	19
Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE	19
Information des convives : sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable	21
1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS	23
Éthique commerciale	23
Information des convives et des salariés : sécurité et confidentialité des informations	24
1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE	26
ACHATS ALIMENTAIRES	28
2.1. POLITIQUE LOCALE ET DÉCENTRALISÉE D'APPROVISIONNEMENTS	28
2.2. ACHATS RESPONSABLES : SÉLECTION ET ACCOMPAGNEMENT DE FILIÈRES	31
ENJEUX SOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL	34
3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALAIRES	34
3.2. GESTION DES CARRIÈRES	38
Stabilité et pérennité de l'emploi	38
Evolution, formation et mobilité	39
Qualité de vie au travail	42
3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	44
Respect des droits humains	44
Intégration des salariés en situation de handicap	45
Égalité hommes-femmes	46
3.4. DIALOGUE SOCIAL	47
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	48
4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES	48
Expertise carbone	48
Mobilité durable	49
Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien	51
4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS	53
Réduction du gaspillage alimentaire	53
Réduction des emballages et du plastique à usage unique	54
Valorisation des déchets	56
ANNEXES	58
ANNEXE 1 : Note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul	58
ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS	66
ANNEXE 3 : TABLE DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX AVEC LE GRI (Global Reporting Initiative)	72

POLITIQUE ET GOUVERNANCE RSE

La RSE est intégrée dans la stratégie globale d'API Restauration. Depuis 2008, **un service RSE autonome et expert, rattaché directement à la Direction Générale, est responsable des engagements du groupe**. Ces derniers ont été récompensés à de nombreuses reprises par des prix et distinctions, dont un trophée remis en 2016 par le Ministère de la Transition Écologique pour l'intégration de la politique RSE d'API dans sa stratégie d'entreprise.

Ce pôle national, qui compte actuellement 2,2 EQTP, coordonne également un réseau de 50 référents développement durable. Le service RSE augmente ainsi régulièrement ses effectifs et les entités régionales s'approprient de plus en plus ces sujets.

La responsable du pôle RSE fait partie du comité de direction, et a participé activement à la construction de la vision de l'entreprise « Cuisiner l'avenir avec passion » en 2017 – 2018. Des interventions lors des trois synergies annuelles de direction sont systématiquement consacrées à la RSE.

Les référents régionaux sont formés lors de leur prise de poste par le service RSE du siège. Ils sont réunis annuellement lors d'une synergie.

Une plateforme collaborative interne permet aussi de partager les objectifs et expériences.

API Restauration est adhérent du Pacte Mondial depuis 2008 et rédige annuellement sa Communication sur le Progrès en liant ses enjeux aux objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

API Restauration s'investit dans le déploiement de la démarche sectorielle Mon Restau Responsable, créée par la Fondation Nicolas Hulot et Restau'Co. Cette démarche laisse le choix des engagements aux équipes et aux clients, est adaptative, large en termes d'enjeux RSE traités et adaptée au secteur de la restauration collective.

Parmi les objectifs 2020 du groupe, présentés à l'ensemble des collaborateurs lors du bilan commercial, deux sont des objectifs en matière de développement durable :

- réduire l'usage du plastique dans notre activité ;
- lutter contre le gaspillage alimentaire.

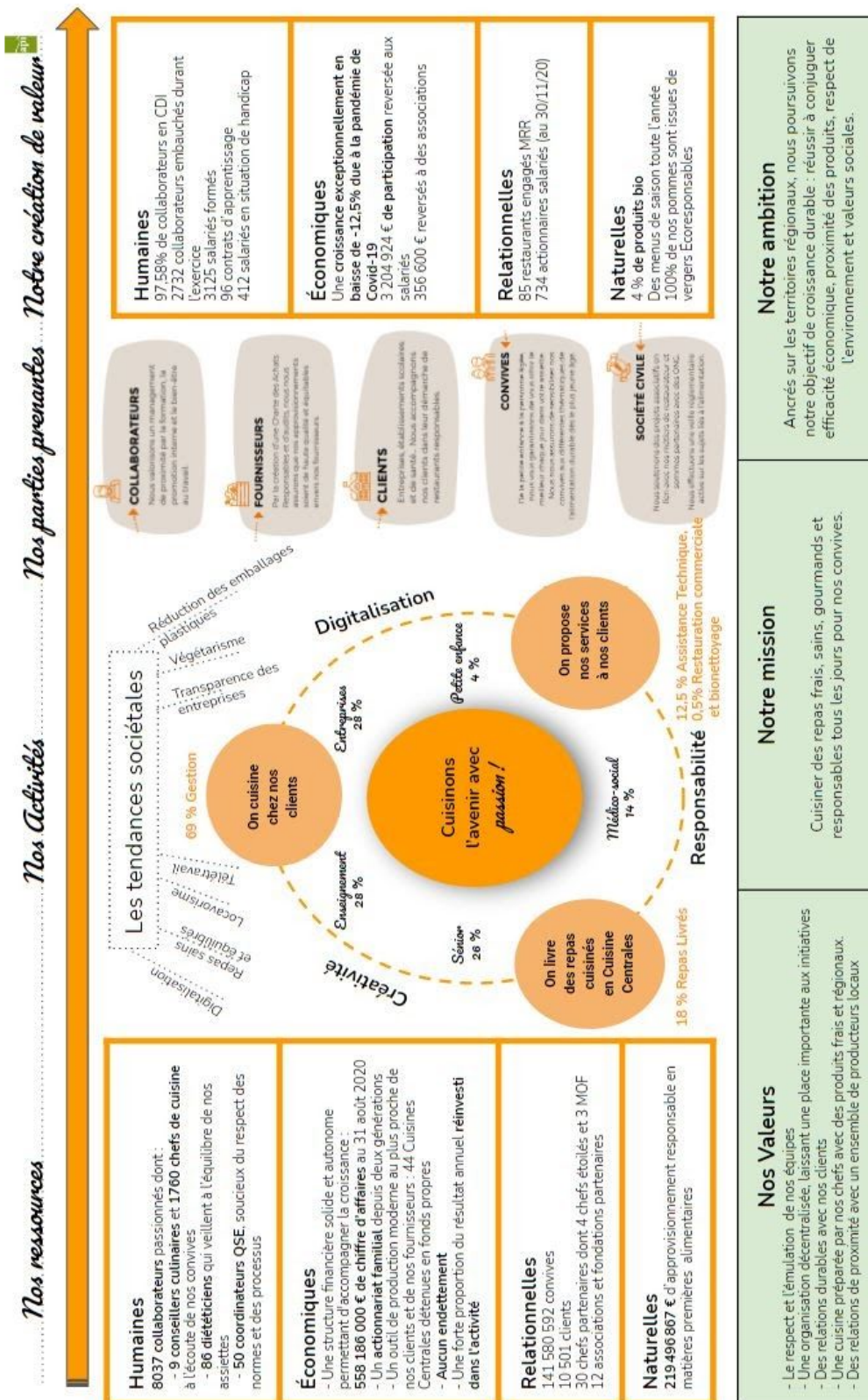
Les enjeux de RSE sont pris en compte depuis plusieurs années par la direction générale dans ses objectifs annuels, par les directions expertes, et intégrés étroitement dans la stratégie d'entreprise.

Objectifs 2020-2021 :

Renforcer l'accompagnement des restaurants déjà engagés dans la démarche Mon Restau Responsable (MRR), dans l'ancrage et la concrétisation des engagements pris publiquement est la priorité pour cette année, notamment au travers des Séances Participatives de Garanties qui pérennisent l'engagement des sites.

API Restauration souhaite que chaque région ait engagé au moins un de ses sites dans la démarche. Cet objectif, initialement pris pour la fin de l'année 2020, a été repoussé à cause de la crise de Covid-19 à la fin de l'année 2021.

MODÈLE D'AFFAIRES



ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Afin d'identifier de la manière la plus exhaustive possible les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés à l'activité d'API Restauration, nous avons en 2018 consulté nos principales parties prenantes. **Un certain nombre d'enjeux de RSE ont ainsi été identifiés, notés et hiérarchisés dans une matrice de matérialité en fonction des attentes des parties prenantes et de l'importance pour API Restauration.** Nous avons retravaillé pour l'exercice précédent (2018-2019) nos enjeux et leur matérialité et effectué une **nouvelle consultation de nos parties prenantes** en analysant les points présentés ci-dessous.

Clients :

- 17 cahiers des charges balayant l'ensemble de nos secteurs d'activité (entreprise, santé, scolaire, sénior, petite enfance) ;
- entretiens avec deux directions commerciales de comptes-clés sectorielles (petite enfance et sénior) ;
- questionnaire d'une plateforme d'évaluation RSE à laquelle a été soumise API Restauration.

Instances gouvernementales :

- six réglementations les plus influentes sur notre activité ;
- entretien avec notre service juridique.

Société civile :

- cahier des charges de la démarche Mon Restau Responsable portée par la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme ;
- publications d'une association environnementaliste ;
- programme d'un événement spécialisé dans l'alimentation durable.

Interne :

- prise en compte par la Direction générale : analyse des objectifs nationaux ;
- prise en compte par les services du siège : analyse des projets portés par les services par des entretiens avec les directeurs de service ;
- prise en compte par le service RSE : analyse des projets portés par le service RSE ;
- prise en compte par les régions : analyse des 12 supports mensuels de communication.

Convives :

Plus de 750 000 repas sont servis par jour. Pour obtenir des résultats significatifs, il serait nécessaire de mener des entretiens auprès de 1750 convives de secteurs différents, ce qui représente un échantillon considérable dans le temps imparti. Les convives sont des parties prenantes indirectes de l'activité principale d'API Restauration, et leurs attentes sont exprimées en partie à travers celles de ses clients. Des études existent sur les attentes des convives dans les différents secteurs d'activité - une étude bibliographique a donc été réalisée pour identifier des enjeux.

Fournisseurs :

Nous n'avons pas consulté nos fournisseurs sur cet exercice. Depuis deux ans, le service Achats et nos fournisseurs ont été impliqués dans un certain nombre d'objectifs (co-construction de l'offre en produits durables pour satisfaire aux exigences de la loi Egalim, bientraitance animale...). De plus, la réalisation de cette présente DPEF a lieu pendant la période de négociation des tarifs de l'année n+1, période chargée pour nos fournisseurs et les équipes Achats.

Pour l'exercice actuel (2019-2020), nous avons effectué une mise à jour de notre analyse de matérialité en fonction des évolutions sociétales et internes.









On assiste en effet à la matérialité de plus en plus importante de certains enjeux, que l'on appellera **"enjeux émergents"** : prise en compte des enjeux climatiques, bien-être animal, gouvernance RSE, sécurité et confidentialité des informations, conduite éthique des affaires, formation des collaborateurs aux enjeux RSE. La **prise en compte de ces enjeux par l'entreprise** fait écho à la **prise de conscience de la société civile** et aux **nouvelles attentes des convives** sur ces sujets d'actualités, appuyées par une **évolution de la réglementation**.

Voici la matrice de matérialité qui positionne les enjeux RSE d'API Restauration pour l'exercice 2019-2020. Pour cet exercice, nous avons souhaité représenter dans la matrice de matérialité les Objectifs de Développement Durable correspondant aux enjeux extra-financiers de l'entreprise.

Nous identifions ainsi **cinq enjeux prioritaires, correspondants à trois Objectifs du Développement Durable** : santé des convives et nutrition, santé et sécurité des salariés, approvisionnements locaux et décentralisés, prise en compte de la loi Egalim et prise en compte des enjeux climatiques.






ODD	Enjeux extra-financiers	ODD	Enjeux extra-financiers
	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Assiette responsable <ul style="list-style-type: none"> Protection de la santé des convives Aspect nutritionnel Prise en compte de la loi Egalim 2.1. Politique locale et décentralisée d'approvisionnements 		<ul style="list-style-type: none"> 2.2. Achats responsables : sélection et accompagnement de filières

	<ul style="list-style-type: none"> 4.2. Réduction et gestion des déchets <ul style="list-style-type: none"> Réduction des emballages à usage unique Valorisation des déchets Réduction du gaspillage alimentaire 		
	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Assiette responsable 3.1. Santé et sécurité des salariés 		<ul style="list-style-type: none"> 1.3. Conduite éthique de nos activités 3.2. Gestion des carrières 3.4. Dialogue social
	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Prise en compte des enjeux climatiques 		<ul style="list-style-type: none"> 1.3. Conduite éthique de nos activités
	<ul style="list-style-type: none"> 1.2. Information et sensibilisation de nos parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable Sensibilisation interne aux enjeux RSE 		<ul style="list-style-type: none"> 3.3. Lutte contre les discriminations
	<ul style="list-style-type: none"> 1.4. Engagement citoyen de l'entreprise 		<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Prise en compte des enjeux climatiques <ul style="list-style-type: none"> Consommation d'eau, d'énergie et de produits d'entretien

Suite à l'identification de ces enjeux, les pages suivantes présentent les politiques, résultats et plans d'action d'API Restauration thème par thème.

Ci-dessous sont regroupés les objectifs pris par l'entreprise au regard de ses enjeux extra-financiers prioritaires.

ODD	Enjeux extra-financiers	Objectifs 2021	Objectifs 2022-2025
	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Assiette responsable <ul style="list-style-type: none"> Prise en compte de la loi Egalim 2.1. Politique locale et décentralisée d'approvisionnements 	<ul style="list-style-type: none"> Développer l'accompagnement de nos producteurs Poursuivre l'approvisionnement en produits locaux 	<ul style="list-style-type: none"> 50% de notre approvisionnement en produits durables dont 20% en bio Mettre en place un outil d'évaluation intégrant des critères de durabilité
	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Assiette responsable <ul style="list-style-type: none"> Protection de la santé des convives Aspect nutritionnel 3.1. Santé et sécurité des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un accompagnement nutritionnel pour les adultes en restauration d'entreprise Relancer les audits internes 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le développement de notre expertise nutritionnelle 90% de conformité observée lors des campagnes d'audits internes.
	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Prise en compte des enjeux climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la réalisation de Bilan Carbone sur des restaurants 	<ul style="list-style-type: none"> Développer la stratégie climat de l'entreprise

1

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

1.1. ASSIETTE RESPONSABLE



A. Protection de la santé des convives

⚠ La période 2019-2020 a été marquée par la survenance de l'épidémie de Covid-19. Les objectifs et priorités du service QSE se sont alors tournés vers la prévention du risque biologique et la coordination de son déploiement sur les agences régionales à partir de février 2020.

Ainsi, les objectifs fixés sur la période précédente ont dû être réévalués et la priorité donnée à la gestion du risque Covid 19.

- **La campagne d'audits QSE habituellement menée de février à fin août a été annulée** en raison de la fermeture subite et prolongée de la majorité des établissements de restauration et de la mise en chômage partiel des équipes.
- La mise en place de modules de formations en e-learning a été effectuée mais **la thématique a été recentrée sur la prévention du risque biologique à Covid-19.**

Ces opérations et la mesure des indicateurs clés de performance associés seront repris pour l'exercice 2020-2021, si la situation sanitaire nous le permet.

Politique d'API Restauration

Nous avons à cœur partager les expertises et de dupliquer et déployer les démarches initiées en région. Ce travail collectif de mutualisation de bonnes pratiques est au cœur de notre façon de faire depuis plus de 60 ans.

La santé du consommateur est au cœur de nos priorités et des enjeux réglementaires. Nous nous assurons que les plats proposés soient cuisinés dans le plus strict respect du Paquet Hygiène, avec des denrées saines.

Pour rendre ce respect des bonnes pratiques inconditionnelles motivant et ludique, nous encourageons les entités régionales à les mettre en place à travers l'émulation des équipes. Un bilan annuel avec un « podium des meilleures régions » est présenté en comité de direction.

Diligence raisonnable

Les équipes de cuisine sont formées annuellement aux bonnes pratiques d'hygiène.

Les chefs de secteur ont pour mission de contrôler le respect des bonnes pratiques d'hygiène mensuellement à travers les tours d'horizon.

Notre service qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) effectue des audits annuels internes sur tous les restaurants pour s'assurer de l'application de la réglementation en termes de bonnes pratiques d'hygiène, de HACCP et auto-contrôles, de système qualité, de traçabilité et de respect des normes et engagements environnementaux.

Chaque nouveau fournisseur national de produits carnés fait l'objet d'une visite à l'ouverture par le service QHSE.

Nos fournisseurs locaux signent tous une charte des Achats Responsables contenant des critères environnementaux, et des critères de respect de l'hygiène intégrés aux annexes du contrat.

Nous auditons tous les trois ans nos fournisseurs de matières premières dites "sensibles" (viande, poisson, fruits de mer) chez qui nous nous approvisionnons pour une valeur au moins égale à 100 000€ (en chiffre d'affaires annuel).

Résultats année n et comparaison année n-1

Le service QSE a activement collaboré à la gestion de crise sanitaire et les actions suivantes ont été menées de février à mi-mars :

- **constitution fin février d'une cellule de veille sanitaire au sein du service QSE** chargée de la veille réglementaire et informative et de la coordination des situations d'urgence et de l'information aux équipes des agences régionales ;
- **revue des plans de continuité de l'entreprise, de l'analyse des dangers en matières de risques biologiques et des moyens de prévention à mettre en oeuvre** pour sécuriser, nos prestations, la santé de nos équipes et celle de nos convives ;
- **communications des informations sanitaires** relatives à l'évolution de l'épidémie, aux plans de continuité d'activité et aux moyens de prévention du risque biologique ;
- **campagne d'audit orientée Covid-19** réalisée en octobre 2020.

Sur le plan sanitaire, le service QSE a également coordonné les procédures d'urgence pour préserver les stocks de matières premières sur les établissements fermés, dans le respect de la réglementation en matière de sécurité des aliments.

221 contacts ont été pris en charge par la cellule de veille sanitaire dont 185 en mars 2020.

54 procédures ont été créées avec 4 séries de mises à jour en fonction de l'évolution de l'épidémie.
31 actions de communications ont été engagées pour animer les bonnes pratiques (notes de services, lettres d'information,...)

Les achats et la coordination des dotations en équipements de protection individuels (EPI) aux agences a été centralisée par le service QSE. 97 000 équipements ont été fournis aux salariés, pour un budget de 141 000€.

Analyse des résultats et objectifs 2019-2020

En septembre 2019, nous avons changé l'organisation des équipes : les coordinateurs QSE reprennent la mise en place des documents uniques, des causeries annuelles et autres actions QSE.

Ce changement de fonctionnement va à la fois permettre de décharger les chefs de secteur et d'obtenir un niveau d'échanges plus qualitatif.

