



La responsabilité sociétale de l'entreprise - Exercice 2021* -



Tipiak, tout est dans la recette

(*)Extrait du rapport annuel 2021



Octobre 2022

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

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

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

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

La Direction de Tipiak renouvelle aujourd'hui son engagement à respecter et à mettre en œuvre ces dix principes, illustrés dans les actions décrites au sein du rapport annuel de l'entreprise (chapitre « Déclaration de Performance Extra-Financière »).

Hubert Grouès
Président Directeur général

Tipiak, tout est dans la recette

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE

Le groupe a procédé conformément aux articles L.225-102-1 et R.225-104 du Code de Commerce à la revue de ses principaux enjeux extra-financiers à partir de l'analyse de leur matérialité dans le cadre d'une approche par les risques et opportunités.

Une sélection d'informations publiées, dont la liste et les conclusions figurent en fin du document, font l'objet de travaux de vérification par le cabinet EY. Les indicateurs ont été calculés conformément au protocole de reporting du Groupe, disponible sur demande à l'adresse suivante : tipiak@tipiak.fr.

Les informations fournies dans les paragraphes qui suivent couvrent les activités de l'ensemble des filiales de Tipiak SA à l'exception de Tipiak Inc, filiale commerciale de 2 personnes située aux USA dont les impacts en termes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) ne sont pas jugés significatifs.

1.1 Présentation du groupe Tipiak et de son modèle d'affaires

Tipiak est un groupe agro-alimentaire de taille intermédiaire, coté en Bourse, détenu majoritairement par 2 familles françaises depuis sa création en 1967, et composé de 4 pôles d'activité opérant sur des marchés spécifiques.

L'organisation du groupe Tipiak par métier reflète son ambition : se développer en fédérant, autour de la marque Tipiak et de valeurs partagées, des entreprises reconnues pour leur savoir-faire culinaire, la qualité de leurs produits et leur position de leader sur leurs marchés respectifs.

(cf. informations détaillées dans le Rapport de gestion – chapitre 1 « Rapport d'activité et perspectives »)



7 sites industriels
4 pôles

► ÉPICERIE
► PANIFICATION
► TRAITEUR PÂTISSIER
► PLATS CUISINÉS SURGELÉS



La chaîne de valeur de Tipiak

Notre ambition



La proposition de valeur de Tipiak, au cœur de son modèle d'affaires, consiste à offrir aux consommateurs une collection originale de produits de qualité alliant culinarité, authenticité, plaisir et praticité pour chaque catégorie dans laquelle le groupe est présent sur le marché.

Le groupe conduit une stratégie de focalisation sur ses marchés spécifiques et de différenciation par la qualité de ses produits.

Il a pour ambition de développer ses ventes en Grande Distribution, tant en France qu'à l'international, en s'appuyant sur la notoriété de la marque Tipiak qui couvre toutes ses catégories de produits.

Il vise également à poursuivre et renforcer ses partenariats avec les distributeurs spécialisés en produits surgelés qualitatifs.

1.2 Les enjeux RSE

Tipiak a réalisé en 2017, avec l'assistance de consultants spécialisés, une étude de matérialité permettant, sur la base d'une approche par les risques & opportunités, d'identifier les enjeux RSE matériels pour la performance du Groupe et pour les parties prenantes externes (consommateurs, partenaires d'affaires, pouvoirs publics, associations & ONG). A partir de la chaîne de valeur de l'entreprise et d'une liste d'enjeux RSE pertinents, des interviews ont été réalisés auprès des dirigeants des deux secteurs d'activité du Groupe pour déterminer le niveau de matérialité de chaque enjeu.

Cette phase d'apprentissage et d'appropriation de l'étude de matérialité a été suivie courant 2018 d'une phase de documentation, de benchmark (par rapport à d'autres groupes du secteur agro-alimentaire) et d'analyse critique menée en interne qui a permis de retenir finalement 4 piliers et 15 enjeux RSE identifiés comme les plus pertinents pour le Groupe. Chacun des 15 enjeux a été coté selon son importance (majeure, significative ou modérée) par les membres de la Direction du Groupe, en intégrant d'une part son impact potentiel sur la performance du Groupe et d'autre part le niveau d'attente des parties prenantes externes.

En 2021, dans un souci de simplification, 3 enjeux du pilier "Consommateurs" ont été regroupés en 1 seul enjeu ; ce nouvel enjeu est baptisé "Développement et communication produits responsables" et regroupe les thématiques de conception responsable, étiquetage & communication et profil nutritionnel des produits.

Le tableau qui suit présente les **4 piliers** et les **13 enjeux** associés avec leur **niveau d'importance** :

| PILIER | ENJEU | IMPORTANCE |
|--|---|---------------|
| CONSOMMATEURS  | Santé et sécurité des consommateurs | Majeure |
| | Culinarité et praticité des produits | Majeure |
| | Développement et communication produits responsables | Significative |
| SALARIES  | Bien-être, santé et sécurité au travail | Majeure |
| | Dialogue social et communication interne | Significative |
| | Développement du capital humain | Significative |
| | Diversité & inclusion, égalité au travail | Modérée |
| ENVIRONNEMENT  | Utilisation efficace des ressources | Majeure |
| | Réduction de la pollution, des déchets et des impacts sur la biodiversité | Significative |
| | Changement climatique | Significative |
| PARTENAIRES D'AFFAIRES  | Approvisionnements responsables | Majeure |
| | Ethique des affaires | Significative |
| | Contributions aux communautés locales | Modérée |

1.3 La stratégie RSE

Le tableau qui suit synthétise la stratégie RSE du Groupe en indiquant pour chaque enjeu RSE son niveau d'importance, l'engagement auquel il correspond pour le Groupe, l'indicateur clé de mesure associé, sa valeur pour l'année 2021 et son niveau d'atteinte par rapport à l'objectif prédéterminé.

Le thème de « l'évasion fiscale » fait partie intégrante de l'enjeu Ethique des affaires. La thématique globale « alimentation durable » est traitée dans les 4 enjeux suivants de la Déclaration de Performance Extra-Financière : Profil nutritionnel, Développement et communication produits responsables, Approvisionnements responsables et Contribution aux communautés locales.

| PILERS / ENJEUX | IMPORTANCE | ENGAGEMENT | INDICATEURS | 2021 | OBJECTIFS (*) | REALISE |
|---|---------------|--|---|-------|---------------|---------|
| CONSOMMATEURS | | | | | | |
| Santé et sécurité des consommateurs | Majeure | Prévenir les risques pour la santé des consommateurs | taux réclamations consommateurs santé | 4,1 | = 5 ppm | 😊 |
| Culinarité et praticité des produits | Majeure | Garantir la qualité gustative et la facilité d'usage du produit Répondre aux nouvelles tendances alimentaires et besoins des consommateurs | taux réclamations consommateurs culinarité-praticité | 14,9 | =13 ppm | 😞 |
| Développement et communication produits responsables | Significative | Concevoir et développer des produits et des emballages intégrant les préoccupations environnementales, sociétales et nutritionnelles des consommateurs | taux de non-conformité étiquetage produits | 0 | 0 | 😊 |
| | | | Indice synthétique Nutriscore | 1,27 | 1,38 | 😞 |
| SALARIES | | | | | | |
| Bien-être, santé et sécurité au travail | Majeure | Améliorer le bien-être, la santé et la sécurité des personnes au travail | taux de fréquence | 30,4 | = 30,3 | 😞 |
| | | | taux de gravité | 1,6 | = 1,5 | 😞 |
| | | | taux d'absentéisme | 9,9% | = 10 | 😞 |
| Dialogue social et communication interne | Significative | Développer le dialogue social et la communication interne | taux d'heures de débrayage/grève | 0,13% | = 0,1 % | 😊 |
| Développement du capital humain | Significative | Assurer le développement des compétences ; favoriser l'attractivité du Groupe et la fidélisation des talents | taux de dépenses de formation/masse salariale | 2,5% | > 2% | 😊 |
| | | | taux de salariés ayant suivi au moins une formation par an | 68% | > 65 % | 😊 |
| | | | taux de cadres/AM ayant eu au moins un entretien par an | 100% | = 100% | 😊 |
| Diversité & inclusion, égalité au travail | Modérée | Favoriser l'égalité de traitement, la diversité et l'égalité des chances | | | | |
| ENVIRONNEMENT | | | | | | |
| Utilisation efficace des ressources | Majeure | Utiliser efficacement les ressources : énergies, eau, matières premières et emballages | énergies : conso MWh /tonne fabriquée | 1,61 | = 1,60 | 😊 |
| | | | eau : conso m³/tonne fabriquée | 4,98 | = 4,55 | 😞 |
| Réduction de la pollution, des déchets et des impacts sur la biodiversité | Significative | Maîtriser les rejets & les déchets et favoriser leur réduction Protéger la biodiversité | tonnage DCO/million tonnes fabriquées | 200 | = 200 | 😞 |
| | | | tonnage déchets/ 1000 tonnes fabriquées | 101 | = 103 | 😊 |
| | | | taux de valorisation des déchets | 85% | = 90 % | 😞 |
| Changement climatique | Significative | Contribuer à la réduction des gaz à effet de serre et adapter l'activité au changement climatique | Teq CO2/1000 tonnes fabriquées (scope 1&2) | 576 | = 247 | 😞 |
| PARTENAIRES D'AFFAIRES | | | | | | |
| Approvisionnements responsables | Majeure | Sélectionner des fournisseurs responsables, respectueux des lois, des droits de l'homme et de l'environnement ; Sélectionner des matières et emballages de qualité et assurer leur traçabilité | taux de fournisseurs audités par an (en chiffre d'affaires) | 13,1% | = 12 % | 😊 |
| Ethique des affaires | Significative | Lutter contre les actes de fraude, corruption, blanchiment et conflits d'intérêt Assurer des relations d'affaires équitables, loyales et transparentes | nombre d'actes non conformes internes et externes | 0 | = 0 | 😊 |
| Contributions aux communautés locales | Modérée | Entretenir des relations avec les communautés et les partenaires d'affaires locaux ; soutenir l'action sociale, sociétale ou environnementale au niveau local | | | | |

(*) Les objectifs indiqués dans le tableau sont des seuils fixés par la direction générale.

1.4 Les consommateurs

La satisfaction des consommateurs est au cœur des préoccupations du Groupe. Tipiak est constamment à l'écoute des consommateurs et de leurs attentes afin de leur offrir des produits qualitatifs, originaux, sains et respectueux des normes réglementaires en matière de sécurité des aliments.



Santé, sécurité des consommateurs

Chiffres-clés 2021

- 😊 Taux de réclamation consommateurs - santé : 4,1 ppm* (objectif : 5 ppm)
 - 😞 Nombre de retraits/rappels produits : 2 rappels et 3 retraits (objectif : 0)
 - 😊 Taux d'audits externes conformes : 100 % (objectif > 90 %)
- (* ppm= partie par million, c'est-à-dire par million d'unités vendues)

Préserver la santé des consommateurs, prévenir les risques concernant la sécurité des aliments constituent un enjeu central pour Tipiak. Le Groupe a défini une politique qualité et mis en place une organisation, des moyens et des règles permettant au sein de chaque pôle d'activité d'assurer au mieux la qualité et la sécurité des aliments.

Dans chaque pôle d'activité, la direction de la qualité, indépendante de la direction de la production, a pour mission de veiller en permanence à la qualité et à la sécurité des aliments. L'approvisionnement sécurisé des matières premières sensibles est garanti par l'application rigoureuse et systématique des procédures d'assurance qualité. Celles-ci font l'objet de revues régulières par des organismes indépendants habilités délivrant des certifications (British Retail Consortium, International Food Standard). Au cours de l'année 2021, toutes les certifications en cours ont été renouvelées avec un taux d'audits externes conformes de 100 %.

Dans le cadre de plans de surveillance des produits, les laboratoires qualité des sites ou des laboratoires extérieurs accrédités réalisent en permanence des prélèvements et des analyses sur les matières premières et les produits finis portant sur des critères bactériologiques, contaminants, physico-chimiques et allergènes.

Dans le cadre de la prévention des risques, le Groupe a mis en place une procédure de gestion de crise. En cas d'alerte ou de crise avérée, une cellule de crise peut ainsi être activée en mobilisant des experts internes et externes de différentes spécialités (bactériologie, gastro-entérologie, juridique, réglementation, communication, relations sociales). Des sessions de formation ou de sensibilisation à la gestion de crise sont organisées chaque année pour les responsables opérationnels et tous les nouveaux encadrants lors de leur séminaire d'intégration. En 2021, plus de 50 personnes de l'encadrement ont bénéficié de cette sensibilisation.

En 2021, 3 retraits et 2 rappels produits ont été organisés par mesure de précaution par les pôles Epicerie, Panification et Traiteur Pâtissier auprès des clients professionnels et/ou des consommateurs.

Engagée dès 2020 à l'Epicerie, la démarche de « Food Safety Culture » (dans le cadre de l'évolution des référentiels B.R.C. et I.F.S.) a été déployée dans le secteur Froid en 2021 pour continuer à insuffler cette culture de sécurité des aliments auprès de l'ensemble des équipes. Les pôles Plats Cuisinés Surgelés et Traiteur Pâtissier ont ainsi mené une enquête d'opinion auprès des personnels (600 personnes interrogées entre septembre et novembre), qui a mis en évidence des points positifs et des axes de progrès, notamment communication et formation. A l'Epicerie, l'organisation d'ateliers de travail a permis d'associer des salariés volontaires à la démarche et de favoriser la cohésion sur les sujets de l'amélioration continue. Un baromètre a également été mis en place pour mesurer le niveau de culture qualité autour de 4 axes.

Les principaux axes de progrès des 3 années à venir vont porter sur la poursuite des plans d'action de réduction des risques de contamination bactériologique (dans le secteur Froid) et par les corps étrangers (dans le secteur Sec), la poursuite des plans d'action de prévention des risques de fraude sur certaines matières premières ainsi que l'amélioration des connaissances sur les emballages pour en assurer l'innocuité. L'animation de la démarche « Food Safety Culture » est poursuivie dans l'ensemble des pôles.



Culinarité et praticité des produits

Chiffres-clés 2021

- ☹️ Taux de réclamation consommateurs : culinarité / praticité : 14,9 ppm*(objectif : 13 ppm)
 - 😊 % de recettes testées conformes à la norme d'appréciation gustative : 100 % (objectif : 100 %)
- (* ppm= partie par million, c'est-à-dire par million d'unités vendues)

Tipiak a acquis une notoriété élevée auprès des consommateurs. Elle est considérée comme une marque emblématique de « l'art culinaire à la française » (*). La qualité gustative, la culinarité constituent le critère majeur par lequel la marque Tipiak cherche à se différencier de son environnement concurrentiel pour offrir le meilleur produit du marché. Mais la marque vise aussi à offrir aux consommateurs des produits faciles et rapides à préparer, pratiques dans leur utilisation.

Les procédures internes du Groupe prévoient qu'un nouveau produit à marque Tipiak ne peut être lancé que s'il recueille en test aveugle conduit par un organisme externe auprès de centaines de consommateurs des scores d'appréciation gustative élevés (définis par le département Marketing).

Les produits stars à marque Tipiak font également l'objet de tests réguliers auprès d'organismes externes pour être comparés à la concurrence et vérifier dans le temps leur supériorité gustative.

En 2021, 100 % des produits commercialisés à marque Tipiak en GMS France ayant fait l'objet de tests d'appréciation gustative ont rempli les critères définis par le Groupe. Le taux de réclamation consommateurs sur le critère de la culinarité / praticité a été impacté par un retrait de produits de la gamme croûtons présentant un défaut organoleptique.

Dans son plan à 3 ans, le Groupe envisage de poursuivre et intensifier dans les 4 pôles d'activité le développement de nouveaux produits (une dizaine en moyenne par an à la marque Tipiak en GMS France) répondant aux attentes des consommateurs et aux standards de Tipiak en termes de qualité organoleptique et de facilité d'usage. Il planifie également de réaliser des benchmarks pour l'ensemble de ses produits stars afin d'en vérifier et d'en améliorer l'adéquation par rapport aux attentes des consommateurs (optimisation des recettes et du packaging, analyse de la valeur) et garantir leur supériorité par rapport aux produits concurrents.

(*) Source : étude KANTAR janvier 2022 - post-test TV Coquilles Saint-Jacques surgelées



Développement et communication produits responsables

La conception et le développement responsables des produits fait de plus en plus partie des préoccupations des consommateurs, tant au niveau des recettes que des emballages. Cette tendance montante, renforcée par l'application progressive de la loi AGEC, est prise en compte par le Groupe, qui l'intègre dans ses projets des 3 années à venir dans tous les pôles.

Toutes les équipes Recherche & Développement, Marketing et Achats (matières premières et emballages) sont fortement mobilisées pour réaliser cette ambition.

Chiffres-clés 2021

☹ Indice synthétique Nutriscore(*) : 1,27 (objectif : 1,38)

☺ Taux de non-conformité étiquetage produits : 0 % (objectif : 0 %)

(*) Cet indice synthétique Nutriscore est calculé à partir de la répartition du portefeuille produits à marque Tipiak dans chacun des 5 scores du Nutriscore (A,B,C,D,E). A chaque score Nutriscore est associé un nombre de points allant de 3 pour le meilleur (A) à -2 pour le moins bon (E). L'indice synthétique est calculé en multipliant pour chacun des 5 scores Nutriscore le % de références correspondant par le nombre de points associé puis en cumulant l'ensemble des résultats obtenus pour les 5 scores Nutriscore.