Objectifs 2020-2021 :

- Poursuivre l'augmentation des notes de résultats QSE, avec un objectif de 90% de conformité observée lors des campagnes d'audits internes.

B. Une offre responsable à travers l'aspect nutritionnel

Politique d'API Restauration

Proposer une alimentation équilibrée

Nous garantissons l'**équilibre alimentaire et nutritionnel de nos menus** grâce aux **86 diététiciens nutritionnistes API** diplômés et reconnus, venant tous d'horizons divers.

Professionnels de santé, ils assurent une **fonction de support et de conseil auprès de nos clients et convives** et mènent des actions en lien avec l'alimentation. L'équipe s'articule autour d'un **pôle nutrition et santé, et d'une référence d'expertise par secteur d'activité** mutualisée au reste du groupe. Ainsi, 7 diététiciens sont également référents nutrition experts pour leur secteur d'activité. La création de référents par secteur d'activité (petite enfance, scolaire, entreprise, sénior et médico-social) permet de renforcer encore l'expertise métier.

Un **suivi diététique** est proposé à nos clients leur offrant une assistance sur les menus, une intervention auprès des convives et une aide personnalisée pour atteindre les objectifs de leurs établissements.

En collaboration avec nos chefs, nos équipes diététiques mettent en place des menus adaptés à chaque âge et à chaque spécificité alimentaire tout en préservant les habitudes régionales et notre passion pour la bonne cuisine. C'est au travers de commissions de restauration, à la rencontre de nos convives et de nos clients, que nos équipes assurent chaque jour une cuisine au plus près des attentes.

Diligence raisonnable

Une **assistance interne pour les diététiciens** ("*Book pack*") a été mise à disposition dans le Drive d'équipe sous la forme d'un recueil de fiches, documents explicatifs, FAQ etc.

Le pôle nutrition et santé a mis en place depuis juin 2020 des **tours d'horizon nutrition par thématique** (menus, suivis des régimes, service à table, communication nutritionnelle...) afin de renforcer l'évaluation et le suivi de la prestation d'API Restauration en matière d'équilibre nutritionnel. Ces tours d'horizon sont utilisés à la demande ou lorsqu'un point de dysfonctionnement est évoqué en commission ou par le client.

Résultats année n et comparaison année n-1

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a accru le risque de dénutrition chez les personnes âgées et les patients hospitalisés. Nos équipes ont également fait face à la difficulté de répondre aux demandes des soignants.

Le ministre de la santé a déclenché en mars 2020 le **plan bleu pour les Ehpad** sur l'ensemble du territoire français afin d'organiser la protection des personnes vulnérables accueillies dans les établissements médico-sociaux.

Le pôle nutrition et santé d'API Restauration a ainsi créé, sur la base des fiches de la SFNCM (Société Francophone Nutrition Clinique et Métabolisme) et en prenant en compte les remontées du

terrain, une **boîte à outils spéciale plan bleu à destination des services de soin de l'établissement et du personnel de cuisine afin de prévenir la survenue du risque et de suivre et prendre en charge le statut nutritionnel des résidents atteints du virus**. Ce dossier comprend des fiches d'action pour chaque niveau de prise en charge des résidents : préventif, covid+ (pour les résidents atteints du Covid-19) et post covid-19 (pour accompagner le résident après l'infection).

Afin de s'adapter au contexte sanitaire et de réduire les déplacements et les réunions externes, le pôle nutrition et santé a mis en place au printemps 2020 un protocole de suivi des clients à distance par vidéo : un groupe de travail interne a ainsi construit un **protocole de commissions de restauration dématérialisées**.

L'outil interne de calcul nutritionnel qui permet de réaliser facilement l'analyse nutritionnelle d'une recette ou d'un menu a été mis à jour. Sa base de données intègre les éléments contenus dans la table du Ciqua réalisée par l'Anses dans sa dernière mise à jour de 2020¹ dont 378 nouveaux aliments et le détail des sucres ajoutés, absent dans la version précédente.

Un **répertoire de recettes végétariennes à destination de nos cuisines centrales**, fruit d'une collaboration entre nos conseillers culinaires de cuisines centrales et nos diététiciens, a été créé dans notre outil MenuApp. Il est constitué de recettes de chefs avec une inclusion raisonnée de produits industrialisés végétariens, après analyse nutritionnelle et validation de ces derniers.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de diététiciens ² <i>au 31 août</i>	82	86
Nombre de restaurants qui participent au programme WW <i>au 31 août</i>	13 (+ 5 en attente)	1
	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées ²	458	1036
Nombre de sites clients qui bénéficient d'un suivi diététique ²	4248	3888
Nombre de diététiciens ayant animé des causeries anti-gaspillage alimentaire	44	7

La pesée 2020 anti-gaspillage alimentaire suivie des causeries animées par les diététiciens ont été repoussées en 2021 à cause de la crise du Covid-19. **Certains sites ayant programmé la pesée avant le 16 mars ont malgré tout pu se prêter à l'exercice pour l'année 2020**. Pour plus de détails sur le projet de pesée, voir partie 4.2.A.

Le partenariat signé depuis 2013 entre API et WW, ex Weight Watchers, prend fin au 31 décembre

¹ Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses). Table de composition nutritionnelle des aliments Ciqua 2020. Consultable depuis le site internet Ciqua <https://ciqua.anses.fr/>

² voir annexe 1 (p. 56) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

2020 après une année où il ne trouve plus d'intérêt auprès des convives. Il ne sera pas renouvelé.

Analyse des résultats et objectifs

Les équipes du pôle nutrition et santé ont continué à **étoffer et quantifier les recettes végétariennes validées et partagées par nos conseillers culinaires et nos cuisines centrales**. Par ce processus, nous nous assurons que les recettes végétariennes que nous proposons ont une valeur nutritionnelle équivalente à un plat non végétarien.

Au Conseil National de la Restauration Collective (CNRC), la directrice du pôle nutrition et santé d'API Restauration représente le Syndicat National des Entreprises de Restauration et Services (SNERS) auquel API adhère. Elle collabore activement au groupe de travail Nutrition et a notamment participé à l'élaboration des supports suivants :

- **Guide "Expérimentation du repas végétarien en restauration scolaire"** (juillet 2020) ;
- **Livret de recettes végétariennes à destination de la restauration scolaire** (octobre 2020).

Objectifs 2020-2021 :

- Nous avons participé à titre expérimental pour cette première année à la **semaine de lutte contre la dénutrition** en novembre 2020 en sensibilisant les équipes de soin et en testant auprès des résidents dénutris de nouvelles recettes enrichies.
- Nous prévoyons la mise en route d'un **accompagnement nutritionnel pour les adultes en restauration d'entreprise** basé sur le quatrième Plan national nutrition santé (PNNS) 2019-2023
- La directrice du pôle Nutrition participe à la **révision en cours de l'arrêté du 30 septembre 2011 sur les recommandations nutritionnelles pour la restauration scolaire** et à la **sous-commission sur le plan de diversification des protéines**.

C. Une offre responsable à travers la prise en compte de la loi Egalim

Politique d'API Restauration

La loi n° 2018-938 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous, dite **loi Egalim** et parue le 30 octobre 2018, définit un ensemble de mesures qui concernent la restauration collective. Afin d'y répondre au mieux, **un groupe de travail interne API Restauration a été créé sur la loi Egalim**.

Suite aux États Généraux de l'Alimentation auxquels nous avons participé, la loi Egalim vient confirmer l'engagement d'API pour une alimentation durable et un approvisionnement responsable. Ces nouvelles mesures réglementaires encadrent ainsi une transition écologique dans laquelle nous, cuisiniers responsables, sommes engagés depuis plusieurs années.

Nous accompagnons nos clients, nos équipes de cuisine et nos convives dans la mise en place de la loi Egalim.

Diligence raisonnable

GROUPE DE TRAVAIL INTERNE EGALIM D'API RESTAURATION

Le groupe de travail Egalim d'API Restauration est composé des directeurs des services RSE, Nutrition, Achats QSE, d'un directeur opérationnel ainsi que d'un membre de la Direction Générale.

- **En interne**, il assure une veille et un décryptage des textes officiels, forme nos équipes aux différentes mesures de la loi et crée des outils pour les accompagner dans la mise en place.
- **En externe**, il communique sur les mesures et échéances, présente les actions de l'entreprise pour répondre à ces nouvelles exigences et aide à répondre aux questions ou sollicitations de nos clients.

Le groupe travaille sur les différentes mesures de la loi Egalim qui touchent la restauration collective : la qualité des produits, la diversification protéique, le plastique à usage unique, le gaspillage alimentaire et l'information des convives.

Le **groupe de travail Egalim** se réunit régulièrement. Les membres assistent aux réunions du **Syndicat National des Entreprises de Restauration et de Service (SNERS)** sur le sujet. Trois membres du groupe siègent aux trois différents **groupes de travail du Conseil National pour la Restauration Collective (CNRC)** : Nutrition, Outils d'Accompagnement et Gaspillage & Dons Alimentation.

Il intervient systématiquement lors des différentes synergies (direction, commerciales, nutrition, grands comptes...) et intervient à la demande lors de réunions des chefs ou de réunions d'agence en région.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons envoyé en septembre 2019 un **courrier à l'ensemble de nos clients du secteur scolaire** afin de les informer et de leur signaler notre volonté de les accompagner dans la mise en place de ces mesures.

En interne, nous avons créé et mis à disposition sur l'intranet un document récapitulatif des mesures Egalim avec la réponse API ainsi qu'une Foire Aux Questions que nous alimentons régulièrement.

Diversification des protéines et repas végétariens

Chez API Restauration, nous sommes engagés dans la **promotion de la diversification protéique** et nous accompagnons et formons nos équipes :

- Nos diététiciens veillent à l'équilibre alimentaire de nos convives et conçoivent des menus végétariens dans un plan alimentaire respectueux des exigences relatives à la qualité nutritionnelle des repas fixées par l'arrêté du 30 septembre 2011.
- Dans l'attente d'outils techniques de réponse à la loi³ et pour répondre à l'obligation de communication aux clients d'un plan pluriannuel de diversification des protéines à compter du 01/01/2020, les diététiciens Api ont conçu un document d'analyse et de projections.
- Notre centre de formation INFRES propose deux modules sur la cuisine végétarienne à destination de nos cuisiniers.
- Nous avons élaboré plus de 200 recettes végétariennes adaptées à la restauration collective.
- En 2018, nous avons édité un livre de recettes végétariennes proposées par nos chefs, "Du végété pour changer", adaptées à la restauration collective et notamment aux cuisines centrales.

Des produits de qualité dans les assiettes

API est conscient des enjeux environnementaux des filières (notamment animales) et de son **devoir**

³ Article 24 > Article L.230-5-4 du code rural et de la pêche maritime

d'accompagner une transition progressive vers des filières moins polluantes en tenant compte des impacts sociétaux auprès des agriculteurs.

Actuellement, API privilégie systématiquement un approvisionnement régional ou français.

Cette évolution doit aussi se faire grâce à une consommation plus raisonnée, en accord avec les convictions de chaque client.

Notre politique achats rejoint largement la législation qui ne vient donc pas réorienter fondamentalement nos approvisionnements. Toutefois, il nous oblige à plus d'exigences et de sélection dans la construction de filières régionales.

Nous avons construit un outil de reporting à destination des équipes afin qu'ils puissent communiquer auprès de nos clients la part de produits durables dans les approvisionnements.

Nous détaillons cette politique dans la partie 2.2. sur la sélection et l'accompagnement de filières.

Diagnostic et réduction du gaspillage alimentaire

La lutte contre le gaspillage alimentaire est un des objectifs prioritaires de l'entreprise depuis 2018 et la Loi Egalim est venue conforter notre politique en la matière.

Une **campagne de pesée des déchets alimentaires d'envergure nationale** a été organisée dans l'ensemble de nos restaurants en gestion pendant une semaine entre février et avril 2019. L'expérience sera réitérée non pas en 2020 comme prévu mais en 2021 afin de mesurer le progrès réalisé et de prendre de nouveaux engagements. Nous sensibilisons également les chefs et les convives à la réduction du gaspillage alimentaire par la transmission de bonnes pratiques, par la participation à des opérations de communication ponctuelles et par des outils de sensibilisation sur place.

Nous détaillons cette politique dans la partie 4.2. sur la réduction du gaspillage alimentaire.

Réduction du plastique

La loi Egalim comprend trois mesures qui concernent la réduction du plastique :

1. Interdiction des bouteilles d'eau plate en plastique pour le secteur scolaire à partir de 2020 : nous avons référencé des gourdes biosourcées présentées en partie 4.2.
2. Interdiction de la vaisselle en plastique à usage unique à partir de 2020 : nous avons rationalisé la gamme usage unique qui a été présentée aux équipes début 2020 ;
3. Suppression des barquettes de cuisson, réchauffe et service pour les secteurs petite enfance et scolaire à horizon 2025 : un groupe de travail a été créé au sein des cuisines centrales sur ce sujet.

Nous travaillons sur l'ensemble de ces mesures et détaillons nos plans d'action à la partie 4.2.

Information des convives

API est dans une politique de transparence et nous avons déjà de nombreux éléments pour transmettre des informations sur les menus, sur les approvisionnements durables, sur le gaspillage alimentaire ainsi que divers moyens de communication proposés à nos clients pour nos menus.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous allons continuer à déployer les plans d'action issus de nos différents groupes de travail afin de pouvoir répondre aux exigences de la loi Egalim de manière durable et responsable.

Objectifs 2020-2021 :

- La loi Egalim a de nombreuses conséquences sur nos métiers de cuisiniers. Afin d'accompagner au mieux nos équipes à ces évolutions, nous construisons et mettons régulièrement à jour des outils internes de décryptage et de positionnement.

- Nous poursuivrons nos efforts sur l'ensemble des volets de la loi : réduction du plastique, approvisionnements en produits durables, lutte contre le gaspillage alimentaire, information des convives, diversification des protéines.

D. Une offre responsable à travers le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable

Politique d'API Restauration

API Restauration est partenaire de la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme (FNH) depuis janvier 2017.

Nous nous investissons notamment dans le déploiement de la démarche sectorielle Mon Restau Responsable, créée par la FNH et Restau'Co. Cette démarche laisse le choix des engagements aux équipes et aux clients, est adaptative, large en termes d'enjeux RSE traités et adaptée au secteur de la restauration collective.

Diligence raisonnable

Un coordinateur national rattaché au service RSE a pour mission de déployer la démarche Mon Restau Responsable en lien avec la FNH et d'en assurer l'accompagnement en collaboration avec l'ONG.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons renouvelé en janvier 2020 notre partenariat pour trois nouvelles années avec la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme, avec qui nous partageons les mêmes valeurs fondamentales et aux côtés de qui nous sommes fiers de faire grandir la démarche Mon Restau Responsable.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable depuis février 2017 ⁴	67	85
Nombre de couverts par jour qui bénéficient de l'engagement dans la démarche Mon Restau Responsable	12981	17 701

Au total, 85 sites se sont engagés depuis le début de la démarche en février 2017, faisant bénéficier quotidiennement 17 701 convives des engagements pris lors des Séances Publiques.

⁴ voir annexe 1 (p. 56 et 57) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Objectifs 2020-2021 :

- Mis à l'arrêt à cause de la pandémie de Covid-19, nous souhaitons relancer cette démarche et continuer à la déployer au sein de nos restaurants.
- Renforcer l'accompagnement des restaurants déjà engagés dans la démarche Mon Restau Responsable, dans l'ancrage et la concrétisation des engagements pris publiquement est la priorité pour cette année, notamment au travers des Séances Participatives de Garanties qui pérennisent l'engagement des sites.
API Restauration souhaite que chaque région ait engagé au moins un de ses sites dans la démarche d'ici fin 2021.

1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES



⚠ Un certain nombre d'actions et d'indicateurs n'ont pas pu être suivis à cause de la crise sanitaire et économique liée à la pandémie de Covid-19. Ainsi, nous avons été contraints d'annuler :

- les API Day's ;
- notre participation à la Semaine Européenne du Développement Durable 2020.

Ces opérations et la mesure des indicateurs de performance associés seront bien évidemment repris pour l'exercice 2020-2021, si la situation sanitaire nous le permet.

A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Politique d'API Restauration

Nous formons et sensibilisons les équipes aux valeurs de développement durable, de manière concrète et adaptée aux différents cœurs de métier

Diligence raisonnable

Sensibilisation des métiers « Expertises Support »

Le pôle RSE national intervient régulièrement dans les réunions pluriannuelles qui sont organisées pour les différents cœurs de métier et d'activité présents chez API : synergies commerciales, communication, nutrition, achats, réunions de chefs, réunions d'agences.

Chaque nouveau salarié arrivant chez API Restauration est invité pour deux jours d'intégration au siège : les API Day's. Pour les nouveaux membres de l'encadrement, une visite du siège social et une présentation des différents services est organisée, dont la présentation du service RSE.

Le pôle RSE forme également chaque nouveau référent régional à ses missions et responsabilités.

Sensibilisation & formation des métiers « Opérationnels »

L'ensemble de nos collaborateurs est formé aux enjeux de l'alimentation durable via une veille régulière sur le réseau social Google+ et est tenu au courant des moments forts de l'actualité sur ce thème via nos 50 référents développement durable en région lors des réunions des chefs.

Un module "Développement Durable" d'une heure et demie est intégré au parcours de formation des chefs de secteur.

Des outils de sensibilisation à afficher directement en cuisine et en salle ont également été créés : stickers au niveau des points d'eau et des interrupteurs, calendriers sur les fruits et légumes de saison. Nos salariés en cuisine sont sensibilisés et formés aux bonnes pratiques à adopter afin de réduire les consommations d'énergie (gaz, électricité, carburant) et d'eau.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'ensemble des métiers stratégiques comme opérationnels sont sensibilisés à la RSE.

Le service RSE intervient ainsi de manière systématique lors des trois comités de direction annuels pour présenter les enjeux RSE propres à notre secteur et les politiques de l'entreprise face à ces enjeux.

Les référents RSE sensibilisent les équipes régionales sur le terrain et les équipes de cuisine peuvent suivre des **formations liées à des enjeux de développement durable** (cuisine végétarienne, cuissons maîtrisées/basse température).

Depuis janvier 2020, un **module "Développement Durable" d'une heure et demie est intégré au parcours de formation des chefs de secteur.**

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- Connaître l'engagement RSE de l'entreprise et savoir en parler ;
- Connaître les outils et ressources à la disposition des chefs de secteur ;
- Comprendre l'importance du rôle de chef de secteur dans le déploiement des actions.

Une **sensibilisation des encadrants à la mise en œuvre d'une politique de handicap** a été mise en place à partir de janvier 2020.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre de nouveaux référents RSE formés par le service RSE	7	10
Nombre d'interventions des référents en réunions de chefs et d'agence ⁵	145	100
Nombre de chefs formés à la cuisine végétarienne	20	38
Nombre de chefs formés aux cuissons maîtrisées	95	65

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Grâce aux formations dispensées par le service RSE et aux éléments de communication créés et

⁵ voir annexe 1 (p. 57) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

diffusés aux entités régionales, **les collaborateurs s'approprient de plus en plus les enjeux et la démarche RSE de l'entreprise** et développent leur autonomie.

Objectifs 2020-2021 :

- Poursuivre la formation et la sensibilisation au développement durable et aux enjeux extra-financiers en interne auprès de l'ensemble des collaborateurs, des équipes de terrain comme des fonctions supports, à tous les niveaux, afin de faire de la RSE un enjeu intégré stratégique mais aussi de gestion.

B. Information des convives : sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable

Politique d'API Restauration

Nous nous devons de sensibiliser les convives aux enjeux de l'alimentation durable et nous sommes convaincus que les informations communiquées pendant le repas sont importantes pour le quotidien et la vie des convives.

Il est également de notre responsabilité d'informer nos convives de la composition et de l'équilibre nutritionnel des plats et menus qui leur sont servis ainsi que de la composition en allergènes.

Diligence raisonnable

Tous les ans, nous proposons aux restaurants et aux cuisines des supports (affiches et fiches recettes – au recto : recette / au verso : conseils et explications) d'opérations de **sensibilisation aux différentes thématiques de l'alimentation durable : pêche durable, empreinte carbone, agriculture biologique, commerce équitable.**

Deux temps forts datés, correspondant à deux enjeux prioritaires pour API Restauration et ses parties prenantes, sont organisés directement par le pôle RSE : la **Semaine Européenne de Réduction des Déchets** au mois de novembre et la **Semaine Européenne du Développement Durable** au mois de juin.

Nous organisons également des opérations de sensibilisation autour de l'équilibre nutritionnel, mettant à l'honneur le savoir-faire de nos chefs : **les Rencontres du Goût** au mois d'octobre et **les Chroniques culinaires** tout au long de l'année.

Enfin, nous organisons depuis 2013 l'opération Dessert Solidaire : les restaurants d'entreprise volontaires cuisinent une pâtisserie au chocolat issu du commerce équitable pendant une journée du mois de décembre. Le montant des ventes est ensuite intégralement reversé à Action Contre la Faim.

Résultats année n et comparaison année n-1

Afin d'accompagner la transition d'API Restauration vers le digital et d'impliquer davantage les équipes et les convives autour des opérations, des jeux-concours Instagram ont été organisés sur le thème du développement durable : après la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) en novembre 2018, puis la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en juin 2019, le nouveau jeu-concours a eu lieu à l'occasion de la SERD de novembre 2019.

Nous avons développé à l'occasion de la SERD un affichage à destination des convives présentant le résultat national du projet de pesée 2019. Nous avons également créé un jeu "memory" à destination de nos jeunes convives sur le thème des astuces zéro-déchet en cuisine ainsi qu'une fiche recette mettant en valeur une recette anti-gaspi.

Le service RSE et le service communication ont co-construit un grand jeu à destination de nos convives du cours élémentaire, "Ensemble pour ma Terre". Ce **jeu ludo-éducatif** a pour objectif de **sensibiliser les enfants des cycles élémentaires (entre 6 et 12 ans) aux problématiques environnementales liées à nos modes d'alimentation**. Tout en s'amusant, les enfants acquièrent des réflexes écoresponsables à accomplir au quotidien.

Le jeu a été lancé en version dématérialisée en février 2020. Une version "physique" en jeu de plateau avait été prévue pour un lancement en mars 2020, le projet a été mis en pause à cause de la pandémie de Covid-19 et reprendra dès que la situation le permettra.

Cette année, nous avons poursuivi notre ouverture sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter) en partageant du contenu sur nos plus belles initiatives et réussites internes.

Enfin, conformément aux exigences de la loi Egalim, nous avons construit à destination des équipes un **outil de reporting interne** afin qu'elles puissent communiquer à nos clients la part et le détail des approvisionnements en produits durables dans leurs menus. (voir partie 2.1.)

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en juin	le gaspillage alimentaire	SEDD non réalisée
Nombre d'affiches commandés à l'occasion de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en juin ⁶	1 113	SEDD non réalisée
Nombre d'outils d'animation commandés à l'occasion de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) en novembre ⁶	2 624 (affiches, fiches recettes, aimants)	3 773 (affiches, fiches recettes, aimants, jeux memory)

Analyse des résultats

En 2019, nous avons ajouté un jeu en papier memory aux outils d'animation habituels de la SERD. Cette initiative a été un succès puisque 599 lots de 100 jeux en papier ont été commandés par nos sites de restauration scolaire.

⁶ voir annexe 1 (p. 57) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS



A. Éthique commerciale

Politique d'API Restauration

Parce que nos engagements et nos valeurs doivent aussi transparaître à travers nos relations avec les parties prenantes, y compris nos clients et prospects, nous avons convenu des engagements suivants auprès de nos clients:

Qualité de prestation

- API Restauration porte une attention particulière à la **qualité de son offre**, de la cuisine proposée aux services annexes. Nous créons ainsi avec nos clients, nos équipes et le travail réalisé chaque jour, des restaurants dont nous pouvons être fiers.
- Notre cuisine est faite maison à partir d'**ingrédients frais, en respectant autant que possible les saisons et les savoir-faire régionaux**.
- Nous nouons des **relations de confiance** avec les producteurs régionaux et les chambres d'agriculture, et mettons en place des approvisionnements en circuit court.
- Nous luttons avec conviction et de manière concrète **contre le gaspillage alimentaire**.
- Nous sommes fiers de promouvoir des solutions innovantes pour que le convive ait plaisir à s'attabler chez nous : nous avons conservé intacte notre **capacité à nous étonner, notre envie d'entreprendre, de prendre des risques, d'être différents**.

Refus de la corruption

- La capacité d'API Restauration à gagner et à fidéliser de nouveaux clients repose sur la qualité de ses offres de services. API Restauration **refuse toute forme de corruption** - publique ou privée, directe ou indirecte - pour obtenir quelque avantage commercial que ce soit.
- L'amélioration des démarches commerciales n'exclut pas des échanges de cadeaux et d'invitations pour favoriser la convivialité et présenter l'entreprise aux prospects et clients. Ceux-ci ne peuvent excéder une valeur symbolique. Il peut, par exemple, s'agir d'actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels mais en aucun cas s'apparenter à des actes de complaisance ou de pots-de-vin. Dans tous les cas, la **transparence est de mise**.

Transparence dans l'information aux clients

- API Restauration met tout en œuvre pour délivrer des **informations loyales et sincères** quant à l'offre et aux caractéristiques des services livrés.

Confidentialité des informations sur les clients

- API Restauration garantit le **respect de la confidentialité des informations** des clients et partenaires.

Diligence raisonnable

Les positions éthiques d'API Restauration en terme de relation avec ses parties prenantes sont décrites dans une **charte éthique** consultable sur le Drive d'équipe Développement Durable, accessible à tous en interne.

Elle est aussi communiquée lors des appels d'offre à nos clients.

Elle a été présentée en synergie de direction et en synergie commerciale. Elle a également été présentée aux acheteurs par la direction Achats, et par les chefs de secteurs aux équipes opérationnelles lors de sa publication en 2016.

Recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Cette procédure a pour objectif d'établir les modalités de prises en charge et de réponse apportée aux alertes portées à la connaissance de l'employeur et/ou des institutions représentatives du personnel. L'objectif est ainsi de sécuriser les lanceurs d'alerte et de formaliser le processus pour une plus grande efficacité.

Résultats année n et comparaison année n-1

Un responsable de la protection des données a été recruté en septembre 2019.

Un groupe de travail composé du responsable de la protection des données, du service RSE ainsi que de la direction financière a été créé pour réviser la charte éthique existante en code de conduite plus complet et conforme à la loi PACTE.

Analyse des résultats et objectifs 2019-2020

Objectifs 2020-2021 :

- Le code de conduite va être soumis à validation de la direction générale, des partenaires sociaux et de l'inspection du travail avant d'être diffusé aux équipes en 2021.
- Afin de déployer la politique éthique d'API Restauration aux équipes, une formation va être mise en place à destination des équipes encadrantes dans un premier temps puis de l'ensemble des équipes dans un deuxième temps. Un indicateur de déploiement du code sera intégré à la DPEF pour l'exercice suivant.

B. Information des convives et des salariés : sécurité et confidentialité des informations

Politique d'API Restauration

API Restauration est attentif à la confidentialité des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes, ainsi qu'à la transparence sur l'usage qu'elle en fait.

Nous garantissons le **respect de la confidentialité des informations** des clients et partenaires.

Diligence raisonnable

Données internes :

Un courrier d'information sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été envoyé à tous les salariés avec la fiche de paie du mois d'avril 2018.

Le droit d'information des candidats et d'effacement de leurs données sur le site Internet du recrutement a été mis à jour.

Des bonnes pratiques de gestion des fichiers et de documents contenant des données à caractère personnel en matière de RH ont été envoyées par mail à toutes les équipes encadrantes en juin

2018, les informant également des mesures prises dans le cadre du RGPD.

Une clause RGPD est intégrée aux contrats de travail de tous les nouveaux salariés depuis juin 2018.

Données de la clientèle :

Un charte relative à la protection des données chez API Restauration est jointe systématiquement à tous les contrats commerciaux.

Elle a pour objet d'informer de manière transparente nos clients des mesures mises en place au sein de nos structures afin de respecter le RGPD et nos obligations en tant que sous-traitant vis-à-vis des données que nos clients nous confient.

Parmi ces mesures, on retrouve la possibilité d'accéder à l'ensemble des données à caractère personnel que l'entreprise possède sur la personne effectuant la demande et la possibilité de rectifier, mettre à jour ou effacer ces données.

Résultats année n et comparaison année n-1

Un responsable de la protection des données a rejoint l'entreprise en septembre 2019.

Protection des données personnelles

- **Une charte relative à la protection des données** a été créée. Ce document a pour objet de présenter de manière transparente les mesures mises en place au sein de nos structures afin de respecter le RGPD et nos obligations en tant que sous-traitant.
- Un courrier a été envoyé à l'ensemble des salariés de l'entreprise en précisant les engagements d'API en matière de protection des données. Celles-ci sont conservées et protégées en interne. Elles ne sont ni vendues ni communiquées à un tiers. Tout salarié a le droit de refuser la transmission ou la divulgation de ses informations et peut à tout moment demander auprès de sa direction de faire modifier ces informations ou de les supprimer. Cette démarche s'inscrit dans un souci de protection des données personnelles et pour lutter contre les risques pouvant avoir des conséquences sur la vie privée de ses collaborateurs.
- Un avenant sur le RGPD est joint à tout contrat.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Poursuivre la collaboration entre les différents responsables de projet internes.

1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE



Politique d'API Restauration

Pour servir son engagement, API a noué des partenariats forts en tant qu'acteur historiquement engagé dans l'aide alimentaire. Conscients de l'urgence sociale et écologique, notre démarche de mécénat est ambitieuse et sincère, portée par des préoccupations d'efficacité et d'impact.

API Restauration est ainsi engagé auprès de 12 associations. Les thématiques de nos partenariats sont liées à notre activité : l'alimentation durable et la restauration.

Diligence raisonnable

La démarche de mécénat est coordonnée par la responsable RSE et le Président Directeur Général. Tous les ans, les engagements sont validés et réactualisés.

L'opération Dessert Solidaire existe depuis 2013 : les restaurants d'entreprise volontaires cuisinent une pâtisserie au chocolat issu du commerce équitable pendant une journée du mois de décembre. Le montant des ventes est ensuite intégralement reversé à Action Contre la Faim.

Un guide méthodologique a été réalisé pour accompagner nos équipes dans la démarche du don alimentaire.

Des « Frigo solidaire » sont mis en place dans des restaurants d'entreprise. Les convives peuvent acheter à moindre coût les repas invendus et la somme récoltée est reversée à des associations.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons signé une nouvelle convention de partenariat avec l'Office National des Forêts en janvier 2020, pour une durée de trois ans.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Montant récolté lors de l'opération Dessert Solidaire	9 745 €	12 767 €
Montant total reversé aux associations et ONG ⁷	236 745 €	366 600 €
	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} décembre 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} décembre 2020)
Montant total reversé aux associations et ONG ⁷	281 764 €	267 223 €

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous souhaitons pérenniser nos actions de mécénat malgré le contexte économique lié à la pandémie de Covid-19.

⁷ Cet indicateur a été calculé sur deux périodes différentes. Nous ne garderons désormais que le calcul sur la période 1^{er} sept.-31 août. Voir annexe 1 (p. 57) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul.

ACHATS ALIMENTAIRES



⚠ La situation économique et sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 nous a contraints à fermer une partie de nos restaurants. Le service achats, en collaboration avec les salariés présents sur les sites et les directions sectorielles, ont mis en place un certain nombre de mesures pour éviter le gâchis de denrées et préserver nos relations avec nos fournisseurs.

- la surgélation du stock a été autorisée de manière exceptionnelle et avec l'accord du service QSE ;
- des transferts de stocks ont été organisés entre les sites ouverts et fermés, notamment sur les cuisines centrales ;
- du don a été effectué sur certains sites pour éviter de jeter des excédents de stock ;
- des courriers ont été envoyés à nos fournisseurs pour les prévenir de notre stratégie et discuter avec eux de la meilleure manière de gérer les commandes.

2.1. POLITIQUE LOCALE ET DÉCENTRALISÉE D'APPROVISIONNEMENTS

Politique d'API Restauration

Être cuisinier responsable, c'est lutter contre la standardisation des menus, réduire notre empreinte carbone et favoriser l'économie régionale. Pour cela, nous nous devons d'apporter à nos chefs le choix de leur moyens au sein d'un cadre maîtrisé répondant à toutes les exigences réglementaires et de qualité.

De manière historique, API Restauration ne possède pas de centrale d'achats et a développé une politique de gestion et notamment d'approvisionnement très décentralisée.

API Restauration souhaite **développer en priorité les approvisionnements en circuits courts et locaux**, afin de préserver l'ancrage territorial et les tissus économiques des régions dans lesquelles l'entreprise est implantée.

Nous sommes confortés dans notre politique d'approvisionnement par la loi Egalim et confirmons notre choix de décentralisation des achats pour privilégier l'ancrage territorial et les partenariats avec de petits fournisseurs et producteurs français avec pour but de les **accompagner vers des pratiques toujours plus durables**.

Diligence raisonnable

Le service achats alimentaires au siège développe les listes de produits référencés (mercuriales) en réponse aux attentes des sites en apportant un cadre maîtrisé répondant à l'ensemble des exigences sanitaires et de qualité.

Un **système d'achats décentralisé et un logiciel d'approvisionnement à mercuriale ouverte** permettent une **autonomie régionale** dans le choix des produits et des fournisseurs. Ce système facilite donc l'entrée de petits producteurs locaux tout en s'assurant du respect de la réglementation en termes de conditions d'hygiène et en contrôlant les pratiques agricoles.

Les **cinq acheteurs nationaux (un par bassin) et les 39 référents achats régionaux** qui maillent le territoire sont responsables des relations saines d'API Restauration avec des partenaires producteurs et sont les garants de ce développement équitable.

Résultats année n et comparaison année n-1

Construire une politique d'approvisionnements responsables requiert un regard sur l'ensemble de nos achats : ainsi, un outil informatique de pilotage des achats, e-Market, a été développé en interne et est peu à peu déployé au sein des régions. Aujourd'hui, 83,2 % de nos achats (calcul en part de chiffre d'affaires) transitent via ce logiciel interne.

Nous avons construit à destination des équipes un **outil de reporting interne** afin qu'elles puissent communiquer à nos clients la part et le détail des approvisionnements en produits durables dans leurs menus.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de référents achats alimentaires	32	39
Déploiement du logiciel e-Market ⁸	84,0 %	83,2%
Part des achats alimentaires de produits régionaux ⁸	9 %	9 %
Part de viande achetée régionalement ⁸	15 %	17%

La part des achats de produits régionaux est minimisée car dans le cas de réponse pour un large bassin, le fournisseur ne peut pas renseigner le bon département.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Objectifs 2020-2021 :

- Poursuivre l'approvisionnement en produits locaux en mettant en place un outil d'évaluation intégrant des critères de durabilité tels que les pratiques culturales et les méthodes d'élevage et d'abattage.

⁸ voir annexe 1 (p. 57) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

2.2. ACHATS RESPONSABLES : SÉLECTION ET ACCOMPAGNEMENT DE FILIÈRES



Politique d'API Restauration

Nous choisissons de sélectionner notre approvisionnement parmi nos partenaires actuels dans toutes les filières. Nous adapterons nos exigences auprès de ces filières au fur et à mesure des précisions apportées par le législateur et viserons la recherche de certifications.

API est conscient des enjeux environnementaux des filières animales et de son devoir d'accompagner une transition progressive vers des filières moins polluantes en tenant compte des impacts sociétaux auprès des agriculteurs. Ainsi, nous développons une politique forte de sélection, construction et accompagnement de filières agricoles et agroalimentaires.

1/ API Restauration développe ses achats en **denrées issues de l'Agriculture Biologique** en privilégiant l'approvisionnement local.

2/ API Restauration favorise également une **pêche plus responsable** et prend des engagements nationaux :

- Trois espèces menacées sont interdites d'achat chez API : thon rouge, requin, grenadier
- Le colin et le lieu noir, deux espèces fréquemment proposées sur les établissements, sont issus de filières européennes certifiées MSC

3/ La qualité des plats cuisinés par nos chefs est une priorité. API Restauration favorise donc les **fruits et légumes de saison**, ainsi que les **produits frais**. Nous privilégions toujours les produits bruts et la cuisine "cuisinée" (par opposition aux plats "assemblés").

4/ API Restauration s'engage, partout où l'entreprise est présente, à ne cuisiner qu'avec des œufs (coquilles et ovoproduits) issus de filières plus respectueuses du bien-être animal et prend l'engagement de **ne plus utiliser d'œufs de poules élevées en cage d'ici 2025**.

Soucieux d'accompagner la filière des ovoproduits dans sa transition, API s'approvisionnera progressivement en œufs alternatifs aux cages.

API Restauration partage le constat du besoin d'amélioration des pratiques d'élevage et d'abattage de la filière du poulet de chair et **se rallie aux engagements du European Chicken Commitment⁹**.