Améliorer le profil nutritionnel des produits

En France, nos consommateurs privilégient la qualité gustative, la culinarité et la praticité des produits Tipiak (*). Néanmoins, les attentes sur la qualité nutritionnelle des produits vont croissantes et sont devenues un sujet d'attention que le Groupe intègre dans ses réflexions et ses projets.

Le Groupe a conduit en 2019 un diagnostic nutritionnel des recettes à la marque Tipiak (GMS France) pour identifier les axes de progrès. Chaque référence a ainsi fait l'objet d'un benchmark dans son segment d'offre et a été évaluée en s'appuyant sur le système de notation et d'étiquetage nutritionnel « Nutriscore » (cf § chiffres-clés). Sur cette base, un indice synthétique Nutriscore, prenant en compte la répartition du portefeuille de produits à la marque Tipiak pour chaque score, a été créé afin de pouvoir piloter le plan d'amélioration des recettes.

Suite à ce diagnostic, un plan d'actions est mis en œuvre pour réviser la formulation des recettes à la marque Tipiak, avec pour objectif d'améliorer le profil nutritionnel, de supprimer les additifs ou nanoparticules résiduels, de réduire le taux de sel, et de travailler sur la typologie et l'origine des matières premières. Une charte commune reprenant ces différentes thématiques sert de guide pour le développement des innovations futures. Ces reformulations restent toutefois conditionnées au respect des objectifs de score d'appréciation gustative dans les tests consommateurs.

Le projet transversal animé par les directions Produits et Marketing des quatre pôles permet d'accompagner le déploiement de l'affichage Nutriscore sur l'ensemble des produits à la marque Tipiak, distribués en GMS France. Cette démarche, impliquant l'adaptation de tous les étuis concernés, est progressivement mise en œuvre jusqu'à l'automne 2023.

(*) Source : étude KANTAR janvier 2022 - post-test TV Coquilles Saint-Jacques surgelées

Concevoir des emballages responsables

Sur le volet emballages, un diagnostic interne des emballages utilisés a été mené par les chefs projets emballages du secteur Froid en 2020, pour étudier de nouveaux types de packagings dans le cadre d'une démarche d'éco-conception en collaboration avec ses fournisseurs, puis, en fonction du résultat de ces études, pour en déployer graduellement la mise en œuvre.

Quant au pôle Epicerie, il a renouvelé dès 2019 une partie des étuis de ses plats céréaliers en réduisant la taille des emballages. Leur impact sur l'environnement s'en trouve réduit par la limitation de la consommation de carton utilisé et l'optimisation du conditionnement et du transport de ces produits. En parallèle, une réflexion a été engagée en 2021 pour mieux optimiser les plans de chargements (notamment le transport par containers) en relation avec ses partenaires logistiques.

Pour les années à venir, les efforts porteront sur la composition des films utilisés sur certaines références, comme les sachets fraîcheur, pour garantir leur recyclabilité tout en préservant l'intégrité du produit.

Dans le secteur Froid, les équipes des services Achats ont été renforcées par des chefs de projets emballages en 2020, pour assurer une veille sur les nouveaux composants innovants et mener à bien des projets sur le choix d'emballages plus responsables. Des premières initiatives ont été menées dans le domaine des plats cuisinés surgelés avec l'adoption de supports cuisson en carton. Les projets se poursuivent dans ce secteur pour augmenter le taux de recyclabilité des emballages, notamment celui des sachets coquilles ou des cassolettes ou pour favoriser le passage du plastique au carton (calages produits par exemple).

Des actions sont initiées dans le domaine de la logistique pour limiter l'impact du transport des matières premières par l'augmentation des conditionnements ou celui des produits finis en rationalisant les livraisons clients.

Pour les années à venir, des indicateurs seront mis en place pour mesurer le suivi de ces plans d'actions.

Garantir une information claire et loyale

L'étiquetage alimentaire, c'est-à-dire l'ensemble des informations présentes sur les produits alimentaires, constitue l'un des moyens directs les plus importants pour communiquer des informations au consommateur, telles que la liste des ingrédients, la qualité, l'origine et la valeur nutritionnelle des aliments. Le Groupe Tipiak accorde la plus grande importance à l'étiquetage de ses produits afin de garantir aux consommateurs une information claire, complète, fidèle, loyale et conforme à la réglementation pour l'ensemble de ses produits.

Chaque nouveau packaging développé à la marque Tipiak fait l'objet d'une procédure de contrôle et de validation impliquant les départements Marketing, Qualité et Juridique ainsi qu'un conseil extérieur spécialisé en réglementation produits. Cette procédure contribue à sécuriser le processus de création de packagings et à prévenir le risque d'informations erronées, manquantes ou trompeuses pour le consommateur.

Le Groupe veille à ce que les informations sur les produits à marque Tipiak communiquées sur son site internet et dans ses brochures commerciales ou marketing soient claires, fiables, pertinentes et loyales pour les clients et les consommateurs. Depuis 2021, une base de données normalisée développée par la direction des Systèmes d'information garantit également la qualité des données produits mise à disposition des clients.

Au cours de l'année 2021, sur la base de contrôles aléatoires par échantillonnage sur les produits commercialisés, aucune non-conformité concernant l'étiquetage de produits à marque Tipiak n'a été relevée par les services de contrôle de l'Etat.

Pour les années à venir, le Groupe entend poursuivre cette démarche de loyauté et de transparence.

1.5 Les salariés

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

L'année 2021 a été particulièrement marquée par des difficultés de recrutement sur l'ensemble des territoires. Des initiatives innovantes ont été lancées par les équipes ressources humaines pour pallier cette tendance générale : mise en ligne d'un nouvel outil de gestion des candidatures, actions de communication multimédia, élargissement et diversification du sourcing, mise à disposition de moyens de mobilité (*cf § diversité et inclusion*).



Bien-être, santé et sécurité au travail

Préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs est une priorité pour le Groupe Tipiak. Garantir un environnement et des conditions de travail sains et sécurisés constitue un des axes majeurs de son projet de développement.

Pour protéger au mieux l'ensemble de ses salariés contre les effets de crise Covid-19, toutes les mesures appropriées, mises en œuvre sur l'ensemble des sites en 2020, ont été maintenues en 2021 : mise en application des gestes barrière, charte des bonnes pratiques, information et sensibilisation des salariés, aménagement des lieux de travail en impliquant les représentants des salariés, poursuite du télétravail pour tous les postes éligibles. Dans ce contexte, l'organisation dématérialisée de certains événements internes a permis de favoriser la cohésion des équipes.

Chiffres-clés 2021

- 😊 Taux de fréquence ⁽¹⁾ : 30,4 (objectif : 30,3)
- 😊 Taux de gravité ⁽²⁾ : 1,6 (objectif : 1,5)
- 😊 Nombre de maladies professionnelles reconnues : 7 (objectif < 15)
- 😊 Taux d'absentéisme : 9,9 % (objectif : 10 %) dont 62 % pour cause de maladie

(1) $Taux\ de\ fréquence = (nombre\ d'accidents\ avec\ arrêt / nombre\ heures\ travaillées) \times 1\ 000\ 000$

(2) $Taux\ de\ gravité = (nombre\ de\ jours\ calendaires\ perdus / nombre\ heures\ travaillées) \times 1\ 000$

Depuis plus de 10 ans dans le secteur Froid, des groupes projets ont pour objectif d'identifier et de piloter sur chaque site industriel les plans d'action visant à réduire des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), identifiés comme le risque principal de maladies professionnelles en lien avec notre activité. C'est ainsi que plusieurs postes ont fait l'objet d'aménagements en 2021 pour limiter la pénibilité ou améliorer la sécurité : systèmes d'assistance de levage pour mettre à hauteur les produits, matériel d'aide à la manutention (lève-bobines, préhenseur de sacs, décartonnage), remplacement de machines, réorganisation de lignes incluant l'automatisation de certaines tâches.

Lors de l'implantation de nouvelles lignes, le service Méthodes est impliqué pour intégrer la dimension « santé & sécurité » dès la conception des postes. Des séances de travail sont aussi régulièrement organisées avec des sociétés de conseil spécialisées en ergonomie pour aider les équipes dans leur analyse des postes.

Dans le secteur Sec, des postes de travail ont fait l'objet en 2021 d'aménagements, comme la mise à disposition d'outils d'aide à la manutention (lève-bobines, banderolage), ou la suppression d'un poste pénible.

Les Comités Sécurité Santé Conditions de Travail (CSSCT) sont organisés plusieurs fois dans l'année pour valider les plans d'action et suivre l'état d'avancement des projets. Pour sensibiliser les collaborateurs du pôle Traiteur Pâtissier sur l'avancement de ces plans, des communications sont affichées sur les sites pour informer les salariés. Une réflexion est également menée dans ce pôle dans le cadre de l'accord pénibilité pour travailler sur le maintien dans l'emploi des personnes ayant des restrictions médicales. En parallèle, ce pôle dispose d'une bibliothèque de fiches sécurité pour favoriser la communication des consignes. Chaque fiche fait en effet l'objet d'une présentation en atelier afin de mettre l'accent sur un sujet particulier et contribuer ainsi à la culture sécurité des salariés.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2021 est en baisse par rapport à l'année précédente ; elles restent dues aux Troubles Musculo-Squelettiques, en majorité dans le secteur Froid.

Dans toutes les usines, les CSSCT permettent d'accompagner les exigences en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail dans les ateliers. Tout accident du travail fait l'objet d'une analyse et de la mise en place d'actions correctives et/ou préventives. Sur la plupart des sites, la démarche de prévention s'appuie également sur le signalement des « presque-accidents », c'est-à-dire des situations identifiées comme potentiellement à risques qui nécessitent de déclencher des actions correctives. A Pont l'Evêque par exemple, les « causeries sécurité » hebdomadaires sont proposées dans tous les secteurs pour sensibiliser le personnel et lui apprendre à acquérir des réflexes afin de devenir autonome face à une problématique sécurité. Sur les 3 sites Traiteur Pâtissier un Flash Sécurité « C'est arrivé à.. » est affiché à la suite de tout accident (circonstances, conséquences et plan d'actions) pour renforcer la sensibilisation de tous les salariés et éviter que la situation à risque ne se reproduise.

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

Les formations sur la vigilance sécurité et les actions régulières de sensibilisation dans les ateliers sur les bonnes pratiques, notamment auprès du personnel temporaire, ont été poursuivies en 2021.

Pour compléter ces sensibilisations, un système d'audits internes au poste de travail est en place dans plusieurs sites pour inciter les échanges entre salariés sur le thème de la sécurité. A Saint-Aignan, les membres du comité de Direction s'impliquent tout particulièrement dans la démarche par des visites sécurité réalisées dans les ateliers deux fois par mois pour échanger avec les opérateurs et valider ensemble les bonnes pratiques. La formation sur le thème de la sécurité comportementale animée en 2018 s'est ainsi déployée par la mise en place des VCS (Visites Comportementales de Sécurité). Tous les mois, l'animateur de ce site présente les indicateurs santé et sécurité au CODIR et anime une communication sur les actions sécurité dans les ateliers. Chez Plats Cuisinés Surgelés, chaque Comité de Direction hebdomadaire démarre à Fouesnant par un point sécurité et les audits « Aspro » (axés sur la sensibilisation à la sécurité) sont réalisés dans les ateliers. A Marans, les informations terrain remontent par les fiches « DPP » (Détecter/Protéger/Prévenir) et des visites de prévention sécurité sont assurées par des binômes de personnels encadrants formés. Les indicateurs sécurité sont diffusés sur les écrans dynamiques de ce site.

Dans la fonction commerciale, une formation sécurité routière est proposée aux salariés de la force de vente terrain.

Depuis 10 ans, des sessions de formation animées par des professionnels de la santé (kinésithérapeutes, ostéopathes) et ergonomes sont proposées aux salariés de plusieurs sites (personnel de production mais également personnel administratif et commercial itinérant) pour assurer une meilleure vigilance corporelle et prévenir ainsi les risques liés aux contraintes physiques de leur poste. Pour animer la démarche, des séances d'échauffement à la prise de poste et le « geste du mois » sont proposés aux salariés volontaires sur certains sites par les référents internes.

Chez Traiteur Pâtissier, un nouveau module sur « l'Ecologie de soi » a été proposé en 2021 en distanciel aux services support, pour favoriser la prise de recul et apprendre des techniques de récupération et concentration basées sur la sophrologie.

En 2021, des démarches QVT (Qualité de Vie au Travail) ont été déployées. A Marans, tous les salariés du site ont bénéficié de sessions de formation. Deux axes ont été retenus : la cohésion d'équipe & la connaissance de l'autre et l'élimination des TMS par les échauffements au poste. Chez Tipiak Traiteur Pâtissier, le projet « Happy », a permis de mobiliser une quarantaine de volontaires autour de 5 thématiques, issues d'une enquête d'opinion auprès des encadrants. Les plans d'actions proposés par les différents groupes de travail seront déployés graduellement au cours des prochaines années.

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

Les nombreux plans d'action engagés permettent bien une prise de conscience des enjeux de la sécurité. Le Groupe enregistre en 2021 un taux de gravité de 1,6 légèrement inférieur à celui de 2020 et un taux de fréquence de 30,4 d'accidents du travail (hors intérimaires), en légère baisse par rapport à 2020.

En 2022, tous les pôles poursuivront leurs efforts pour animer la « culture sécurité des hommes » au sein de toute l'entreprise et améliorer les taux d'accidents.

L'absentéisme

En 2021, l'entreprise a enregistré un taux d'absentéisme de 9,9 %, congés maternité et paternité inclus. Comme les années précédentes, le motif d'absence le plus important est la maladie (62 %).



Dialogue social et communication interne

Chiffres-clés 2021

- ☹️ Taux d'heures de débrayage/grève : 0,13 % (objectif : 0,1 %)
- 😊 Taux d'accords signés : 100 % (objectif : 75 %)

Le Groupe a toujours été attaché à maintenir un dialogue social fréquent et de qualité. Dans chaque pôle, la Direction travaille de concert sur de nombreux sujets avec les représentants syndicaux. Les membres du Comité Economique et Social (CSE) contribuent également activement à ce dialogue social.

Le dialogue social

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

Le télétravail, instauré pour les fonctions supports lors du premier confinement de 2020 et encadré par la signature d'accords d'entreprise ou d'une charte (fin 2020 ou 2021 selon les pôles), s'est poursuivi tout au long de l'année 2021.

En 2021, sur la totalité des accords négociés dans les pôles (salaires, qualité de vie, intéressement, télétravail, ...), 100 % ont été signés avec au moins un des syndicats représentés.

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

La communication interne

Chaque direction opérationnelle réunit régulièrement ses collaborateurs pour partager l'information et la réflexion sur l'évolution des activités. Ces réunions permettent de consolider l'esprit d'équipe et l'intégration des nouveaux collaborateurs. Elles portent sur le bilan d'activité de l'année passée, les objectifs de l'année en cours et les axes stratégiques de développement du pôle et du Groupe à moyen terme. Une enquête réalisée à l'issue de chacune de ces rencontres, encadrement ou personnel, permet de mesurer le niveau de satisfaction des salariés sur ces réunions (sur la base de 2 réunions en moyenne pour l'encadrement et une réunion pour le reste du personnel). En 2021, plusieurs réunions du personnel, généralement organisées au printemps, ont dû être annulées du fait des contraintes sanitaires. Concernant les réunions dédiées à l'encadrement, le taux de satisfaction des participants a atteint 98 %.

Chez Traiteur Pâtissier, le lancement de la saison en septembre a été accompagné par des réunions spécifiques par atelier avec présentation des projets des sites et un temps de questions-réponses.

Afin d'informer le personnel sur les innovations de leur pôle, les nouveaux produits sont présentés via un affichage temporaire (dans le secteur Froid) ou peuvent faire aussi l'objet d'une distribution d'échantillons de produits.

Pour faciliter la connaissance des organisations du Groupe et uniformiser les méthodes de travail, un outil de communication transversal de type intranet permet à tous les collaborateurs, quel que soit leur métier, de bénéficier d'une diffusion régulière et actualisée d'informations.

Enfin, tous les deux mois, afin de favoriser la consolidation de la culture Tipiak, une lettre d'information interne, diffusée à chaque collaborateur par voie d'affichage, papier ou électronique, donne les dernières nouvelles de l'activité du Groupe : mouvements de personnel, promotions internes, évolution de l'activité, cours de bourse, lancements de nouveaux produits, état d'avancement des projets majeurs. A Marans, la communication interne est également diffusée par le biais d'écrans dynamiques depuis 2020.



Développement du capital humain

Le Groupe Tipiak considère le développement du capital humain et des compétences comme un facteur clé de sa réussite à long terme. L'attraction et la fidélisation de talents, le développement des compétences et de l'employabilité de l'ensemble des collaborateurs constitue un sujet d'attention majeur.