Nous nous engageons à ce que **100 % de notre approvisionnement en poulets de chair soit conforme à ces valeurs à l'horizon de 2026**, en restant vigilants à ce que les investissements nécessaires à l'étourdissement par atmosphère contrôlée soient viables aussi pour des exploitations de petite taille. Il est important de permettre la survie de nos producteurs régionaux.

⁹ Le European Chicken Commitment ou Better Chicken Commitment est une **demande commune de plus de 30 ONG de protection animale européennes** à destination des entreprises de l'agroalimentaire, afin d'**améliorer les standards d'élevage et d'abattage de la filière poulet de chair**.
(<https://welfarecommitments.com/letters/europe/fr/>)

Diligence raisonnable

La mercuriale des achats chez API Restauration est ouverte pour permettre des achats adaptés aux territoires. Les 39 référents achat régionaux sont garants du respect des engagements de l'entreprise.

- Le pôle Achats a mis en place le socle d'engagements en produits durables, qui a été présenté en synergie de direction, en synergies inter régions et diffusé dans les régions par les référents achats.
- Les espèces interdites sont signalées sur le logiciel d'approvisionnement e-market, et les équipes sont sensibilisées.
- API Restauration propose dans son catalogue de nombreuses formations autour de la cuisine et des produits frais. Un calendrier des produits de saison est affiché en cuisine.
- Une charte des achats responsables existe et est signée par les fournisseurs.

Résultats année n et comparaison année n-1

API s'engage avec la filière de Porc Label Rouge OPALE

La filière Porc Label Rouge "OPALE" est née du rassemblement de 150 éleveurs du Grand Ouest passionnés et impliqués pour offrir une viande de qualité Label Rouge. Le cahier des charges est garant de produits respectueux du bien-être des animaux avec une alimentation spécifique.

API Restauration s'est engagé avec le fournisseur Socopa auprès des éleveurs de porc Opale Label Rouge pour une augmentation des volumes de 70 tonnes d'ici 2020.

Notre acheteur régional, appuyé par notre service Achats, a ainsi **construit un engagement durable et pérenne** qui repose sur :

- **un engagement direct avec une association d'éleveurs ;**
- **une prise en compte des problématiques filières** avec un pilotage de l'équilibre matière (groupe de travail sur le choix des morceaux et la découpe) ;
- **une limitation des impact économiques par la qualité des produits** : le surcoût au kilo est compensé par les moindres pertes à la cuisson et la juste rémunération des éleveurs : les coûts sont maîtrisés.

→ Nous nous sommes engagés dans une **construction de filière qui a du sens et qui correspond à nos valeurs**. API Restauration est ainsi devenue la **première Société de Restauration Collective à signer une convention tripartite avec un groupement d'éleveurs**.

Nos acheteurs régionaux, appuyés par le service Achats alimentaires, participent ainsi à la construction et à l'accompagnement de nombreuses autres filières dont voici quelques exemples :

- engagement avec la **filière Charolais de Bourgogne IGP et le fournisseur Watterlot**.
- construction d'une **filière de volailles labellisées en Alsace avec Siebert Volailles** : API s'engage à acheter chez Siebert l'ensemble des volailles fermières labellisées Label Rouge ou bio.

Nous avons identifié les familles de produits à privilégier pour la conversion au bio et au labellisé en étudiant les volumes disponibles sur le territoire, puis défini un socle d'engagements nationaux qui nous permettra de construire nos 50% d'approvisionnements en produits durables sans risquer de ruptures d'approvisionnements. Voici les objectifs présentés aux régions :

- tous nos riz, semoules, torti et coquillettes sont issus de l'agriculture biologique ;

- toutes nos pommes sont issues de Vergers écoresponsables ;
- tout notre colin lieu est labellisé MSC ;
- une fois par mois, le fromage est AOP ou AOC ;
- toutes nos bananes sont issues de l'agriculture biologique

En plus de ces engagements nationaux, nous travaillons avec toutes les familles de produits pour les faire évoluer de manière plus durable. Le produit laitier reste par exemple un vecteur clef de la conversion au bio, de même que les fruits et légumes bio ou la viande Label Rouge et nous encourageons nos acheteurs régionaux à augmenter la fréquence d'apparition de ces produits dans les menus.

La période de confinement du printemps 2020 a été mise à profit pour construire une nouvelle trame d'appel d'offres pour nos fournisseurs nationaux de fruits et légumes, avec pour objectifs d'être plus restrictifs et d'intégrer notamment une évaluation des démarches RSE dans lesquelles nos fournisseurs sont engagés.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Part des achats en produits de la mer qui sont issus de la pêche durable	29 %	39 %
Part des achats alimentaires en bio	4 %	4 %
Part de viande d'origine France	69 %	73 %
Part de volailles d'origine France	74 %	76 %

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous souhaitons accompagner nos fournisseurs, notamment régionaux, dans la transition écologique et poursuivre le développement de nos achats responsables. Pour cela :

- Nous construisons un outil d'évaluation de nos fournisseurs qui comprendra plusieurs critères de durabilité, notamment sur les pratiques de culture ou d'élevage.
- Nous continuerons à développer nos approvisionnements en produits locaux présentant des labels et marques de qualité (agriculture biologique, SIQO, MSC...)

Objectifs 2022 à 2026

- La charte achats responsables sera révisée et mise à jour.
- Un outil visant à évaluer et recenser les partenariats durables construits avec nos fournisseurs locaux sera mis en place, avec pour ambition de pouvoir construire avec eux un approvisionnement en produits durables conforme aux exigences de la loi Egalim.
- Le service achats travaille activement à la transition de nos approvisionnements en œufs et ovoproduits vers des alternatives hors cage et en poulets de chair vers des modes d'élevage et d'abattage conformes à ceux de l'European Chicken Commitment.

3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS



GESTION DE CRISE COVID-19

⚠ La période 2019-2020 a été marquée par la survenance de l'épidémie de Covid-19. Les objectifs et priorités du service QSE se sont alors tournés vers la prévention du risque biologique et la coordination de son déploiement sur les agences régionales à partir de février 2020.

Ainsi, les objectifs fixés sur la période précédente ont dû être réévalués et la priorité donnée à la gestion du risque Covid 19.

- **Le programme de prévention TMS Pro a été suspendu** à l'initiative de la CARSAT NORD PICARDIE et reporté à juin 2021. Les premières actions de communications aux Directions et de définition de plan d'action ont été réalisées entre septembre et janvier.
- **Les arbres des causes ont été réalisés partiellement** du fait de l'inaccessibilité majeur des établissements.
- **Un relevé de situation pour chaque déclaration d'accident a toutefois été maintenu.** Son analyse a été effectuée pour l'exercice 2019 conformément aux résultats communiqués dans la présente déclaration.

Ces opérations et la mesure des indicateurs clés de performance associés seront repris pour l'exercice 2020-2021, si la situation sanitaire nous le permet.

En parallèle de ces annulations, la gestion de la situation a engendré de nombreux nouveaux protocoles sanitaires, procédures de gestion de crise, etc.

Nous avons renforcé l'amélioration continue de l'évaluation des risques en **intégrant un risque biologique dans le document unique.**

Des audits spécifiques au Covid-19 ont été réalisés et un certain nombre de **procédures d'urgence et de plans de continuité a été mis en place.**

La dotation d'EPI (Equipements de Protection Individuels) aux différentes régions API a été centralisée et gérée par le service QSE.

Politique d'API Restauration

Les services des ressources humaines et de la qualité, sécurité et environnement oeuvrent au quotidien pour protéger la santé et la sécurité des femmes et des hommes qui travaillent chez API Restauration.

Nous prenons très à cœur nos responsabilités vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Diligence raisonnable

Un Comité Social et Économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

API Restauration possède une certification MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité des Entreprises) sur un restaurant, traduisant la volonté constante d'amélioration des résultats et l'atteinte des objectifs fixés tout en mettant tous les moyens en œuvre pour mener à bien cette démarche.

Dans le cas d'un nouvel embauché, l'encadrement a pour mission d'accompagner le nouveau salarié (parrainage) et veiller au respect des bonnes pratiques d'hygiène, à la maîtrise de l'HACCP, au respect des règles de sécurité du site et au respect des bonnes pratiques environnementales. L'accueil est complété par le visionnage d'une vidéo Santé Sécurité Environnement, suivi d'un questionnaire de validation à chaud des acquis entérinant le programme d'intégration.

Au niveau national, un tableau de suivi des accidents de travail et maladies professionnelles est tenu. Un reporting semestriel est fourni à chaque direction régionale par le Service Qualité Sécurité Environnement Groupe afin d'analyser et exploiter ces données et pouvoir sortir un bilan semestriel et annuel.

Tous les ans, une Causerie Sécurité est réalisée aux équipes en cuisine, à l'occasion du mois de la sécurité, dont le thème est défini suivant la première cause d'accidents observée l'année n-1 ou les faits marquants (accidents graves) rencontrés.

Tous les salariés d'API Restauration sont protégés par une mutuelle d'entreprise.

Les maladies professionnelles sont également suivies, et la majorité concerne les membres supérieurs.

La prévention des risques psychosociaux est aussi essentielle et est présente dans la grille d'enquête CSSCT pour l'exercice.

L'arbre des causes a été présenté lors du bilan annuel 2019 du service QSE et par mail aux collaborateurs QSE et directeurs opérationnels.

Une charte d'utilisation des véhicules de fonction et un guide pratique du conducteur sont mis à disposition par l'entreprise et communiqués à tous les détenteurs d'un véhicule de fonction.

Résultats année n et comparaison année n-1

La politique de santé et sécurité de nos salariés s'élargit à la prévalence de risques psychosociaux avec l'intégration en 2019 dans la grille d'enquête CSSCT et dans le Document Unique d'agence qui a été mis à jour.

Nous avons mis en place en 2019 la réalisation systématique d'un arbre des causes sur les arrêts de travail de nos cuisines centrales et de nos agences du Nord. Ce système a été déployé en 2020 sur l'ensemble du territoire national. Le service QSE national détermine la liste des arbres des causes à réaliser en fonction du taux de fréquence et du taux de gravité par site des accidents de travail avec arrêts survenus durant la période précédente et reconnus. Si un site est problématique avec des accidents de travail récurrents, la réalisation d'arbres des causes est étendue à l'ensemble de ses

accidents de travail (avec arrêt et sans arrêt, reconnus ou non).

Nous devons travailler avec la CARSAT (notamment la CARSAT Nord Picardie) pour former les coordinateurs QSE à la prévention Santé Sécurité au travers du programme de prévention TMS Pro. Ce programme a pour objectifs de travailler l'engagements des directeurs régionaux, de former les personnes ressources, d'engager une identification des causes et de mettre en place un plan d'amélioration des conditions de travail.

Le taux de fréquence d'accidents du travail a augmenté car le nombre d'heures travaillées suite à la crise sanitaire a subi une plus forte baisse que le nombre d'accidents.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020)
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu >24h ¹⁰	453	430
Nombre de maladies professionnelles déclarées sur la période ¹⁰	78 dont voici le détail connu au 31 décembre 2019 : <ul style="list-style-type: none"> • 39 reconnues • 21 non reconnues • 18 dossiers toujours en cours 	65 dont voici le détail connu au 31 décembre 2020 : <ul style="list-style-type: none"> • 45 reconnues • 15 non reconnues • 5 dossiers toujours en cours
Taux de fréquence d'accidents du travail ¹⁰	28,35	40,80
Taux de gravité ¹⁰	1,25	non calculé pour l'exercice
Nombre de risques de dangers graves et imminents ¹⁰	0	0
Thème de la causerie	Double thème : le trancheur et le transport pour les chauffeurs	Les chutes au travail
Nombre d'arbres des causes réalisés sur la période ¹⁰	73	32
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE (<i>nombre de salariés du service QSE + nombre de référents QSE</i>) ¹⁰	50	50

¹⁰ voir annexe 1 (p. 57-58) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous nous fixons annuellement des objectifs qualitatifs et quantitatifs plus ambitieux que les moyennes du secteur.

Objectifs 2020-2021 :

Relancer les opérations annulées à cause du Covid-19, accompagner l'amélioration des performances en sécurité et réduire l'accidentologie à travers des actions comme :

- Maintenir les actions de déploiement des systèmes de management QSE sur les établissements de restauration (a minima un passage de coordinateurs QSE par an et par site avec le déploiement des analyses de dangers et des mesures de prévention)
- Relancer la vérification des systèmes QSE par des campagnes d'audits, avec un objectif de **90% de conformité observée**.
- Relancer les audits fournisseurs.
- Relancer les programmes de prévention à la sécurité et au contrôle suite à accident de travail (TMS Pro, arbres des causes).
- Mettre en place des modules de e-learning pour les bases de Bonnes Pratiques d'Hygiène (BPH) et de l'accueil Santé Sécurité Environnement (SSE).
- Changer la méthode de sélection des sites devant réaliser un arbre des causes : précédemment déterminés par leur taux de fréquence et leur taux de gravité, les sites critiques seront dorénavant listés en fonction de l'origine de l'accident. Le but de cette modification est de réaliser un arbre des causes automatique pour les origines d'accidents engendrant le plus de gravité.

Ainsi, tout accident dont l'origine fera partie de la liste précédemment établie par le service QSE engendrera systématiquement un arbre des causes.

3.2. GESTION DES CARRIÈRES



GESTION DE CRISE COVID-19

⚠ La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a contraint la société API à fermer une partie de ses sites et à mettre une partie de ses collaborateurs au chômage partiel.

Ainsi, des mesures ont été mises en place par la direction des ressources humaines (DRH) permettant de pallier les difficultés sociales engendrées par la forte baisse d'activité économique. La priorité de la direction générale a été de protéger l'ensemble de ses collaborateurs et de préserver les emplois :

- la direction générale a demandé à l'ensemble des régions de favoriser le reclassement de collaborateurs au chômage partiel plutôt que d'avoir recours à l'intérim ;
- sur 300 collaborateurs à reclasser en juin 2020, 240 se sont vus proposés un poste de reclassement au cours de l'année 2020.
- une cellule de reclassement a été mise en œuvre afin d'accompagner les salariés concernés et les directeurs régionaux.

A. Stabilité et pérennité de l'emploi

Politique d'API Restauration

Le modèle et la bonne forme économiques d'API restauration, entreprise familiale et indépendante permet d'investir dans des emplois stables.

API Restauration travaille avec des agences d'intérimaires en cas d'absence de très courte durée, et jamais en cas de surcroît d'activité. Nous faisons appel à ce type de contrats pour remplacer du personnel absent ou lors d'ouvertures de site.

Certains contrats mentionnent l'obligation de céder le personnel en place lors des cessions de contrats : le grand nombre d'embauches et de départs est donc lié à cette spécificité du secteur en cas de perte ou de reprise de contrat.

Diligence raisonnable

La politique de gestion des ressources humaines est gérée par le service national.

Les assistants en région relaient la politique et gèrent ces aspects au niveau local, encadrés par le service national.

Un **guide de bonnes pratiques pour le recours à l'intérim** est disponible sur l'intranet. Il rappelle la politique de l'entreprise de limiter le recours à l'intérim et de favoriser le personnel API disponible, puis rappelle les conditions réglementaires du travail intérimaire.

Résultats année n et comparaison année n-1

Lors de la crise du Covid-19, la direction générale a demandé à l'ensemble des régions de favoriser le reclassement de collaborateurs au chômage partiel plutôt que d'avoir recours à l'intérim.

Indicateurs	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020	Effectifs moyens sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Nombre de collaborateurs ¹¹	7717	8072	8037
Part des salariés à temps plein ¹¹	74,08 %	74,38 %	74,52 %
Part des salariés en CDI ¹¹	97,51 %	97,55 %	97,58 %
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté chez API ¹¹	46,42 %	48,27 %	49,83 %
Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	
Nombre d'ETP en intérim ¹¹	705	410	
Nombre d'embauches ¹¹	1427	2732	
Nombre de départs ¹¹	2189	2331	
Taux d'absentéisme ¹¹	9,41 %	10,22 % (hors chômage partiel)	

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

L'entreprise favorise les contrats à durée indéterminée pour encourager la stabilité des salariés, ce qui se traduit par de longues carrières et des parcours d'évolution interne.

La volonté de l'entreprise est de limiter le recours à l'intérim. Cette politique - rappelée pendant la crise du Covid-19 pour favoriser le reclassement des collaborateurs au chômage partiel - a bien été suivie, comme en témoigne la baisse du nombre d'ETP en intérim comparé à la période précédente.

¹¹ Ces indicateurs ont été calculés sur l'ensemble des contrats, sauf extras. Une nouvelle méthodologie sera appliquée à partir de l'année prochaine. Voir annexe 1 (p. 59 à 61) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

B. Évolution, formation et mobilité

⚠ Nos instituts de formation ayant dû fermer de mars à août 2020, les formations en présentiel n'ont pas pu avoir lieu et seules les formations à distance ont été autorisées. Ces opérations et la mesure des indicateurs de performance associés seront bien évidemment repris pour l'exercice 2020-2021, si la situation sanitaire nous le permet.

Politique d'API Restauration

Parce que nous sommes attachés à faire grandir nos salariés et à les faire évoluer en compétences, la promotion interne et la formation sont essentielles chez API Restauration. Nous cherchons à entretenir la passion de nos équipes pour leur métier et à garantir une excellence dans les assiettes de nos 750 000 convives.

Un plan de développement des compétences est réalisé et actualisé annuellement en collaboration avec les équipes encadrantes opérationnelles afin de répondre au mieux aux besoins du terrain.

Il existe deux grands types de formations : des parcours de formation par métier et des parcours de formation par secteur d'activité.

Les formations sont assurées par des salariés API rattachés à l'entité INFRES ou par des prestataires externes.

L'objectif de l'entreprise est de faire bénéficier chaque salarié d'au moins une formation dans l'année. La présence en formation est fortement encouragée auprès des régions et des encadrants, et les absences engendrent des pénalités pour les entités régionales.

Nous sommes à l'écoute de nos salariés et favorisons la mobilité interne au sein de nos effectifs.

La **diversité des nationalités** représentées chez API Restauration va être de nouveau accompagnée d'une formation "français langue étrangère" pour aider à l'intégration. Ce projet, initialement prévu pour 2020, a été repoussé à 2021 à cause de la situation sanitaire liée au Covid-19.

Nous mettons en avant les compétences culinaires de nos collaborateurs dans un livre de recettes envoyé à tous les salariés du groupe.

API D'OR, SIXIÈME ÉDITION

En 2019 s'est déroulée la sixième édition des API d'Or, un concours de recettes dont API a créé des règles pour qu'il soit ouvert à tous les salariés API (participation en binôme constitué de maximum un chef). 139 équipes se sont inscrites cette année, soit 278 collaborateurs, qui ont participé au concours.