Chiffres-clés 2021

- 😊 Taux de dépenses de formation / masse salariale : 2,5 % (objectif > 2 %)
- 😊 Taux de salariés ayant suivi au moins une formation par an : 68 % (objectif > 65 %)
- 😊 Taux de cadres/agents de maîtrise ayant au moins un entretien par an : 100 % (objectif : 100 %)

Les principaux axes de formation sont le développement des compétences métiers et outils (systèmes d'information), de l'employabilité et de la capacité d'adaptation, le management d'équipe, la prévention des risques et la gestion de projet. 68 % des collaborateurs ont bénéficié au moins d'une formation dans l'année, représentant un budget de 1 031 K€, soit 2,5 % de la masse salariale. Le nombre d'heures de formation dépend de la nature des formations dispensées qui peuvent être plus ou moins longues. Après une année 2020 fortement impactée, les sessions de formation ont pu reprendre en 2021, nécessitant parfois de s'adapter en version dématérialisée. Toutefois, compte-tenu d'une activité particulièrement intense sur la plupart des sites, toutes les formations prévues n'ont pas pu être réalisées.

Depuis quelques années, des initiatives innovantes sont proposées aux salariés. C'est ainsi que plusieurs groupes composés de personnel de production suivent une formation destinée à les aider dans leur développement personnel et professionnel, à progresser dans l'expression écrite, orale ou logique mathématique, à gagner en confiance, à comprendre et se faire comprendre.

Des séances de co-développement, organisées dans les pôles Traiteur Pâtissier, Epicerie et Panification, favorisent la cohésion, l'écoute, le questionnement et font appel à l'intelligence collective pour aider les participants à progresser sur un sujet spécifique.

Sur le secteur Sec, une formation est proposée aux personnes sur la connaissance de soi. Cette formation, qui s'appuie sur la démarche du M.B.T.I. (*test de personnalité Myers Briggs Type Indicator*), permet d'appréhender les différences de chacun comme une source de complémentarité et non d'opposition.

Chaque année, des formations spécifiques sont aussi proposées aux conducteurs de machines pour leur permettre une montée en compétences.

Pour améliorer la qualité des échanges lors des entretiens d'appréciation, des formations à la préparation de cet entretien peuvent être proposées selon les besoins. Chez Traiteur Pâtissier, une trentaine de personnes a participé à une formation sur l'animation d'équipe, un parcours organisé autour de cinq modules, allant de l'accompagnement au poste d'animation jusqu'à des séances de connaissance de soi.

Enfin, des accompagnements individuels ont été proposés en 2021, dans le cadre du plan de formation, à plusieurs salariés par l'intermédiaire de coachs externes.

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

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



Diversité et inclusion, égalité au travail

Les accords et plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes affirment la volonté du Groupe de maintenir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations de travail individuelles et collectives. Les principales actions retenues sont relatives à la promotion, aux conditions de travail, aux qualifications et rémunérations, au recrutement, à la formation et à l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. Le bilan des plans d'action est communiqué aux représentants du personnel lors des réunions de négociations annuelles sur les salaires ou en Comité d'Entreprise, et dorénavant, dans le cadre du Comité Economique et Social (CSE).

Afin de favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées, le Groupe s'est engagé à accueillir et à maintenir au sein de ses organisations des personnes en situation de handicap. En 2021, 3 des 5 sociétés du Groupe ont rempli l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Le taux global au niveau du Groupe est de 6,79 % contre 6,11 % en 2020. En parallèle, des initiatives propres à chaque site ont été menées depuis plusieurs années, comme par exemple l'accompagnement de salariés pour la constitution de leur dossier de déclaration de reconnaissance d'un handicap. D'autre part, le Groupe fait régulièrement appel à du personnel issu des ESAT dans le cadre de ses activités administratives et de production.

D'autres initiatives ont été menées en 2021 dans le domaine de l'inclusion, notamment lors des campagnes de recrutement de saison sur plusieurs sites, comme la mise en place d'une navette pour faciliter l'accessibilité au site de Malville à des salariés non motorisés ou l'intégration de migrants.

1.6 L'environnement

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

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à soutenir la mise en œuvre d'une politique environnementale dans chacun de ses pôles d'activité portant sur les axes suivants :

- ✓ la sensibilisation de ses salariés par des actions de communication et de formation,
- ✓ la maîtrise de ses rejets et une gestion optimisée de ses déchets visant à leur réduction et à leur valorisation,
- ✓ la réduction de la consommation d'énergies et d'eau par tonne produite,
- ✓ l'optimisation de ses consommations de matières premières et d'emballages,
- ✓ la réduction des émissions de gaz à effet de serre,
- ✓ la promotion de ses pratiques environnementales auprès de publics externes.

Cette politique respecte ainsi les principes environnementaux du Pacte Mondial auquel le Groupe adhère depuis 2003.



Utilisation efficace des ressources

En 2021, la production totale des sites industriels du Groupe Tipiak s'élève à 43 027 tonnes, en baisse par rapport à 2020 (- 4,6 %). Cette tendance est inégale selon les sites de production. Dans le prolongement des effets de la crise Covid-19, les ventes du pôle Traiteur Pâtissier ont fortement rebondi en France. Celles en plats cuisinés surgelés et croûtons ont à nouveau affiché une croissance soutenue. La demande en plats céréaliers a baissé en 2021, après une année 2020 exceptionnellement élevée.

Chiffres-clés 2021

- | | |
|---|---|
| 😊 | Energies : consommation MWh/tonne fabriquée : 1,61 (objectif : 1,60) |
| 😞 | Eau : consommation m ³ /tonne fabriquée : 4,98 (objectif : 4,55) |

Utilisation des énergies :

Les ressources énergétiques sont utilisées pour les productions nécessaires aux process de cuisson et de refroidissement ou de maintien de « la chaîne du froid » (frigories).

Les consommations totales d'énergies rapportées à la tonne de produits fabriqués en 2021 sont en hausse de 7,1 % par rapport à 2020, que ce soit en consommation de gaz (+ 4,9 %) ou d'électricité (+ 10,8 %). La variation d'activité n'a pas un effet proportionnel sur les énergies, du fait de postes de consommation constants, comme la production de froid. La mise en service d'une nouvelle ligne robotisée sur le site de Pont-Château, nécessitant de nombreux tests, a également impacté ce ratio. Sur les sites, les actions d'optimisation menées depuis quelques années se poursuivent : remplacement de matériels (chaudière, compresseur), mise en place progressive d'éclairage en LED avec pilotage en Gestion Technique Centralisée, déconsignation du froid, compresseurs à vitesse variable, mise en place de compteurs divisionnaires pour améliorer le pilotage, isolation, récupération de chaleur, ...

Depuis une dizaine d'année, plusieurs sites se sont ainsi engagés dans des dispositifs de type « Certificats d'Economie d'Energie » (CEE) qui permettent aux fournisseurs d'énergie de promouvoir les investissements économes en énergie et aux entreprises d'y trouver un levier financier au service de leurs projets industriels. Les certificats ne sont attribués que pour des actions concrètes allant au-delà des performances réglementaires. En 2021, il n'y a toutefois pas eu d'obtention de CEE.

A date, aucun site n'utilise de sources d'énergie renouvelables. L'intégration d'une proportion d'énergie verte dans les futurs contrats est étudiée.

Utilisation de l'eau :

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

L'eau est utilisée dans la fabrication des produits, le nettoyage des équipements et locaux, et certains process de refroidissement. En 2021, en moyenne, et toutes fabrications confondues, le Groupe a consommé 4,98 m³ d'eau par tonne de produits fabriqués, ratio en hausse par rapport à 2020 (+ 24,6 %). La variation d'activité n'a pas un effet proportionnel sur l'eau, du fait de postes de consommation constants, comme le nettoyage quotidien des ateliers ou les condensateurs évaporatifs. La mise en service d'une nouvelle ligne robotisée sur le site de Pont-Château, nécessitant de nombreux tests, a pu également impacter ce ratio. Le site de Pont l'Evêque identifie une surconsommation expliquée par une fuite accidentelle et de nouvelles pratiques de nettoyage.

Sensibles à la maîtrise des consommations d'eau, les sites ont poursuivi les actions d'économie déjà engagées : organisation du planning de production pour optimiser le nombre de nettoyages, modification des procédures de nettoyage, révision des réseaux d'eau, sensibilisation du personnel (qui incite les

salariés à consommer moins d'eau et à veiller à la qualité des rejets), modification de process (dégivrage des surgélateurs par exemple).



Réduction de la pollution, des déchets et des impacts sur la biodiversité

Chiffres-clés 2021

- | |
|---|
| ☹️ DCO /million tonnes fabriquées : 200 (objectif : 200) |
| ☹️ Déchets : tonnage/1 000 tonnes fabriquées : 101 (objectif : 103) |
| ☹️ Taux de valorisation des déchets : 85 % (objectif : 90 %) |

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

Dans la majorité des sites (5 sur 7), les eaux usées subissent un prétraitement avant d'être évacuées par les réseaux d'assainissement. Leur composition en matières organiques et en éléments minéraux, tels que l'azote et le phosphore, fait l'objet d'un contrôle, soit en interne, soit auprès d'organismes compétents. La quantité totale de DCO mesurée dans les rejets (calculée sur des fréquences d'analyses variables selon les sites) est de 8,61 tonnes en 2021 après application du taux d'abattement des stations de traitement communales. Le tonnage est relativement stable par rapport à 2020 mais de façon hétérogène entre les sites. Pour la majorité d'entre eux, les actions de sensibilisation interne (bonnes pratiques de nettoyage) engagées pour limiter les tonnages sortants, ainsi que des mesures prises pour épurer l'eau avant déversement en station de traitement ont été suivies de résultats. L'augmentation des taux sur les sites de Traiteur Pâtissier s'explique en partie par l'augmentation des volumes fabriqués et une évolution du mix-produits.

Le ratio tonnage DCO par million de tonnes de produits fabriqués est en hausse par rapport à l'année précédente mais il reste en phase avec l'objectif fixé.

Gestion des déchets :

Le Groupe a maintenu sa politique de réduction des déchets par une sensibilisation permanente des collaborateurs dans les ateliers et une attention particulière auprès des fournisseurs sur les conditionnements. En 2021, les usines du Groupe ont généré 4 340 tonnes de déchets (ce qui représente un ratio de 101 tonnes de déchets pour 1000 tonnes de produits fabriqués, en hausse de 3,6 % par rapport à 2020), dont 21 % sont des biodéchets avec réemploi en alimentation animale.

- ✓ Les déchets industriels non dangereux (DIB), qui sont des déchets en mélange, ont représenté 1 241 tonnes, en baisse par rapport à 2020. Ils sont récupérés pour être, en général, incinérés par des sociétés spécialisées ou utilisés en production de méthane. Comme en 2020, une grande partie des déchets, issus des 4 sites de Loire-Atlantique, a aussi été orientée vers des centres de stockage (*cf § valorisation des déchets*).
- ✓ Les biodéchets sont destinés à la valorisation par des organismes habilités (compostage, méthanisation) (1196 tonnes) ou au « réemploi » dans des filières d'alimentation animale (925 tonnes). Cette filière est une des réponses apportées aux mesures incitatives développées dans le plan national de lutte contre le gaspillage alimentaire.
- ✓ Les déchets dangereux (DD) ont représenté 19 tonnes en 2021 (selon les sites, concernent aérosols, piles, lampes/néons, accumulateurs, séparateurs d'hydrocarbures, huiles de maintenance, solvants...).
- ✓ Les cartons et emballages (4^e place en tonnage) : en 2021, les sites industriels ont rejeté 534 tonnes de cartons et emballages. Le recyclage est assuré par des entreprises spécialisées reconnues. De nouvelles filières ont été sélectionnées.
- ✓ Les boues en matière sèche ont représenté 77 tonnes. Le tonnage est en baisse par rapport à 2020.

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

En 2021, le pourcentage global de valorisation des déchets (matière ou énergétique) s'élève à 85 % grâce à la valorisation d'une partie des DIB (production de chaleur), à la poursuite du recyclage notamment le tri du plastique et au recours à des filières de réemploi pour la valorisation des biodéchets. Toutefois, du fait de la baisse capacitaire de l'un des centres de valorisation de Nantes-Métropole qui a privilégié le traitement des déchets ménagers au détriment des déchets industriels, lesquels ont été envoyés en centre de stockage au lieu d'être incinérés (4 sites concernés), le pourcentage de valorisation en production de chaleur est impacté négativement depuis 2 ans.

Le tri du papier est pratiqué sur tous les sites. En 2021, 5,2 tonnes de papier ont ainsi été collectées pour être, soit cédées à des associations caritatives, soit revendues en valorisation. La baisse de ce tonnage depuis 2 ans s'explique par une réduction des effectifs administratifs en présentiel sur les sites (pratique du télétravail).

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

Le site de Saint-Herblain (comprenant le siège administratif et un site de production) dispose également de filières de tri spécifiques : des collecteurs de gobelets, bouteilles plastiques et canettes en métal sont installés dans les deux zones de pause du site. Les salariés sont sensibilisés par voie électronique et affichage. Le bilan des années passées est satisfaisant en qualité de tri.



Changement climatique et rejets de gaz à effet de serre (G.E.S.)

Depuis 2013, les sites du Groupe comptabilisent leurs rejets de gaz à effets de serre (GES) sur les Scopes 1 & 2. Le calcul du scope 3 a été ajouté en 2017, conformément à la réglementation en vigueur.

Chiffres-clés 2021

- | |
|---|
| ☹ Tonnage eq CO ₂ /1 000 tonnes fabriquées (scope 1&2*) : 576 (objectif : 247) |
| ☹ Tonnage eq CO ₂ /1 000 tonnes fabriquées (scope 3*) : 2 124 (objectif : 1 800) |

(*)Scope 1 : émissions de GES directes (dans le périmètre des sites du Groupe)

Scope 2 : émissions de GES indirectes (hors périmètre des sites du Groupe) liées aux consommations d'énergies

Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes de GES

Pour les scopes 1 et 2, le résultat global de l'année 2021 est de 24 793 TeqCO₂ pour les 7 sites, en hausse très significative par rapport à 2020, dû à des fuites accidentelles de fluides frigorigènes. Le ratio tonne équivalent CO₂ pour 1000 tonnes de produits fabriqués est également très fortement impacté. Il s'agit d'événements occasionnels qui ne devraient impacter que l'exercice en cours.

Le Groupe a engagé depuis plusieurs années un très important programme d'investissements visant la substitution de certains fluides frigorigènes utilisés dans la production de froid ayant un impact négatif sur l'environnement.

Ce programme a démarré sur le site de Fouesnant où toute la production de Froid est aujourd'hui passée en technologie NH₃. Pont-Château est le second site qui a été entièrement converti sur cette technologie, suite à son agrandissement. La conversion à des technologies de fluides naturels est également planifiée pour les 3 autres sites du secteur Froid (Malville, Marans et Saint-Herblain) dans les années à venir (2024-2025).

Par ailleurs, les audits énergétiques réalisés progressivement sur les sites et la mise en œuvre des plans d'action associés, doivent permettre de réduire graduellement les émissions de GES et les consommations d'eau et d'énergies. En 2021, les usines de Tipiak Traiteur Pâtissier ont été accompagnées d'un auditeur extérieur pour mettre en place un plan d'actions concret intégré au plan pluriannuel d'investissement.

La valeur du scope 3 pour l'année 2021 est évaluée à 91 379 TeqCO₂, soit 79 % du total des émissions de GES. Elle est en hausse de 15 % au global par rapport à 2020. Toutefois, du fait d'une évolution très

significative du mode de calcul du Scope 3 en 2021 sur le poste « transport amont et distribution », le total de ce scope ne peut pas être comparé à la valeur de l'année précédente.

Les achats de matières premières et emballages représentent de très loin la part plus importante du scope 3 (73 %). Un travail d'approfondissement de l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 sur cette catégorie est en cours et donnera lieu à la mise en place d'un plan d'actions en 2022.

Dans le domaine du transport, des solutions de mutualisation sont recherchées pour limiter l'empreinte carbone. (Cf § développement et communication produits responsables)

Selon les postes d'émission, les niveaux d'incertitude sont les suivants : faible pour les scopes 1, 2 et le poste déchets, moyen pour les postes transport aval et achats matières premières/emballages, fort pour le poste achat de stockage froid et transport amont, très fort pour les autres postes (distribution, déplacements, process/utilisation/fin de vie des produits vendus).

1.7 Les partenaires d'affaires



Approvisionnements responsables

Cet enjeu fait référence à plusieurs types de critères : qualité des matières et emballages, pérennité des relations commerciales engagées, responsabilité sociale, environnementale et sociétale.

Volet Qualité :

La maîtrise de la qualité et de la disponibilité des matières premières et des emballages est une préoccupation majeure pour le Groupe. En effet la qualité des ingrédients et des emballages mis en œuvre est un facteur clé dans le succès des produits commercialisés par Tipiak. C'est pourquoi le Groupe accorde la plus grande importance au processus de sélection des matières et emballages et des fournisseurs qui les proposent. Tipiak est soucieux d'entretenir des relations durables et de qualité avec les partenaires fournisseurs qu'il a sélectionnés.