Le jury d'exception était composé de pairs de la cuisine traditionnelle, dont onze Meilleurs Ouvriers de France (MOF), sept chefs étoilés Michelins, trois présidents de l'Académie Culinaire, deux légendes (Annie Féolde et Yves Thuriès).

PROMOTION API x MEILLEUR OUVRIER DE FRANCE (MOF)

Organisation pour la quatrième année consécutive de la promotion MOF : un parcours pensé sur une année complète, pour douze de nos chefs, avec pour but de faire partager la philosophie du chef MOF (immersion dans le restaurant du MOF, ateliers de saison, repas à quatre mains, convention de fin d'année).

Diligence raisonnable

Afin de promouvoir la formation, les absences engendrent des pénalités pour les entités régionales.

Une lettre d'information interne, la *Be Api*, est envoyée mensuellement à l'ensemble des salariés. Elle met notamment en avant l'ancienneté, les promotions internes, les événements familiaux, etc.

Un plan de développement des compétences est proposé aux équipes encadrantes, qui inscrivent les équipes opérationnelles avec leur accord.

Les formations ont lieu au sein de nos deux centres de formation : l'Institut Culinaire de Paris et l'Institut Culinaire du Nord à Lys-lez-Lannoy, ou bien sont suivies in situ dans les cuisines.

Les salariés d'API Restauration travaillent en lien avec de nombreux secteurs d'activité, de la petite enfance à la personne âgée. Afin que chaque salarié soit en phase avec les besoins de ses convives, des formations spécialisées par secteur d'activité sont proposées.

La sixième édition des API d'Or a été entièrement organisée en interne, de l'organisation des sélections jusqu'à la finale et la cérémonie de remise des prix.

La cérémonie de remise de prix a eu lieu à la Philharmonie de Paris, privatisée pour l'occasion.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'intranet de l'entreprise a été mis à jour et l'ensemble des contenus de formation est désormais disponible à la consultation.

Les formations de cuisine végétarienne intègrent désormais une partie de sensibilisation aux enjeux de développement durable.

La transmission du patrimoine culinaire et de la gastronomie a été un enjeu majeur pour cette année, notamment à travers les API d'Or qui a été un événement exceptionnel organisé entièrement en interne.

Notre institut de formation a construit une formation covid-19 à destination des équipes opérationnelles.

Indicateurs	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre d'heures de formation réalisées ¹²	38 570	32 438
Nombre d'inscriptions individuelles en formation ¹²	6519	7421

¹² voir annexe 1 (p. 61) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

Taux de présence en formation ¹²	73 %	59 %
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	12	0 (annulé suite Covid-19)
Part de salariés formés ¹²	39,85 %	38,71 %

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Objectifs 2020-2021 :

La formation de nos équipes est un objectif prioritaire.

- Nous nous fixons un objectif de 60% de salariés formés pour l'exercice suivant
- Nous souhaitons de nouveau proposer la possibilité de passer un certificat de qualification professionnelle dans notre centre de formation au deuxième semestre 2021.
- Un nouvel institut de formation, l'Institut Culinaire d'Alsace, est actuellement en construction dans l'Est.

C. Qualité de vie au travail

Politique d'API Restauration

L'intégration des nouveaux salariés en CDI est un enjeu très fort de Ressources Humaines chez API Restauration – en effet, nous accueillons chaque année de nombreux salariés, tous types de contrats confondus. Du fait de l'activité d'API Restauration, ces salariés sont situés sur des sites parfois éloignés du siège et il y a également un risque d'isolement. Il est essentiel que les nouveaux salariés se sentent intégrés et soient informés des valeurs portées par l'entreprise.

Tous les nouveaux salariés en CDI sont intégrés lors de journées de visite au siège social, accompagnées d'un moment de partage pendant un week-end : les API Day's. Dans certaines régions, les salariés sont accompagnés par un binôme référent.

Une grille de rémunération transparente est communiquée en même temps que le bilan social. Des avantages en nature sont proposés : les repas sont offerts à hauteur de 3,57 euros.

Les salariés sont également impliqués dans les résultats de l'entreprise, avec une participation versée annuellement à tous les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté et des actions gratuites pour tous les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté. Au 30 novembre 2020, 631 salariés sont actionnaires de l'entreprise.

Un treizième mois est accordé à tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

L'entreprise négocie des accords berceaux avec des crèches où API est prestataire afin de réserver des places en crèches pour les enfants des collaborateurs.

API Restauration tient et fait vivre ses valeurs humaines d'entreprise familiale et proche de ses salariés. Au niveau régional, les chefs de secteur ont au maximum 10 restaurants dans leur portefeuille pour permettre une réelle proximité avec les clients et les équipes.

Parce que nous croyons au potentiel de chacun de nos salariés, un concours culinaire national interne est organisé tous les 4 ans. Lors de cet événement exceptionnel, des binômes de salariés concourent devant un jury composé de chefs étoilés. La finale a lieu dans un endroit exceptionnel. Nous tenons à mettre en valeur les savoir-faire de nos salariés, en renforçant nos liens avec la restauration traditionnelle.

Les retraités d'API Restauration gardent contact à travers l'Association des Retraités d'API Restauration.

Un accord sur la qualité de vie au travail a été signé le 26 septembre 2018.

Diligence raisonnable

Les salariés sont inscrits aux journées d'intégration par les Directions Régionales.

Résultats année n et comparaison année n-1

Seuls les API Day's de 2019 ont pu avoir lieu (octobre et décembre), ceux de 2020 étant annulés à cause du Covid-19.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre de salariés en CDI ayant participé aux API Day's	755	302
Montant de la participation versée aux salariés ¹³	2 583 159 €	3 204 924 €

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Les API Day's reprendront en 2021, si la situation sanitaire nous le permet.

¹³ voir annexe 1 (p. 61) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul.

3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



A. Respect des droits humains

Politique d'API Restauration

Nous respectons les droits humains et tous nos salariés sont protégés par le droit français et signataires de la convention collective. Nous luttons contre toute forme de discrimination : âge, genre, nationalité, religion, politique, origine sociale...

Diligence raisonnable

API Restauration est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2008.

Un avis comportant l'intitulé des accords et conventions collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que l'endroit où ils peuvent être consultés est obligatoirement affiché sur les lieux de travail.

L'affichage de l'adresse, du numéro ainsi que du nom de l'inspecteur du travail de l'établissement est également obligatoire sur tous les lieux de travail.

Les coordonnées du service téléphonique d'accueil ayant pour mission la prévention et la lutte contre les discriminations raciales (114) est affiché obligatoirement sur tous les lieux de travail.

Résultats année n et comparaison année n-1

Indicateurs	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020	Effectifs moyens sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Part de salariés de moins de 25 ans ¹⁴	5,14 %	3,74 %	3,67 %
Part de salariés de plus de 45 ans parmi les effectifs ¹⁴	49,62 %	46,89 %	47,14 %

Analyse des résultats

Les âges « critiques » (moins de 25 ans et plus de 45 ans) sont bien représentés dans les effectifs.

¹⁴ Ces indicateurs ont été calculés sur l'ensemble des contrats, sauf extras. Une nouvelle méthodologie sera appliquée à partir de l'année prochaine. Voir annexe 1 (p. 59-60) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

B. Intégration des salariés en situation de handicap

Politique d'API Restauration

L'accès au travail des salariés en situation de handicap fait partie de nos priorités.

Le service Ressources Humaines au siège impulse la politique et chaque entité régionale le traduit au niveau territorial. Le suivi des travailleurs handicapés est également effectué au niveau des régions.

Nous embauchons des personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs, et mettons en place des actions d'insertion régionalisées :

- Emploi des personnes handicapées en sous-traitance par le biais des ESAT comme celui de l'ADAPEI du Bas Rhin : environ 40 personnes sont dédiées au nettoyage du linge
- Partenariat avec la société ELISE pour le recyclage du papier dont l'objectif est de créer de l'emploi pour les personnes en difficultés : chômeurs de longue durée, jeunes sans qualifications ou personnes ayant un handicap
- Animation d'ateliers de sensibilisation à la surdité et à la malvoyance.
- Participations à des forums pour l'emploi des salariés handicapés.

Diligence raisonnable

Le service Ressources Humaines définit des engagements pour le groupe et sensibilise les entités régionales, qui sont responsables de leur application : assistants RH régionaux, directions régionales.

Résultats année n et comparaison année n-1

Une **sensibilisation des encadrants à la mise en œuvre d'une politique de handicap** a été mise en place à partir de janvier 2020.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés au 31 août ¹⁵	382 ¹⁶	412

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

API Restauration va poursuivre sa politique d'embauche et d'accompagnement de personnes en situation de handicap en consolidant les engagements et partenariats en région.

¹⁵ voir annexe 1 (p. 61) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

¹⁶ Données corrigées pour la période 2018-2019 : 382 au lieu de 353.

C. Egalité hommes-femmes

Politique d'API Restauration

API Restauration est engagé pour la parité hommes/femmes au sein de ses salariés – la cuisine est l'affaire de toutes et tous.

Diligence raisonnable

La parité hommes/femmes fait l'objet d'un accord d'entreprise et des indicateurs sont suivis et servent à calculer l'index d'égalité femmes-hommes.

Résultats année n et comparaison année n-1

Indicateurs	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020	Moyenne annuelle sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Répartition hommes/femmes parmi les effectifs ¹⁷	H : 49,71 % F : 50,29 %	H : 49,17 % F : 50,83 %	H : 49,34 % F : 50,66 %
Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement ¹⁷	H : 77,33 % F : 22,67 %	H : 76,06 % F : 23,94 %	H : 76,48 % F : 23,52 %
Indicateur	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
Index d'égalité femmes-hommes	88	88	

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous continuerons à travailler sur la parité hommes-femmes et visons un plan d'actions pour l'exercice suivant.

¹⁷ Ces indicateurs ont été calculés sur l'ensemble des contrats, sauf extras. Une nouvelle méthodologie sera appliquée à partir de l'année prochaine. Voir annexe 1 (p. 59 à 61) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

3.4. DIALOGUE SOCIAL

GESTION DE CRISE COVID-19

⚠ Pendant la période de gestion de crise Covid-19, nous avons maintenu un dialogue social de proximité avec notamment deux réunions mensuelles avec le CSE pendant la période du deuxième confinement.

Politique d'API Restauration

Nous consultons nos équipes, y compris dans les décisions stratégiques.

Nous avons à cœur l'écoute et la protection des salariés par des représentants indépendants et élus par ces derniers.

Le paysage syndical est représenté par cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFE-CGC).

Diligence raisonnable

L'affichage de la liste des représentants du personnel et leurs coordonnées est obligatoire sur tous les lieux de travail.

Tous les ans, la direction générale se déplace sur les entités régionales pour réaliser les entretiens annuels d'activité.

Les représentants du personnel rencontrent chaque mercredi les interlocuteurs de la DRH afin de résoudre les dossiers individuels et collectifs.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Entreprise (CE) ont disparu en 2019 et ont fusionné dans une instance unique : le Comité Social et Économique (CSE).

Les DP se sont réunis mensuellement pour mettre en place le CSE avec la nouvelle équipe. La mise en place du CSE a été initiée de décembre à juillet, et les élections des nouveaux membres auront lieu en septembre 2019.

Conformément à la réglementation, un référent harcèlement et agissements sexistes a été nommé au sein du CSE.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Objectifs 2022-2025 :

- Remise à jour des trames d'Entretiens Annuels d'Activité.
- Mise en place d'une enquête de satisfaction.

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES

A. Expertise carbone



Politique d'API Restauration

Soucieux de notre empreinte carbone, notre politique d'achats responsables privilégie les achats locaux et favorise la diversification protéique.

Nous suivons de près les fréquences de rechargements en fluides frigorigènes sur nos cuisines centrales, liées à des fuites, car ces fluides ont un très fort PRG (Potentiel de Réchauffement Global).

Enfin, nous réalisons des Bilans Carbone pour nos clients.

RÉALISATION DE BILANS CARBONE®

Nous sommes titulaires d'une licence d'exploitation délivrée par l'Association Bilan Carbone® et sommes formés à la réalisation d'empreintes carbone via la Méthode Bilan Carbone®. Nous réalisons ces études dans des cuisines et cuisines centrales pour nos clients et émettons des préconisations d'amélioration en toute transparence et en concertation avec le client et les équipes de cuisine

Cette proposition découle d'une expertise reconnue par l'Association Bilan Carbone (ABC). API Restauration a suivi la formation de l'Institut de Formation Carbone et a obtenu le droit d'exploitation de la Méthode Bilan Carbone® de son activité. Trois salariés API sont formés par l'Institut Bilan Carbone. API Restauration est le seul prestataire du secteur de la restauration collective référencé auprès de l'ABC.

Diligence raisonnable

Trois salariés API Restauration ont suivi la formation de l'Institut de Formation Carbone et ont obtenu le droit d'exploitation de la Méthode Bilan Carbone®.

A ce jour, API Restauration est le seul prestataire du secteur de la restauration collective référencé auprès de l'ABC.

Chaque intervention de rechargement en fluides frigorigènes est reportée sur une plateforme nationale par le prestataire Dalkia.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'atténuation de l'empreinte carbone est un des objectifs de l'entreprise, présenté au bilan commercial de fin d'année 2019 et renouvelé lors des vœux 2020.

Nous avons déposé en décembre 2019 auprès de la DREAL notre Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES).

Nous avons renouvelé notre licence d'exploitation auprès de l'Association Bilan Carbone en 2019.

Durant l'exercice, nous avons réalisé trois Bilans Carbone® sur trois restaurants d'entreprise. Selon la Méthode Bilan Carbone®, API Restauration a suivi les six étapes de restitution suivantes :

1. Sensibilisation au réchauffement climatique et à ses effets auprès du client et des équipes de cuisine
2. Définition du champ d'étude
3. Collecte des données auprès des équipes de cuisine et des fournisseurs
4. Exploitation des résultats à l'aide du tableur Bilan Carbone® V8
5. Etablissement des pistes d'action de réduction en collaboration avec les équipes de cuisine
6. Choix et lancement des actions de réduction au cours de la restitution finale au client.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

- Nous continuerons à réaliser des Bilans Carbone® sur des cuisines sur place et cuisines centrales.

B. Mobilité durable

Politique d'API Restauration

a. Logistique et flotte automobile

- 72 % de notre flotte nous appartiennent, et 28 %, correspondant aux véhicules réfrigérés de livraison, sont en location auprès du Petit Forestier.

Les éventuelles fuites de fluides frigorigènes de nos camions réfrigérés sont suivies et maîtrisées par le prestataire Le Petit Forestier à qui nous louons ces véhicules

- Afin d'optimiser nos circuits de livraison nous utilisons la plateforme Masternaut, une solution de suivi de flotte via télématique embarquée.
- Pour les déplacements en véhicules légers : 100% de nos véhicules sont de marques françaises et nous avons des véhicules électriques dans notre parc.
- Un plan de mobilité a été réalisé en 2019 pour le siège social d'API Restauration.
- Des formations à la prévention des risques routiers sont animées par des formateurs de l'INFRES.

b. Plan de déplacement entreprise

Nous avons formalisé un Plan de déplacement entreprise pour le siège d'API Restauration, à Mons-en-Baroeul, afin de faciliter les déplacements des collaborateurs tout en favorisant des mobilités douces et moins émettrices de gaz à effet de serre.

Diligence raisonnable

Une partie des véhicules de livraison réfrigérés est équipée du logiciel Masternaut.
L'INFRES propose une formation au logiciel pour accompagner les chauffeurs-livreurs dans la prise en main de l'outil.

Le Plan de Déplacement Entreprise pour le siège social à Mons-en-Baroeul (59) a été déposé auprès de la Métropole Européenne Lilloise en avril 2019.

Résultats année n et comparaison année n-1

Des actions ont été mises en place sur le siège social suite à l'enquête menée dans le cadre du Plan de déplacement entreprise à partir de septembre 2019 : construction d'un abri à vélos, participation au challenge de la mobilité, kit sécurité pour les cyclistes réguliers...

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Consommation moyenne en carburant pour les gros véhicules utilitaires (VU) du parc achats ¹⁸	10,05 l/100 km	9,12 l/100 km
Consommation moyenne en carburant pour les VU de taille moyenne du parc achats ¹⁸	6,49 l/100 km	6,45 l/100 km
Consommation moyenne en carburant pour les petits VU du parc achats ¹⁸	4,62 l/100 km	5,17 l/100 km
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de véhicules du parc automobile ¹⁸	1248	1259
<i>dont nombre de véhicules nous appartenant (parc achats)</i>	<i>905 soit 73 % du parc</i>	<i>909 soit 72 % du parc</i>
<i>dont nombre de véhicules en location (parc locations)</i>	<i>343 camions réfrigérés</i>	<i>350 camions réfrigérés</i>
Nombre de véhicules électriques ¹⁸	10 dont 4 achetés et 6 en location	13 dont 5 achetés et 8 en location
Part du parc répondant à la norme Euro 6 ¹⁹	indicateur non suivi	73 %
Déploiement du logiciel Masternaut ¹⁸	62 %	62 %

¹⁸ voir annexe 1 (p. 61-62) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul.

¹⁹ Depuis septembre 2015, tous les véhicules neufs vendus en Europe doivent répondre à la sixième norme européenne d'émission, dite **Euro 6**, qui fixe des seuils d'émissions des gaz polluants suivants : NOx (oxydes d'azote), CO (monoxyde de carbone), particules fines et hydrocarbures imbrûlés.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous continuerons à déployer le logiciel Masternaut sur nos véhicules de livraison et à suivre attentivement les consommations en carburant de nos véhicules.

C. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien

⚠ Un certain nombre d'actions et d'indicateurs n'ont pas pu être suivis à cause de la crise sanitaire et économique liée à la pandémie de Covid-19. Ainsi, nous avons été dans l'impossibilité de suivre nos consommations d'eau sur nos cuisines centrales.
Par ailleurs, le test des produits d'entretien ecolabellisés a dû être mis en pause.
Ces opérations et la mesure des indicateurs de performance associés seront bien évidemment repris pour l'exercice 2020-2021, si la situation sanitaire nous le permet.

Politique d'API Restauration

Nos équipes sont sensibilisées aux écogestes afin d'**optimiser les consommations d'eau, d'électricité et de gaz sur les cuisines centrales et les restaurants en gestion.**

La politique générale d'achat de matériel porte une attention particulière aux consommations d'eau, d'électricité et de gaz : nous sélectionnons du **matériel de cuisine moins énergivore**, permettant de réduire ces consommations.