Chiffres-clés 2021

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">😊 Taux de fournisseurs audités par an (en chiffre d'affaires) : 13,1 % (objectif : 12 %)😞 Taux des non-conformités fournisseurs : 7,7 % (objectif < 5 %)😊 Taux de fournisseurs évalués satisfaisants : 88,2 % (objectif > 80 %) |
|---|

La procédure Achats Groupe fixe les lignes directrices en matière de processus achats (sourcer, sélectionner, négocier, référencer, approvisionner, évaluer) applicables à tous les pôles du Groupe. L'enjeu majeur est de permettre l'évaluation et la maîtrise des risques à l'achat. Elle est relayée ensuite dans les pôles par une procédure spécifique, intégrée au système qualité du pôle.

Tipiak travaille continuellement à sélectionner ses matières et à en tester régulièrement de nouvelles dans le cadre d'un processus de référencement rigoureux. La sélection des matières premières comporte plusieurs étapes de validation de la matière et du fournisseur (revue documentaire, audit fournisseur, type et fréquence des analyses, tests industriels, ...). Dans tous les pôles, une évaluation croisée des services Achats/Qualité/approvisionnements permet de dresser une cartographie des fournisseurs selon des critères tels que la qualité des matières livrées, le respect des délais, l'ancienneté des relations commerciales, la localisation géographique, etc.

Dans certains cas, la relation s'enrichit aussi grâce à des actions de co-développement en matière d'innovation produit (tests de nouvelles matières premières). L'incitation à engager des démarches de certifications qualité type B.R.C., peut aussi faire partie des leviers pour aider les fournisseurs à progresser.

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

En 2021, 4,1 % des fournisseurs du Groupe représentant 13,1 % du volume d'achat global ont été audités.

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

Volet RSE :

Le Groupe prend en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat. Il poursuit par exemple sa démarche de promotion des dix principes du Pacte Mondial, notamment ceux touchant l'environnement, auprès de ses fournisseurs de matières premières et d'emballages. Questionnaires fournisseurs, conditions générales d'achat et supports d'audits fournisseurs y font ainsi référence, dans un but de sensibilisation et d'incitation. Pour certaines catégories d'achat, les pôles portent aussi une attention particulière à l'origine géographique des matières ou à la certification de la filière.

Dans les 3 années à venir, le groupe planifie d'enrichir le questionnaire d'audit des fournisseurs de questions portant sur des critères RSE tels que le respect des Droits de l'Homme et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, le respect et la protection de l'environnement et la lutte contre la fraude et la corruption. Cet audit RSE sera réalisé en priorité chez les fournisseurs localisés dans des zones géographiques identifiées comme sensibles. Le résultat de cet audit RSE sera pris en compte dans l'évaluation et la sélection des fournisseurs. Des plans d'actions correctives seront demandés aux fournisseurs audités évalués non conformes.

Pour accompagner cette démarche, une mission « approvisionnements responsables » a été initiée fin 2020 avec l'aide d'un cabinet extérieur. A partir de documents internes issus des services achats, une première cartographie des risques a été établie au regard des pays de provenance des matières premières et des emballages. En 2021, cette mission s'est poursuivie en relation avec les Directions Produits et les services Achats du Groupe pour établir la feuille de route. Une charte « Achats Responsables » a été formalisée et sera déployée auprès des fournisseurs selon un plan d'actions priorisé.



Ethique des affaires

Le groupe Tipiak s'attache particulièrement à entretenir des relations loyales, intègres, équilibrées et durables avec l'ensemble de ses partenaires d'affaires.

Dans le cadre de son code de conduite et dans le respect des principes du Pacte Mondial auquel il adhère depuis 2003, il s'engage à lutter contre toutes les formes de corruption ou de fraudes qui sont préjudiciables à ses intérêts et à sa réputation mais aussi à l'ensemble de ses parties prenantes et à la communauté des affaires en général.

Chiffres-clés 2021

- | |
|---|
| 😊 Nombre d'actes non-conformes d'origine interne : 0 (objectif : 0) |
| 😊 Nombre d'actes non-conformes d'origine externe : 0 (objectif : 0) |

Prévenir la fraude et la corruption

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

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

Par ailleurs, la sensibilisation des fournisseurs du Groupe aux principes du Pacte Mondial constitue une action de prévention contre le risque de corruption.

Pour améliorer la maîtrise des filières d'approvisionnement et limiter le risque de fraude de la part de fournisseurs, un processus de sécurisation des achats applicable à l'ensemble des pôles du Groupe est en place sur la base d'une matrice « Fraude » par famille de matières. Cette matrice identifie 3 niveaux de risque distincts correspondant à 3 niveaux de plans d'action en termes de contrôles internes et externes qui sont déployés progressivement au sein du Groupe. Depuis plusieurs années, des plans d'action sont engagés, sur les matières premières ou les emballages selon les pôles, comme par exemple :

- contrôle des matières premières à réception,
- réalisation d'analyses complémentaires de certaines matières premières avec l'implication du fournisseur,
- suppression de matières premières identifiées à risque ou substitution par des matières maîtrisées - déréférencement ou sélection de nouveaux fournisseurs,
- renforcement des audits,
- mise en place de nouvelles spécifications sur les risques nouveaux et émergents,
- renforcement de la veille en lien avec les syndicats professionnels.

Dans le cadre des obligations la loi Sapin II portant sur la lutte contre la corruption, une cartographie des risques a été réalisée en 2017 pour identifier et mesurer les risques d'exposition du Groupe à la corruption. Les personnes de l'entreprise les plus exposées à ce risque ont été identifiées à partir d'entretiens menés auprès de managers issus des services achats, commercial (France et export), finances, ressources humaines, juridique. En parallèle, un « code de conduite anti-corruption » a été rédigé avec le concours des responsables ressources humaines pour être présenté en consultation aux instances du personnel. Il a été intégré dans le règlement intérieur de tous les établissements du Groupe et a fait l'objet d'une communication interne et externe. En 2019, une campagne de sensibilisation à notre code de conduite a été menée auprès des partenaires d'affaires (matières premières et emballages dans un premier temps) par l'envoi d'un e-questionnaire. En 2020, un outil d'e-learning personnalisé a été conçu pour favoriser la sensibilisation des salariés les plus exposés au code de conduite. Testé en 2021 auprès d'un groupe pilote, il sera déployé progressivement dans les années à venir.

Les actions seront ainsi poursuivies en 2022, notamment la formation et sensibilisation des salariés selon leur degré d'exposition ainsi que la sensibilisation de nos partenaires d'affaires.



Contributions aux communautés locales

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

Le Groupe adhère également à plusieurs groupements d'employeurs pour pérenniser l'emploi des personnels saisonniers en s'associant à d'autres employeurs locaux. Les équipes ressources humaines participent régulièrement à des forums emploi ou forums d'orientation afin de faire connaître leurs

savoir-faire et de rencontrer de nouveaux talents. Certains ont été organisés en mode virtuel. Elles s'associent aussi à des initiatives impliquant des professeurs de collèges, lycées, établissements d'enseignement supérieur ou représentants de Pôle Emploi et de missions locales, pour présenter l'entreprise.

En termes de partenariat, le Groupe contribue à l'aide aux plus démunis par des dons réguliers de produits alimentaires à plusieurs associations caritatives situées à proximité des usines, comme les « Restos du cœur » ou la « Banque Alimentaire ». Il propose également ses produits à la vente « en déstockage » (produits non conformes mais consommables ou proches de la date de péremption) dans des filières de distribution adaptées ou en alimentation animale pour quelques co-produits.

Ces actions répondent aux mesures incitatives développées dans le plan national de lutte contre le gaspillage alimentaire. En 2021, les dons de produits aux associations représentent 66 K€, les ventes « en déstockage » 157 K€ et la vente de co-produits pour l'alimentation animale 42 K€ ; ce qui représente un volume total de 1 009 tonnes.

Depuis huit ans, le Groupe soutient l'action de plusieurs salariés sportifs (frais d'inscription couverts) qui participent au Marathon de Nantes. Depuis 2 ans, la course relais, à laquelle participent les équipes aux couleurs de Tipiak, n'a pas pu avoir lieu.

Un groupe de salariés coureurs et marcheurs est également soutenu par le site de Fouesnant pour sa participation à des courses locales.

Entretenir des relations avec ses publics

Chaque direction opérationnelle veille à maintenir des relations constructives avec son environnement proche, par des échanges ou des visites sur le site : les élus locaux, les représentants de l'Etat ou des administrations, les forces de l'ordre ou de sécurité. Des relations étroites sont ainsi entretenues avec les sapeurs-pompiers de chaque commune et des actions de coopération sont menées avec eux.

Par son implication dans des associations professionnelles locales (comme LIGERIAA en Pays de la Loire, ABEA en Bretagne et IFRIA en Bretagne et en Pays de la Loire), le Groupe contribue à la réflexion menée sur l'évolution de ses métiers et de son activité. Il s'implique également dans les associations des zones industrielles dans lesquelles certains sites sont implantés pour participer à la vie du territoire (restauration inter-entreprises, actions sociétales vis-à-vis des jeunes de la commune par exemple).