Nous avons en 2019 entamé une phase test de produits d'entretien ecolabellisés sur quatre sites pilotes pour évaluer la faisabilité économique et sanitaire d'un déploiement à plus grande échelle. Cette phase test, qui devait se poursuivre jusqu'à l'été 2020, a été annulée à cause de la crise du Covid-19 et sera reprogrammée dès que la situation sanitaire le permettra.

Diligence raisonnable

Un tutoriel d'éco-gestion existe et est diffusé annuellement aux équipes lors de causeries par le référent Développement Durable.

Nous avons mis à jour début 2020 notre audit énergétique.

Résultats année n et comparaison année n-1

Les émissions de gaz à effet de serre du groupe Api Restauration sont calculées dans le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) à partir :

- De la consommation en électricité et en gaz des cuisines centrales,
- Des consommations en carburant des véhicules d'entreprises et des camions de livraison,
- Des quantités de gaz frigorigènes rechargées dans les installations concernées.

Ce périmètre correspond aux scopes 1 et 2 d'un Bilan Carbone.

De 2015 à 2019, on observe une diminution (-12,7%) de ces émissions due en partie à la réduction des émissions directes fugitives (-58%) et des émissions directes des sources mobiles à moteur thermiques (-6,6%). L'activité API Restauration a émis 1 533 teqCO₂ de moins qu'en 2015.

Phase test des produits d'entretien écolabellisés

En 2019, quatre sites ont été identifiés, dans le cadre de leur engagement Mon Restau Responsable, comme **sites pilotes pour mettre en place des produits d'entretien écolabellisés** (gamme Clean d'Ecolab). Un travail en amont a été réalisé conjointement avec le service QSE et les achats généraux pour identifier les produits à tester et leurs impacts sanitaires et environnementaux.

Nous préconisons fortement le passage à une gamme de produits écolabellisés lors des engagements des restaurants dans la démarche Mon Restau Responsable.

Nous suivons les consommations moyennes d'électricité, de gaz et, quand cela est possible, d'eau sur nos 44 cuisines centrales.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Part de produits d'entretien écolabellisés (en pourcentage du chiffre d'affaires des produits d'entretien)	10 %	16 %
<i>Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales Méthode a²⁰</i>	755 Wh/repas	672 Wh/repas
Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales Méthode b (plus juste) ²⁰	non calculé	516 Wh/repas
Consommation moyenne d'eau sur nos cuisines centrales ²⁰	1,665 l/repas	non suivi
	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	
Émissions totales de gaz à effet de serre ²⁰	10 630 t eq CO ₂	

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Objectif 2020-2021 :

- Le déploiement du logiciel GMAO, initialement prévu pour 2020 mais repoussé en 2021 à cause de la crise du Covid-19, devrait permettre un suivi plus précis et une sensibilisation en conséquence.
- Le test sur les produits d'entretien écolabellisés a été stoppé pendant la crise du Covid-19 mais reprendra dès que possible. A l'issue du test et si les résultats sanitaires et économiques sont concluants, la gamme de produits écolabellisés sera déployée à large échelle sur le territoire national API et deviendra gamme de référence.

²⁰ voir annexe 1 (p. 62) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul.

4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS



A. Réduction du gaspillage alimentaire

Politique d'API Restauration

La lutte contre le gaspillage alimentaire est un des objectifs prioritaires de l'entreprise pour l'année 2019-2020.

Sur les restaurants avec cuisine sur place : Une **campagne de pesée des déchets alimentaires d'envergure nationale** a été organisée dans l'ensemble de nos restaurants en gestion pendant une semaine entre février et avril 2019. Nous sensibilisons également les chefs et les convives à la réduction du gaspillage alimentaire par la transmission de bonnes pratiques, par la participation à des opérations de communication ponctuelles (Semaine Européenne de Réduction des Déchets) et par des outils de sensibilisation sur place (Gaspillo Pain, tables de tri, guides des portions...)

Dans nos cuisines centrales : Certaines cuisines centrales ont également participé au projet de pesée.

Diligence raisonnable

Sur les restaurants avec cuisine sur place : Les chefs de secteur et référents développement durable sont responsables de la bonne mise en place du projet de pesée et de la mise en place du tri sur les restaurants. Le pôle RSE fournit des outils d'accompagnement et signalétiques pour faciliter le bon déroulé de la pesée, la visibilité et la communication : guide de causeries, outil de reporting, autocollants, tables de tri.

Résultats année n et comparaison année n-1

PROJET NATIONAL DE PESÉE DES DÉCHETS

Nous avons mené entre février et avril 2019 une **campagne nationale de pesée des déchets alimentaires de grande envergure** dans nos restaurants Api.

- **Pendant cinq jours, nos chefs ont pesé et noté les déchets alimentaires** en les séparant suivant la typologie suivante : les excédents de production des menus, les déchets de cuisine et les retours assiettes des convives après le repas.
- A l'issue de la pesée, **les équipes de cuisine se sont réunies dans chaque restaurant pour identifier les causes de ce gaspillage et prendre des engagements concrets avec un objectif chiffré de réduction**. Ces réunions ont été animées par les référents développement durable et ont rassemblé l'ensemble de l'équipe de cuisine et le chef de secteur.
- **Les résultats du projet ont été présentés à la Direction Générale et dans les agences régionales** et rappelés lors du bilan commercial de l'année 2019.

L'objectif de cette démarche était dans un premier lieu de **déclencher une prise de conscience**, appuyée par des résultats concrets, du gaspillage alimentaire et de la nécessité de lutter contre.

Puis d'**identifier les leviers d'actions** à sa disposition pour le réduire et de **s'améliorer de manière durable**.

Au total, ce sont **1067 restaurants Api** qui se sont engagés de façon ambitieuse et pragmatique dans la lutte contre le gaspillage alimentaire. Nos équipes ont ainsi animé **plus de 800 ateliers de réflexion**, réunissant des chefs, diététiciens, chefs de secteur, etc. **Plus de 100 solutions** ont ainsi été identifiées avec des actions concrètes et propres à chaque site pour lutter au quotidien contre le gaspillage alimentaire !

Nous sommes très fiers du succès de ce projet d'envergure et de l'enthousiasme qu'il a suscité, non seulement auprès de nos **collaborateurs**, mais aussi de nos **convives** et de nos **clients**. L'édition 2020 de la pesée nous permettra de mesurer les progrès effectués. **Ensemble, on va plus loin !**

⚠ La **deuxième édition de la campagne de pesée des déchets alimentaires**, initialement prévue au printemps 2020, a été annulée en raison de l'épidémie de Covid-19. Elle sera reportée à **2021**, si la situation sanitaire nous le permet.

Néanmoins, certains sites avaient anticipé la pesée de manière volontaire et renseigné les résultats sur l'outil de reporting créé à cet effet, nous avons donc un résultat de pesée pour 93 sites. Le poids moyen des déchets alimentaires par repas a baissé de 18 %.

Indicateurs	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre de restaurants ayant réalisé une pesée des déchets alimentaires suivie au niveau national ²¹	1067	93
Poids moyen de déchets alimentaires par repas ²¹	119 g	98 g

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

Nous réitérerons la pesée des déchets alimentaires pour tous nos sites en gestion en 2021. Cela nous permettra de mesurer les progrès réalisés. Une partie de nos cuisines centrales se joindra à l'exercice.

L'objectif national de réduction, aligné sur les exigences réglementaires, est de 50% d'ici 2025 par rapport à 2015.

²¹ voir annexe 1 (p. 63) : note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul.

B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique

Politique d'API Restauration

Sur les restaurants avec cuisine sur place : Nous promouvons les bonnes pratiques pour réduire les emballages, mettre en place le tri réglementaire et privilégier les alternatives réutilisables.

Dans nos cuisines centrales : L'objectif national est de supprimer progressivement les barquettes en plastique pour la livraison de nos repas pour les remplacer par des bacs gastronormes en inox.

Pour l'ensemble des restaurants scolaires pour qui nous cuisinons, nous supprimons les bouteilles d'eau plate en plastique dès 2020, conformément aux exigences de la loi EGalim.

Diligence raisonnable

Dans nos cuisines centrales, l'objectif national de transition des conditionnements a été présenté aux équipes, et un groupe de travail a été créé.

Une **affiche sur la fin du plastique** a été largement diffusée en interne en février 2020 dans le cadre de la campagne de communication et d'information interne. Pour l'accompagner, une **boîte à outils numérique** a été créée et mise à disposition sur le drive interne.

Résultats année n et comparaison année n-1

Dans nos cuisines centrales : les **déchets d'emballage sont triés et recyclés** selon la réglementation en vigueur.

Sur les restaurants avec cuisine sur place : les déchets d'emballage sont triés et recyclés selon la réglementation en vigueur en cuisine, pour les sites produisant plus de 1100 L de déchets. Certains restaurants sont équipés de **tables de tri** permettant aux convives de trier les déchets sur leurs plateaux, puis de les peser.

Afin de remplacer les bouteilles d'eau plate en plastique, nous mettons en place des fontaines à eau là où cela est possible et systématiquement sur tout nouveau site scolaire. Nous avons également référencé une gourde réutilisable en matériau biosourcé et fabriquée aux Pays-Bas que nous proposons dans nos prestations de piques-niques.

Une **rationalisation de la gamme de vaisselle à usage unique** a été effectuée en 2020, en accord avec la loi EGalim étendant la Loi de Transition Énergétique.

Suite aux objectifs de la direction générale de réduire progressivement l'usage du plastique dans nos métiers, une **campagne de communication et d'information interne** récapitulant l'ensemble des mesures et positionnements a été faite en février 2020 pour informer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs des ambitions de l'entreprise.

La transition des cuisines centrales vers les bacs gastronormes en inox en remplacement des barquettes en plastique se poursuit. Sur la période de la présente DPEF, plus de 45 000 bacs ont été commandés.

API s'engage dans la réduction du plastique et sensibilise ses salariés : chaque collaborateur présent au bilan commercial de 2019 a reçu en cadeau une gourde réutilisable en inox.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

TRANSITION VERS LES BACS GASTRONORMES

Nous déployons en commençant par nos cuisines centrales la **transition vers des bacs gastronormes en inox en remplacement des barquettes en plastique**. Ce projet fait l'objet d'un **groupe de travail créé en 2018** avec mise en place progressive sur **sites pilotes dès 2020**.

Nous souhaitons effectuer cette transition **en collaboration avec les collectivités et les clients** afin qu'elle soit la plus réussie possible. Ainsi, nos chargés de clientèle s'assurent des **bonnes conditions matérielles et humaines avant de démarrer la transition**. Pour cela, ils organisent des réunions d'information avec les clients, préconisent des réorganisations de services, effectuent des visites techniques pour s'assurer que les sites ont la capacité de réchauffer les bacs inox par exemple.

C. Valorisation des déchets

Politique d'API Restauration

Sur les restaurants avec cuisine sur place : en fonction des contrats, nous mettons en place un tri et prenons en charge la valorisation des biodéchets, et a minima informons et sensibilisons les collectivités clientes dans ce sens. La diversité des prestataires ainsi référencés rend complexe un reporting centralisé des quantités valorisées.

Dans nos cuisines centrales : nous déployons progressivement la valorisation des biodéchets sur nos cuisines centrales.

Diligence raisonnable

Dans le cas de restaurants avec cuisine sur place, il arrive que le client, et non le prestataire de restauration, soit responsable de la valorisation des biodéchets – cela dépend du contrat qui les lie.

API Restauration est responsable de la valorisation des biodéchets sur les cuisines centrales, pas sur les restaurants livrés lorsque ce ne sont pas des équipes API.

La valorisation des biodéchets pour les restaurants produisant plus de 10 tonnes (seuils calculés par l'ADEME) est contrôlée dans le cadre de nos audits internes QSE.

Résultats année n et comparaison année n-1

Dans nos cuisines centrales : un contrat cadre a été signé avec un prestataire externe, Servipac, pour **déployer la valorisation des biodéchets sur nos cuisines centrales**. Les quantités de biodéchets collectées et valorisées sont suivies et centralisées. A ce jour, 15 de nos 44 cuisines centrales valorisent leurs biodéchets.

Sur les restaurants avec cuisine sur place : afin de **privilégier les solutions locales de valorisation** (méthaniseurs agricoles, entreprises locales...), chaque région voire chaque restaurant choisit la

solution de valorisation qui lui convient. Un guide réalisé par le service RSE aide les opérationnels dans leurs décisions et rappelle les impératifs réglementaires.

Analyse des résultats et objectifs 2020-2021

- Nous continuerons de déployer la valorisation de biodéchets sur nos cuisines centrales notamment, avec l'objectif réglementaire de 100% des cuisines centrales qui valorisent leurs biodéchets en 2025. Nous ne prenons pas d'objectif intermédiaire car les cuisines centrales sont autonomes dans la mise en place de leur stratégie de valorisation pour arriver à cet objectif en 2025.
- Nous entamerons une réflexion pour anticiper l'abaissement des seuils réglementaires pour l'obligation de valorisation des biodéchets, qui passe à 1g en 2025.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Note méthodologique décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul

La présente déclaration de performance extra-financière (DPEF) a été élaborée conformément aux articles L.225-102-1 et R.225-105 du Code de Commerce.

Périmètre de reporting

API Restauration a identifié ses enjeux extra-financiers matériels sur la base de l'ensemble de son activité, pour la période allant du 1er septembre 2019 au 31 août 2020.

Selon les enjeux et les risques, certains indicateurs peuvent porter sur un périmètre différent. En cas de périmètre différent d'un indicateur, une note de bas de page est insérée dans les paragraphes et renvoie vers la présente note méthodologique qui détaille la méthodologie ci-après.

Dans le cadre de sa stratégie volontariste, API ambitionne à terme de couvrir via son reporting l'ensemble des filiales d'API Développement, groupe auquel il appartient, sur l'ensemble des territoires où il exerce ses activités.

Spécificité de méthodologie de certains indicateurs, par ordre d'apparition

Nombre de diététiciens

Effectif au 31 août de la période considérée. Une des diététiciennes a fini son contrat le 31/08/2020, elle a également été comptabilisée car elle a été active sur toute la période.

Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées

Nombre de diététiciens ayant animé des causeries anti-gaspillage alimentaire

Ces données sont issues de notre logiciel interne où les diététiciens reportent leurs activités.

Nombre de sites clients qui bénéficient d'un suivi diététique

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des diététiciens actifs durant la période et calculées sur les 85% de répondants.

Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable

Est compté comme engagé dans la démarche tout restaurant ayant effectué sa Séance Publique d'Engagement avant le 31 août de la période considérée.

Nombre de couverts par jour qui bénéficient de l'engagement dans la démarche Mon Restau Responsable

Cette donnée provient des inscriptions à la démarche Mon Restau Responsable : lors de son inscription à la démarche Mon Restau Responsable, chaque site indique le nombre moyen de repas cuisinés par jour dans sa structure.

Nombre d'interventions des référents en réunions de chefs et d'agence

Cet indicateur est calculé à partir d'une enquête réalisée auprès des référents développement durable.

Le taux de réponse de l'année N-1 était de 60% (28 répondants sur 47 référents). Le taux de réponse de l'année N est également de 60% (30 répondants sur 50 référents).

Nombre d'outils d'animation commandés à l'occasion de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) en novembre

Cette donnée provient du logiciel de commande des outils d'animation. Elle reprend le nombre de commandes d'affiches, de fiches recettes, d'aimants (et de jeux "mémoire" pour l'édition 2019), qui sont les outils de communication diffusés à l'occasion de cet événement. Pour les outils vendus par lots (par exemple, les fiches recettes sont vendues par lots de 20), le nombre comptabilisé est le nombre de lots commandés et non le nombre d'unités.

Montant total reversé aux associations et ONG

Cet indicateur a été calculé sur deux périodes différentes :

- Année en cours au 1er décembre : la somme des versements effectués du 1er janvier au 1er décembre de l'année en cours, soit du 1er janvier au 1er décembre 2019 pour l'année N-1 et du 1er janvier au 1er décembre 2020 pour l'année N.
- Période de la DPEF : 1er septembre au 31 août.

La deuxième méthode étant plus représentative, nous ne garderons que celle-là pour l'exercice suivant.

Déploiement du logiciel e-Market

Cet indicateur est calculé de la manière suivante :

Premièrement, une vérification des statistiques e-Market est faite et sont retirées les éventuelles coquilles dans les commandes, suite à une erreur de quantité par le site ou à une erreur de prix non détectée jusque-là ;

Ensuite, nous procédons à :

- une extraction du logiciel de comptabilité pour obtenir le chiffre d'affaires des produits alimentaires (hors pain et boulangerie) facturés sur le mois étudié ;
- une extraction du logiciel e-Market pour obtenir le chiffre d'affaires des produits alimentaires (hors pain et boulangerie) commandés sur le mois étudié.

Les deux chiffres sont ensuite comparés, ce qui permet d'obtenir le taux d'utilisation, ou déploiement, du logiciel e-Market.

Part des achats alimentaires en produits régionaux

Part de viande achetée régionalement

Sont considérés comme étant d'origine locale les produits alimentaires issus d'ateliers producteurs situés sur le périmètre géographique des agences régionales API ou des départements limitrophes.

Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu >24h

Nombre de maladies professionnelles déclarées sur la période

Taux de fréquence d'accidents du travail

Taux de gravité

Nombre de risques de dangers graves et imminents

Nombre d'arbres des causes réalisés sur la période

Comme l'année dernière, ces indicateurs sont issus du rapport QSE annuels et sont donc calculés sur la période du 1er juillet au 30 juin de l'année considérées, soit du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 pour l'année N-1 et du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 pour l'année N.

Accidents du travail

Pour les accidents du travail, sont comptabilisés les accidents du travail avec arrêt >24h ayant eu lieu dans la période considérée et acceptés par la CPAM. En effet, la CPAM, organisme qui reconnaît ou non les accidents du travail déclarés, dispose d'un délai de 3 mois pour rendre son verdict. La période de rédaction de la DPEF étant postérieure de plus de 3 mois à la date de fin de la période de la DPEF, nous avons l'intégralité des jugements rendus par la CPAM.

Maladies professionnelles

Pour les maladies professionnelles, sont comptabilisées les maladies professionnelles dont la date de réception du dossier de transmission à la CPAM est comprise dans la période considérée.

La clôture du dossier (maladie professionnelle reconnue, non reconnue ou dossier toujours en cours) arrive parfois plusieurs mois, voire années, après la date de réception du dossier car la procédure de reconnaissance peut être très longue. Ainsi, nous avons présenté un état des lieux de la clôture des dossiers au 31 décembre 2020, période de finalisation de la présente DPEF.

Taux de fréquence

On note une différence dans le calcul des taux de fréquence: nous avons pris pour le calculer l'année dernière le nombre d'heures estimées basées sur le nombre total d'EQTP. Un changement d'interlocuteur en interne nous permet désormais d'utiliser à la place le nombre d'heures travaillées, plus précis.

Taux de gravité

Le calcul du taux de gravité s'effectue par rapport au total du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail sur la période considérée. Pour obtenir ce nombre, il est fait une extraction au 30 juin sur le portail des déclarations sociales (net-entreprises).

Pour la période de la présente DPEF (1er juillet 2019 au 30 juin 2020), la situation de crise suite à la pandémie de Covid-19 et un changement d'organisation interne n'ont pas permis de faire les extractions nécessaires sur net-entreprises. Le fichier net-entreprises étant mis à jour en temps réel, il n'a pas été possible de récupérer le nombre total de jours d'arrêt dans la période et uniquement dans la période.

A ce titre, le taux de gravité n'a pas pu être calculé cette année. Nous reprendrons son suivi pour l'exercice suivant.

Arbres des causes

Le service QSE national détermine la liste des arbres des causes à réaliser en fonction du taux de fréquence et du taux de gravité par site des accidents de travail avec arrêts survenus durant la période précédente et reconnus. Si un site est problématique avec des accidents de travail récurrents, la réalisation d'arbres des causes est étendue à l'ensemble de ses accidents de travail (avec arrêt et sans arrêt, reconnus ou non).

Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE

Cet indicateur additionne le nombre de salariés du service QSE et le nombre de référents QSE.

Part des salariés à temps plein

Part des salariés en CDI

Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté chez API

Part de salariés de moins de 25 ans

Part de salariés de plus de 45 ans

Nombre d'embauches

Nombre de départs

Répartition hommes/femmes parmi les effectifs

Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement

Les indicateurs listés ci-dessus ont été calculés de deux manières :

- Etat des effectifs totaux au 31 août de la période considérée.
- Moyenne sur la période : moyenne des effectifs totaux sur trois dates différentes de la période considérée : 1er septembre, 29 février, 31 août.

La méthode b étant plus représentative car elle permet de gommer les effets de saisonnalité, ce sera la seule retenue pour l'exercice suivant.

Les effectifs ayant comme date de sortie le 31 août sont comptés comme non-présents au 31 août.

Le nombre d'embauches est calculé à partir de la date d'entrée dans la société.

L'ancienneté des salariés est calculée à partir de la date d'ancienneté contractuelle qui peut être antérieure à la date d'entrée dans la société suite à des négociations dans le cadre de reprises de contrats de sites de restauration qui peuvent donner lieu à des reprises d'ancienneté.

De plus, une nouvelle méthodologie a été retenue pour le prochain exercice en ce qui concerne le type de contrats pris en compte dans les calculs.

Voici ci-dessous le détail des deux méthodologies. Sont colorés en vert les contrats pris en compte, en rouge les contrats non pris en compte.

Ancien périmètre de calcul	APPRENTI	CDD	CDI	EXTRA	CONTRAT PRO
Nombre de collaborateurs					
Nombre de conseillers culinaires					
Nombre de chefs de cuisine					
Part des salariés à temps plein					
Part des salariés en CDI					
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté					
Nombre d'embauches					
Nombre de départs					
Part de salariés de moins de 25 ans					
Part de salariés de plus de 45 ans parmi les effectifs					
Répartition hommes/femmes parmi les effectifs (tous contrats)					
Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement					

Afin de pouvoir comparer les données, seul l'ancien périmètre est intégré au corps de la DPEF.

Voici la méthodologie qui sera désormais utilisée :

Nouveau périmètre de calcul	APPRENTI	CDD	CDI	EXTRA	CONTRAT PRO
Nombre de collaborateurs					
Nombre de conseillers culinaires					
Nombre de chefs de cuisine					
Part des salariés à temps plein					
Part des salariés en CDI					
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté					
Nombre d'embauches					
Nombre de départs					
Part de salariés de moins de 25 ans					
Part de salariés de plus de 45 ans parmi les effectifs					
Répartition hommes/femmes parmi les effectifs (tous contrats)					
Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement					

Vous trouverez ci-dessous les indicateurs calculés selon ce nouveau périmètre pour le présent exercice :

Indicateurs calculés avec le nouveau périmètre de types de contrats pris en compte	Effectifs moyens sur la période 1er septembre 2019 - 31 août 2020
Nombre de collaborateurs	8037
Nombre de conseillers culinaires (voir modèle d'affaires)	9
Nombre de chefs de cuisine (voir modèle d'affaires)	1760
Part des salariés à temps plein	74,52 %
Part des salariés en CDI	97,58 %
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté	50,40 %
Nombre d'embauches	2112
Nombre de départs	1748
Part des salariés de moins de 25 ans	3,72 %
Part des salariés de plus de 45 ans	47,73 %
Répartition hommes/femmes parmi les effectifs	H : 48,74 % F : 51,26 %
Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement	H : 76,48 % F : 23,52 %

Nombre d'ETP en intérim

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par les prestataires d'intérim.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé à partir de l'extraction du logiciel de paie, en divisant le nombre d'heures d'absence par la somme des heures contractuelles. Nous avons écarté du calcul les absences autorisées contrat spécial qui sont des absences contractuelles pour les salariés en milieu

scolaire (pendant les vacances scolaires) et les absences liées au chômage partiel. Ces dernières sont dues à la situation sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie de Covid-19 et ne sauraient refléter le niveau d'implication et de satisfaction du personnel au travail.

Nombre d'heures de formation réalisées

Nombre d'inscriptions individuelles en formation

Taux de présence en formation

Part de salariés formés

Ces indicateurs ont été calculés à partir de l'extraction des fichiers de notre institut de formation. Le nombre d'heures de formation réalisées a été calculé en multipliant par 7 (nombre d'heures de formation dans une journée) le nombre de jours de formation effectués.

La part de salariés formés a été calculée en divisant le nombre de salariés formés par le nombre de salariés total présents dans l'entreprise au 31 août 2020, tous contrats confondus sauf extras. Dorénavant, sera utilisé pour calculer cet indicateur le nombre moyen de salariés sur la période, tous contrats confondus sauf extras.

Montant de la participation versée aux salariés

La participation est calculée au niveau de la structure mère d'API Restauration (API Développement) par rapport au résultat de cinq de ses sociétés (API Restauration, Lys Restauration, Les Pyramides, l'INFRES et Créapi). Le montant total de la participation est ensuite ventilé équitablement entre les salariés des différentes sociétés.

Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés

Cet indicateur est calculé au 31 août de la période considérée.

Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail. Il doit être publié chaque année au plus tard le 1er mars au titre de l'année précédente

L'index, sur 100 points, est calculé à partir de cinq indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

Consommation moyenne en carburant pour les gros véhicules utilitaires (VU)

Consommation moyenne en carburant pour les VU de taille moyenne

Consommation moyenne en carburant pour les petits VU

Ces indicateurs sont calculés à partir d'une extraction de la plateforme de notre prestataire Total qui comprend les consommations de carburant sur la période 1er septembre - 31 août.

Ils sont calculés sur les véhicules achetés uniquement.

Les consommations sont calculées sur les véhicules achetés uniquement. Les aberrations sont enlevées (consommations inférieures à 4 l/100km et consommations supérieures à 12 l/100km), ce qui nous donne des indicateurs sur 643 immatriculations VU différentes, sur un total de 1079 véhicules du parc achat VU présents dans la période de la DPEF, soit 60% de relevés de consommations VU effectués correctement.

Part du parc répondant à la norme Euro 6

La norme antipollution Euro 6 est applicable à tous les véhicules neufs à partir du 1er septembre 2015.

Cet indicateur est donc calculé en prenant en compte la date de mise à disposition des véhicules du parc achat et du parc location, hors véhicules électriques, au 31 août.

Déploiement du logiciel Masternaut

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par notre partenaire Petit Forestier. Il est calculé sur la part du parc de location, hors véhicules électriques, qui dispose du logiciel au 31 août.

Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales

Cet indicateur est calculé de deux manières :

- en calculant la moyenne des moyennes de consommation par repas par cuisine centrale
- en calculant la moyenne de consommation totale divisée par le nombre de repas total

La méthode b est plus pertinente car elle prend en compte les différences d'effectifs entre les 44 cuisines centrales. Ce sera la seule retenue pour l'exercice suivant.

Certaines factures d'électricité, semestrielles, ne recouvraient pas exactement la période de la DPEF : dans ce cas, une estimation a été calculée pour les mois manquants sur la facture la plus proche de la période. Par exemple, si la dernière facture portait sur la période de janvier à mai 2020, la consommation de juin, de juillet et d'août 2020 a été estimée égale à la moyenne mensuelle de la dernière facture.

Consommation moyenne d'eau sur nos cuisines centrales

Cet indicateur est calculé en prenant en compte les factures d'eau réelles de nos 44 cuisines centrales. Les factures estimées ne sont pas prises en compte.

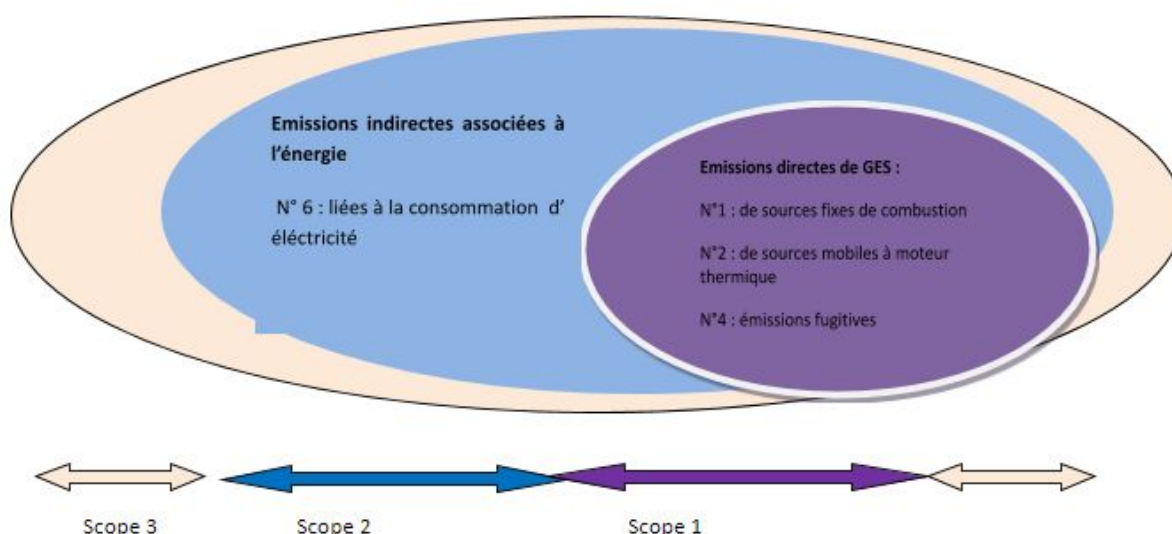
L'approvisionnement en eau, contrairement au gaz ou à l'énergie, est géré de manière très décentralisée, rendant très difficile la récupération et consolidation de données.

Pour l'exercice 2019-2020, la pandémie de Covid-19 a encore compliqué la collecte de données, rendant impossible le calcul de l'indicateur.

Émissions totales de gaz à effet de serre

Cet indicateur est tiré du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre de l'entreprise. API Restauration a choisi de réaliser en interne ce BEGES en utilisant la méthode Bilan Carbone®. Le périmètre du BEGES comprend le scope 1 (sauf le poste d'émissions 3 et 5) et le scope 2 (sauf le poste d'émission 7) tels qu'ils sont décrits dans le schéma ci-dessous.

Schéma du périmètre opérationnel



Nombre de restaurants ayant réalisé une pesée des déchets alimentaires suivie au niveau national

Cet indicateur représente le nombre de restaurants ayant saisi au moins un résultat de pesée des déchets alimentaires dans le logiciel interne de l'entreprise dans la période considérée.

Pour l'exercice N-1, des résultats avaient été supprimés suite à des incohérences et erreurs de saisie. Nous n'avons relevé aucune incohérence pour l'exercice N, l'ensemble des saisies a donc été conservé.

Poids moyen de déchets alimentaires par repas

Cet indicateur est calculé à partir des données saisies dans le logiciel interne de l'entreprise lors des pesées des déchets alimentaires.

Pour l'exercice N-1, des résultats avaient été supprimés suite à des incohérences et erreurs de saisie. Nous n'avons relevé aucune incohérence pour l'exercice N, l'ensemble des saisies a donc été conservé.

ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS

1. Intégration de la RSE dans la stratégie d'entreprise		
1.1. ASSIETTE RESPONSABLE		
1.1.A. PROTECTION DE LA SANTÉ DES CONVIVES		
Taux de conformité observée lors des campagnes d'audits internes	84,51 %	campagnes d'audits annulées cette année
1.1.B. UNE OFFRE RESPONSABLE À TRAVERS L'ASPECT NUTRITIONNEL		
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de diététiciens <i>au 31 août</i>	82	86
Nombre de restaurants qui participent au programme WW <i>au 31 août</i>	13 (+ 5 en attente)	1
	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées	458	1036
Nombre de sites clients qui bénéficient d'un suivi diététique	4248	3888
Nombre de diététiciens ayant animé des causeries anti-gaspillage alimentaire	44	7
1.1.D. UNE OFFRE RESPONSABLE À TRAVERS LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE MON RESTAU RESPONSABLE		
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable depuis février 2017	67	85
Nombre de couverts par jour qui bénéficient de l'engagement dans la démarche Mon Restau Responsable	12981	17 701
1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES		
1.2.A. SENSIBILISATION INTERNE : FORMER NOS COLLABORATEURS AUX ENJEUX RSE		
	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)

Nombre de nouveaux référents RSE formés par le service RSE	7	10
Nombre d'interventions des référents en réunions de chefs et d'agence	145	100
Nombre de chefs formés à la cuisine végétarienne	20	38
Nombre de chefs formés aux cuissons maîtrisées	95	65

1.2.B. INFORMATION DES CONVIVES : SENSIBILISER CONVIVES ET CLIENTS À L'ALIMENTATION DURABLE

	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en juin	le gaspillage alimentaire	<i>SEDD non réalisée</i>
Nombre d'affiches commandés à l'occasion de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en juin	1 113	<i>SEDD non réalisée</i>
Nombre d'outils d'animation commandés à l'occasion de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) en novembre	2 624 (affiches, fiches recettes, aimants)	3 773 (affiches, fiches recettes, aimants, jeux mémoire)

1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE

	ANNÉE N-1 (du 1er sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1er sept 2019 au 31 août 2020)
Montant récolté lors de l'opération Dessert Solidaire	9 745 €	12 767 €
Montant total reversé aux associations et ONG	236 745 €	366 600 €
	ANNÉE N-1 (du 1er janvier au 1er décembre 2019)	ANNÉE N (du 1er janvier au 1er décembre 2020)
Montant total reversé aux associations et ONG	281 764 €	267 223 €

2. Achats alimentaires

2.1. POLITIQUE LOCALE ET DÉCENTRALISÉE D'APPROVISIONNEMENTS

	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
--	--	--------------------------------------

Nombre de référents achats alimentaires	32	39
Déploiement du logiciel e-Marke	84,0 %	83,2%
Part des achats alimentaires de produits régionaux	9 %	9 %
Part de viande achetée régionalement	15 %	17%

2.2. ACHATS RESPONSABLES : SÉLECTION ET ACCOMPAGNEMENT DES FILIÈRES

	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Part des achats en produits de la mer qui sont issus de la pêche durable	29 %	39 %
Part des achats alimentaires en bio	4 %	4 %
Part de viande d'origine France	69 %	73 %
Part de volailles d'origine France	74 %	76 %

3. Enjeux sociaux liés au travail

3.1. SANTE ET SECURITE DES SALARIES

	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020)
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu >24	453	430
Nombre de maladies professionnelles déclarées sur la période	78 dont voici le détail connu au 31 décembre 2019 : <ul style="list-style-type: none"> • 39 reconnues • 21 non reconnues • 18 dossiers toujours en cours 	65 dont voici le détail connu au 31 décembre 2020 : <ul style="list-style-type: none"> • 45 reconnues • 15 non reconnues • 5 dossiers toujours en cours
Taux de fréquence	28,35	40,80

d'accidents du travail		
Taux de gravité	1,25	non calculé pour l'exercice
Nombre de risques de dangers graves et imminents	0	0
Thème de la causerie	Double thème : le trancheur et le transport pour les chauffeurs	Les chutes au travail
Nombre d'arbres des causes réalisés sur la période	73	32
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE (<i>nombre de salariés du service QSE + nombre de référents QSE</i>)	50	50

3.2. GESTION DES CARRIÈRES

3.2.A. STABILITÉ ET PÉRENNITÉ DE L'EMPLOI

	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020	Effectifs moyens sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Nombre de collaborateurs	7717	8072	8037
Part des salariés à temps plein	74,08 %	74,38 %	74,52 %
Part des salariés en CDI	97,51 %	97,55 %	97,58 %
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté chez API	46,42 %	48,27 %	49,83 %
	ANNÉE N-1 (du 1^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	
Nombre d'ETP en intérim	705	410	
Nombre d'embauches	1427	2732	
Nombre de départs	2189	2331	

Taux d'absentéisme	9,41 %	10,22 % (hors chômage partiel)	
3.2.B. EVOLUTION, FORMATION ET MOBILITE			
Indicateurs	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	
Nombre d'heures de formation réalisées	38 570	32 438	
Nombre d'inscriptions individuelles en formation	6519	7421	
Taux de présence en formation	73 %	59 %	
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	12	0 (annulé suite Covid-19)	
Part de salariés formés	39,85 %	38,71 %	
3.2.C. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL			
	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	
Nombre de salariés en CDI ayant participé aux API Day's	755	302	
Montant de la participation versée aux salariés	2 583 159 €	3 204 924 €	
3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS			
3.3.A. RESPECT DES DROITS HUMAINS			
	ANNÉE N-1	ANNÉE N	
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020	Effectifs moyens sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Part de salariés de moins de 25 ans	5,14 %	3,74 %	3,67 %
Part de salariés de plus de 45 ans parmi les effectifs	49,62 %	46,89 %	47,14 %
3.3.B. INTÉGRATION DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP			
	ANNÉE N-1 (du 1 ^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1 ^{er} sept 2019 au 31 août 2020)	

Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés au 31 août	382	412
3.3.C. EGALITÉ HOMMES-FEMMES		
	ANNÉE N-1	ANNÉE N
	Effectifs au 31 août 2019	Effectifs au 31 août 2020
		Moyenne annuelle sur la période 1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020
Répartition hommes/femmes parmi les effectifs	H : 49,71 % F : 50,29 %	H : 49,17 % F : 50,83 %
Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement	H : 77,33 % F : 22,67 %	H : 76,06 % F : 23,94 %
	ANNÉE N-1	ANNÉE N
Index d'égalité femmes-hommes	88	88

4. Enjeux environnementaux		
4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES		
4.1.B. MOBILITÉ DURABLE		
	ANNÉE N-1 (du 1^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Consommation moyenne en carburant pour les gros véhicules utilitaires (VU) du parc achats	10,05 l/100 km	9,12 l/100 km
Consommation moyenne en carburant pour les VU de taille moyenne du parc achats	6,49 l/100 km	6,45 l/100 km
Consommation moyenne en carburant pour les petits VU du parc achats	4,62 l/100 km	5,17 l/100 km
	ANNÉE N-1 (au 31 août 2019)	ANNÉE N (au 31 août 2020)
Nombre de véhicules du parc	1248	1259

automobile		
dont nombre de véhicules nous appartenant (parc achats)	905 soit 73 % du parc	909 soit 72 % du parc
dont nombre de véhicules en location (parc locations)	343 camions réfrigérés	350 camions réfrigérés
Nombre de véhicules électriques	10 dont 4 achetés et 6 en location	13 dont 5 achetés et 8 en location
Part du parc répondant à la norme Euro 6	indicateur non suivi	73 %
Déploiement du logiciel Masternaut	62 %	62 %

4.1.C. CONSOMMATION D'EAU, D'ÉNERGIES ET DE PRODUITS D'ENTRETIEN

	ANNÉE N-1 (du 1^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	ANNÉE N (du 1^{er} sept 2019 au 31 août 2020)
Part de produits d'entretien écolabellisés (en pourcentage du chiffre d'affaires des produits d'entretien)	10 %	16 %
Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales Méthode a	755 Wh/repas	672 Wh/repas
Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales Méthode b (plus juste)	non calculé	516 Wh/repas
Consommation moyenne d'eau sur nos cuisines centrales	1,665 l/repas	non suivi
	ANNÉE N (du 1^{er} sept 2018 au 31 août 2019)	
Émissions totales de gaz à effet de serre	10 630 t eq CO ₂	

4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.2.A. RÉDUCTION DU GASPILLAGE ALIMENTAIRE

	ANNÉE N-1 (du 1^{er} sept 2018)	ANNÉE N (du 1^{er} sept 2019)
--	--	--

	au 31 août 2019)	au 31 août 2020)
Nombre de restaurants ayant réalisé une pesée des déchets alimentaires suivie au niveau national	1067	93
Poids moyen de déchets alimentaires par repas	119 g	98 g

ANNEXE 3 : TABLE DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX AVEC LE GRI (Global Reporting Initiative)

Standards du GRI	Chapitres correspondants
Standards du GRI 101 : Introduction	
Principes de reporting	Rapport sur le gouvernement d'entreprise
Utilisation du GRI standard dans le reporting	-
Réclamations concernant l'utilisation des normes GRI	-
Standards GRI 102 : Informations générales 2017	
Profil de l'organisation	Rapport sur le gouvernement d'entreprise
Stratégie	Rapport sur le gouvernement d'entreprise
Ethique et intégrité	1.3.
Gouvernance	Rapport sur le gouvernement d'entreprise
Implication des parties prenantes	Analyse de matérialité
Pratiques de reporting	Rapport sur le gouvernement d'entreprise + rapport de gestion
Standards GRI 103 : Approche managériale 2017	
Explication du sujet matériel et de ses limites	Analyse de matérialité p.8
L'approche managériale et ses composants	p.2
Evaluation de l'approche managériale	Rapport d'audit
Standards GRI 200 : Economie	
201 : Performance économique	Rapport de gestion
202 : Présence sur le marché	Rapport de gestion
203 : Impacts économiques indirects	Rapport de gestion
204 : Pratiques d'achat	2.
205 : Anti-corruption	1.3.A.
206 : Comportement anticoncurrentiel	1.3.A.
Standards GRI 300 : Environnement	
301 : Matériaux	non traité suite à l'analyse de matérialité
302 : Energies	4.1.C.

303 : Eau	4.1.C.
304 : Biodiversité	non traité suite à l'analyse de matérialité
305 : Emissions	4.1.A.
306 : Effluents et déchets	4.2.
307 : Respect de l'environnement	non traité suite à l'analyse de matérialité
308 : Evaluation environnementale des fournisseurs	non traité suite à l'analyse de matérialité
Standards GRI 400 : Social	
401 : Emploi	3.2.
402 : Relations employeurs/employés	3.4.
403 : Santé et sécurité au travail	3.1.
404 : Formation et éducation	3.2.B.
405 : Diversité et égalité des chances	3.3.
406 : Non-discrimination	3.3.
407 : Liberté syndicale et droit de négociation	3.4.
408 : Travail des enfants	non traité suite à l'analyse de matérialité
409 : Travail forcé ou obligatoire	non traité suite à l'analyse de matérialité
410 : Pratiques en matière de sécurité	3.1.
411 : Droit des personnes autochtones	non traité suite à l'analyse de matérialité
412 : Evaluation du respect des droits de l'homme	3.3.A.
413 : Communautés locales	non traité suite à l'analyse de matérialité
414 : Evaluation sociale des fournisseurs	non traité suite à l'analyse de matérialité
415 : Politiques publiques	non traité suite à l'analyse de matérialité
416 : Santé et sécurité des consommateurs	1.1.A.
417 : Marketing et étiquetage	1.2.3.
418 : Vie privée des clients	1.3.D.
419 : Conformité socio-économique	Rapport de gestion

PLAN DE VIGILANCE 2020

API RESTAURATION

INTRODUCTION

Dans la lignée de sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) et conformément à la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres (dite "loi sur le devoir de vigilance"), API Restauration a établi un plan de vigilance afin d'identifier les risques liés à ses activités et celles de ses sous-traitants et fournisseurs et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement.

Ce travail, mené par le service RSE, a été réalisé avec l'aide conjointe de représentants des services Administratifs et financiers, Juridique et de Protection des Données.

Dans une logique d'amélioration continue et comme dans sa Déclaration de Performance Extra-Financière, API a inclus dans son plan de vigilance des objectifs de progrès. Ce plan sera ainsi réévalué annuellement.

Le présent plan de vigilance, après présentation aux instances dirigeantes de l'entreprise, est communiqué aux parties prenantes concernées et disponible sur demande auprès du service RSE à l'adresse rse@api-restauration.com.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Ce plan de vigilance porte sur la société API Restauration, présente uniquement en France. Compte-tenu de l'importance des réglementations sociales et environnementales françaises, le risque pays n'a pas été considéré comme étant un facteur aggravant dans notre analyse. Nous avons également écarté certains risques comme le travail des enfants ou les conditions climatiques extrêmes.

Identification des risques

Nous avons identifié, pour chaque service, une liste de fournisseurs et sous-traitants avant de lister les risques internes et externes. Conformément à la loi sur le devoir de vigilance et à son objectif, les risques ont été catégorisés et évalués en terme d'atteintes graves aux droits humains et libertés

fondamentales, à l'environnement et à la santé et sécurité des personnes. Le risque de réputation ou monétaire pour l'entreprise n'a pas été pris en compte. Cette cartographie est donc différente de l'analyse de matérialité menée dans ce cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Pondération des risques

Chaque risque a ensuite été pondéré en fonction de la probabilité de survenance (risque d'occurrence), calculée à partir des indicateurs mis en place dans le cadre de la DPEF notamment, et de la matérialité, c'est-à-dire la part que pourrait représenter chaque risque sur l'agrégat lié, par exemple la part de chiffre d'affaires ou de masse salariale concernée.

Contextualisation

API Restauration est une entreprise privée de restauration collective qui cuisine et sert plus de 750 000 repas par jour. Pour cela, l'entreprise s'est approvisionnée en matières premières alimentaires à hauteur de 255,5 millions d'euros au cours de l'exercice 2018-2019. Par ailleurs, API Restauration emploie 7717 collaborateurs et 705 intérimaires au cours de l'exercice 2018-2019 pour un chiffre d'affaires de 637,7 millions d'euros. Les achats alimentaires et la masse salariale représentent ainsi les postes de dépenses les plus importants de l'entreprise.

Par conséquent, les risques les plus matériels de ce plan de vigilance concernent les matières premières alimentaires et leurs fournisseurs, ainsi que les collaborateurs de l'entreprise, salariés et intérimaires.

Résultat synthétique de la cartographie

Vous trouverez ci-dessous le résultat synthétique de la cartographie des risques. Celle-ci présente les risques éventuels, avérés ou non, induits par l'activité d'API Restauration.

Lecture du tableau

Exemple : Les discriminations à l'embauche et au travail.

C'est un risque qui concerne 100% des salariés API (matérialité du risque forte) mais à la probabilité de survenance faible, étant donné que tous les salariés

API sont couverts par les lois françaises qui

régissent les conditions de travail en entreprise.

	FAIBLE	MOYENNE	IMPORTANTE	
Matérialité du risque induit par les activités d'API	- Discriminations à l'embauche et au travail	- Inégalités H/F - Pollution liés aux déchets générés - Risques sanitaires et accidents du travail - Dépendance économique des fournisseurs	- Risques liés à l'agriculture intensive - Emissions de gaz à effet de serre	IMPORTANTE
	- Conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants insatisfaisantes	- Epuisement des ressources (eau, énergies) - Corruption	- Non respect des principes du bien-être animal - Dégradation de la qualité de vie au travail	MOYENNE
	- Précarité du travail - Conditions de travail internes insatisfaisantes			FAIBLE

Probabilité de survenance du risque induit par les activités d'API

Cartographie des risques pour le plan de vigilance 2020 d'API Restauration

Explication des risques

- **Discriminations à l'embauche et au travail** : risque de discriminations liées à l'âge, nationalité, religion, politique, origine sociale...
- **Corruption** : risque de manquement à l'éthique du travail par en acceptant ou émettant des propositions relevant de la corruption
- **Conditions de travail internes insatisfaisantes** : risque de non-respect des droits humains et des lois du travail pour les salariés de l'entreprise.
- **Conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants insatisfaisantes** : risque de non respect des droits humains et des lois du travail pour l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants, en particulier les employés intérimaires.
- **Précarité du travail** : risque lié à des contrats qui présentent trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un revenu « acceptable ».
- **Inégalités Hommes/Femmes** : risque d'inégalité de traitement en raison du sexe (inégalités de salaires, de responsabilités, de perspectives d'évolution...)
- **Pollution liée aux déchets générés** : risque de pollution des sols, de l'eau et de l'air par les déchets générés (gaspillage alimentaire, emballages à usage unique...)
- **Risques sanitaires et accidents du travail** : risques liés à l'activité professionnelle (troubles musculo-squelettiques, manipulation de machines dangereuses...)

- **Dépendance économiques des fournisseurs** : risque de rapport de force inégalitaire dans une relation commerciale, entraînant des risques d'abus de dépendance (pratique anti-concurrentielle)
- **Epuisement des ressources (eau, énergies)** : risque environnemental lié à l'utilisation de ressources essentielles à l'activité : eau, gaz, électricité.
- **Risques liés à l'agriculture intensive** : risque lié à l'achat et à l'utilisation de produits de l'agriculture (intensive notamment) : épuisement des sols, déforestation, pollution des sols, de l'eau, de l'air...
- **Émissions de gaz à effet de serre** : risque d'accroissement du réchauffement climatique lié notamment à l'achat et à l'utilisation de produits agricoles.
- **Non-respect des principes du bien-être animal** : risque de maltraitance animale lié à l'achat et à l'utilisation de produits animaux (viande, poisson, oeufs, produits laitiers...).
- **Dégradation de la qualité de vie au travail** : risque de harcèlement physique ou moral, d'agissements sexistes ou tout autre dégradation du bien-être au travail.

PROCÉDURES D'ÉVALUATION

API Restauration a établi et mis en place des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques.

Procédures d'évaluation des filiales

Notre service Qualité, Sécurité, Environnement effectue des **audits annuels internes** sur tous les restaurants pour s'assurer de l'application de la réglementation en termes de Bonnes Pratiques d'Hygiène, de HACCP¹ et autocontrôles, de système qualité, de traçabilité et de respect des normes et engagements environnementaux.

Nous avons réalisé en 2020 la mise à jour de notre **audit énergétique** qui couvre l'ensemble de nos cuisines centrales.

Nous sommes également titulaires d'une licence d'exploitation délivrée par l'Association Bilan Carbone® et sommes formés à la réalisation d'**empreintes carbone via la méthode Bilan Carbone®**. Nous réalisons ces études dans des cuisines et cuisines centrales pour nos clients et émettons des préconisations d'amélioration en toute transparence et en concertation avec le client et les équipes de cuisine

De plus, dans le cadre de notre Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), nous mettons en place des **indicateurs de suivi** de déploiement de nos actions et de performance. Ces indicateurs sont audités par un organisme tiers indépendant. Ils sont disponibles dans notre DPEF, téléchargeable sur notre site internet².

Lorsqu'un risque nous paraît gagner en matérialité, nous menons des projets visant à l'évaluer pour l'atténuer. C'est le cas par exemple avec le risque de pollution générée par les déchets : nous avons mené en 2019 une campagne nationale de pesée des déchets alimentaires, avec plans d'actions à la clé.

Procédures d'évaluation des sous-traitants et fournisseurs

Nous **auditions tous les trois ans nos fournisseurs de matières premières dites "sensibles"** (viande, poisson, fruits de mer) chez qui nous nous approvisionnons pour une valeur au moins égale à 100 000€ (en chiffre d'affaires annuel).

Nous **intégrons depuis 2020 dans nos appels d'offre pour nos fournisseurs de fruits et légumes et dans les documents de référencement de fournisseurs**

locaux des questions visant à évaluer leurs pratiques RSE

Objectifs de progrès

Nous avons pour objectif d'étendre ces évaluations RSE à l'ensemble de nos appels d'offre de nos fournisseurs alimentaires, soit par une évaluation interne, soit par une évaluation externe type EcoVadis.

ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Le tableau ci-après regroupe les actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves mises en place par API Restauration.

¹ Le système d'analyse des dangers et points critiques pour leur maîtrise, en abrégé système HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*), est une méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires

² <https://www.api-restauration.com/le-groupe-api/developpement-durable/>

Risque	Quelques exemples d'actions d'atténuation	Renvoi vers les paragraphes détaillés de la DPEF
Droits humains et libertés fondamentales	<ul style="list-style-type: none"> > Code de conduite > Politique et sensibilisation relative à la protection des Données > Charte des achats responsables > Adhésion au Global Compact 	<ul style="list-style-type: none"> > DPEF 1.3. "Conduite éthique de nos activités" > DPEF 1.1. "Assiette responsable"
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> > Formation et sensibilisation > Projets nationaux visant à atténuer un risque précis (exemples : pesée des déchets alimentaires avec objectifs de réduction, engagements d'approvisionnements plus respectueux du bien-être animal) 	<ul style="list-style-type: none"> > DPEF 1.2. "Information et sensibilisation de nos parties prenantes" > DPEF 4.2.A. "Réduction du gaspillage alimentaire" et 2.2. "Achats responsables : sélection et accompagnement de filières"
Sécurité et santé des personnes	<ul style="list-style-type: none"> > Formations > Charte de Bonnes Pratiques d'Hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> > DPEF 1.1. "Assiette responsable"

Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves mises en place par API Restauration

En complément de la charte des achats responsables, nous avons intégré dans le document de référencement des fournisseurs locaux des questions sur leurs pratiques RSE qui nous permettent à la fois d'évaluer leurs pratiques et de les accompagner dans la transition écologique.

Objectifs de progrès

API Restauration refond en 2020 sa charte éthique en **code de conduite** plus complet en y ajoutant notamment les mesures anti-corruption mises en place dans le cadre de la loi Sapin II. Un indicateur de suivi de la mise en place effective de ce code de conduite va également être mis en place.

Nous allons mettre à jour en 2021 la **charte des achats responsables** intégrée aux contrats des fournisseurs d'achats alimentaires en s'appuyant notamment sur la cartographie des risques construite dans ce plan de vigilance.

MÉCANISMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

API Restauration a mis en place depuis 2017 un **mécanisme d'alerte et de recueil des signalements** auprès du CSSCT (ex-CHSCT), disponible pour l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette procédure a pour objectif d'établir les modalités de

prises en charge et de réponse apportée aux alertes portées à la connaissance de l'employeur et/ou des institutions représentatives du personnel. L'objectif est ainsi de sécuriser les lanceurs d'alerte et de formaliser le processus pour une plus grande efficacité.

En 2020 et conformément à la loi Sapin II, API Restauration a mis en place un **dispositif d'alerte destiné à permettre le recueil de signalements émanant de collaborateurs internes ou externes et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite et d'éthique professionnelle de la société.**

Une fusion de ces deux mécanismes d'alerte est attendue pour 2021.

Le **suivi attentif des indicateurs de performance extra-financière** audités par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) dans le cadre du reporting financier d'API Restauration permet également d'alerter sur des éventuels risques non suffisamment couverts ou émergents (voir partie suivante).

Il en va de même pour les indicateurs et notes récoltés dans le cadre de l'**audit annuel EcoVadis.**

DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE

API Restauration suit attentivement les évolutions de ses nombreux indicateurs de déploiement et de performance issus de la DPEF et de l'audit EcoVadis notamment en ce qui concerne les volets sociaux, environnementaux et sociétaux. Toute évolution fait l'objet d'une analyse de cause et permet, en plus de suivre l'efficacité des mesures mises en oeuvre, d'alerter sur des éventuels risques non suffisamment couverts ou émergents (voir partie précédente). L'ensemble des déclarations et indicateurs est audité et validé par un Organisme Tiers Indépendant (OTI).

L'ensemble des indicateurs de la DPEF est regroupé en fin de document, pages 47 à 52.

Le reporting extra-financier étant un exercice d'amélioration continue, nous faisons évoluer annuellement nos indicateurs afin qu'ils englobent tous les enjeux ou risques identifiés. Nous avons pour objectif d'intégrer dans les indicateurs les résultats de la prochaine **enquête de satisfaction interne** réalisée auprès de l'ensemble des salariés.

Date de publication : septembre 2020

Contributeurs : Service RSE, Service de la Direction Financière, Service de la Protection des Données

Contact : rse@api-restauration.com

Site internet : www.api-restauration.com

API RESTAURATION, S.A. à Directoire et Conseil de Surveillance

Capital de 1 000 000€

RCS Lille Métropole : 477 181 010

Siège : 384 rue du Général de Gaulle 59370 Mons-en-Baroeul