Il participe également à l'information de ses salariés sur l'organisation de dons du sang avec l'Etablissement Français du Sang. Panification a aussi proposé à ses salariés de bénéficier d'un vaccin antigrippal, dont les frais étaient pris en charge par l'entreprise.

Le Groupe favorise également l'accueil de stagiaires, de niveau collège (stages d'observation) jusqu'au stage de fin d'études supérieures. En 2021, 63 stagiaires (tous niveaux confondus) ont ainsi été accueillis dans les différents services de l'entreprise, dont 13 % en production. En outre, les pôles favorisent de plus en plus les formations en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) pour permettre aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle qu'ils peuvent ensuite valoriser dans leur parcours professionnel.

Certains salariés animent des conférences ou des cours pour partager leur expertise auprès des étudiants ou élèves, participent à des jurys dans leur branche professionnelle.

Annexe – Données sociales et environnementales

1/ Données sociales

Effectif annuel moyen en équivalent temps plein

| Effectifs | Services centraux | Secteur Sec | Secteur Froid | Effectif 2021 | Rappel 2020 | Rappel 2019 |
|-------------------------------|-------------------|-------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| Contrats à durée indéterminée | 32 | 234 | 611 | 877 | 841 | 831 |
| Contrats à durée déterminée* | 1 | 24 | 285 | 310 | 336 | 361 |
| Total effectifs Tipiak | 33 | 258 | 896 | 1187 | 1177 | 1192 |
| Intérimaires | 3 | 36 | 115 | 154 | 130 | 132 |
| Total effectifs | 36 | 294 | 1011 | 1341 | 1307 | 1324 |

(*) Les contrats en alternance (apprentissage/professionnalisation/...) sont comptés pour 1 ETP et non 0,5.

Effectif annuel moyen en équivalent temps plein par statut

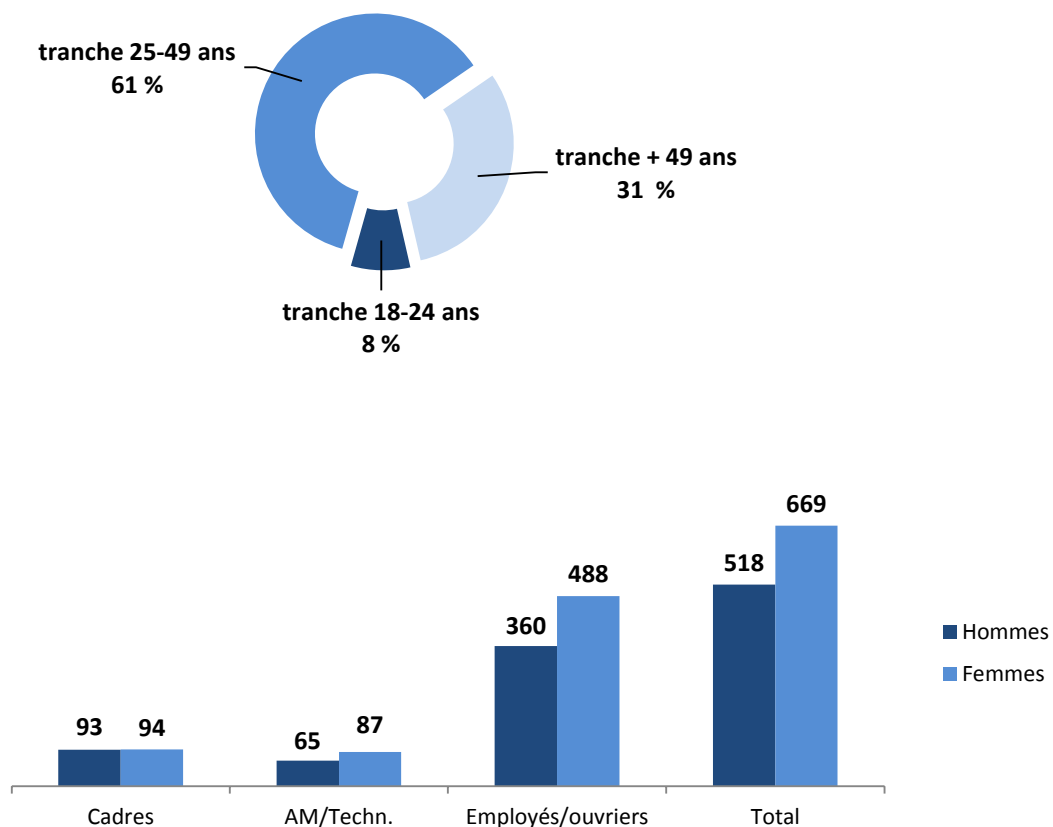
| Statut | Services centraux | Secteur Sec | Secteur Froid | Effectif 2021 | H 2021 | F 2021 | Rappel 2020 | Rappel 2019 |
|--------------------------------|-------------------|-------------|---------------|---------------|--------|--------|-------------|-------------|
| Cadres | 13 | 80 | 94 | 187 | 50 % | 50 % | 184 | 174 |
| Maîtrise et Techniciens | 7 | 51 | 94 | 152 | 43 % | 57 % | 149 | 153 |
| Employés/ouvriers | 13 | 127 | 708 | 848 | 42 % | 58 % | 844 | 865 |
| Total effectifs Tipiak* | 33 | 258 | 896 | 1187 | 44 % | 56 % | 1177 | 1192 |
| | | | | | | | | |

(*) Les contrats en alternance (apprentissage/professionnalisation/...) sont comptés pour 1 ETP et non 0,5.

Effectif inscrit au 31 décembre 2021 (hors intérim)

| Effectifs | Services centraux | Secteur Sec | Secteur Froid | Total effectif au 31/12/2021 | Rappel 2020 | Rappel 2019 |
|-------------------------------|-------------------|-------------|---------------|------------------------------|-------------|-------------|
| Contrats à durée indéterminée | 31 | 237 | 683 | 951 | 969 | 934 |
| Contrats à durée déterminée | 1 | 26 | 149 | 176 | 136 | 190 |
| Total | 32 | 263 | 832 | 1127 | 1105 | 1124 |
| <i>Dont à temps partiel</i> | 0 | 14 | 63 | 77 | 77 | 77 |

Répartition par sexe et par tranche d'âge



Recrutement et turn over

| Mouvements | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| Embauches en CDI | 95 | 116 | 131 |
| <i>dont créations de poste</i> | 16 | 59 | 45 |
| Turn over (tous motifs confondus)* | 10,8 % | 11,1 % | 13,2 % |

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

Formation

| Formation | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|----------|--------|--------|
| Nb de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation | 811 | 689 | 783 |
| Nb d'heures de formation dispensées | 17 742 | 10 706 | 14 603 |
| Budget total | 1 031 K€ | 665 K€ | 786 K€ |
| % de la masse salariale | 2,5 % | 1,66 % | 2,0 % |

Insertion des personnes handicapées

| Travailleurs handicapés | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Taux de travailleurs handicapés (%) | 6,79 | 6,11 | 5,12 |

2/ Données environnementales

Utilisation des énergies

| Energies (en MWh) | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|-----------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| | total | par tonne fabriquée | total | par tonne fabriquée | total | par tonne fabriquée |
| Electricité | 26 255 | 0,61 | 24 825 | 0,55 | 23 692 | 0,57 |
| Gaz | 42 629 | 0,99 | 42 587 | 0,95 | 40 954 | 0,99 |
| Fioul | 195 | | 172 | | 209 | |
| Total énergies | 69 086 | 1,61 | 67 593 | 1,50 | 64 866 | 1,56 |

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

Utilisation de l'eau

| Eau / rejets | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|-----------------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|
| | total | par tonne fabriquée | Total | par tonne fabriquée | total | par tonne fabriquée |
| Consommation totale (en m³) | 214 121 | 4,98 | 180 078 | 3,99 | 183 278 | 4,41 |

| | | | | | | |
|-------------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
| Rejets des eaux usées (en m³) | | 3,3 | | 2,6 | | 3,1 |
| Coefficient de rejet | 66 % | | 66 % | | 71 % | |

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

Les rejets de gaz à effet de serre (GES)

| GES (en tonne équivalent CO2) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|----------------|---------------|---------------|
| SCOPE 1 (*) | 23 577 | 10 179 | 11 351 |
| SCOPE 2 (*) | 1 216 | 1 149 | 1 097 |
| TOTAL SCOPES 1&2 | 24 793 | 11 328 | 12 448 |
| Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées | 576 | 251 | 299 |
| SCOPE 3 (*) | 91 379 | 79 482 | 71 079 |
| Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées | 2 124 | 1 763 | 1 709 |
| TOTAL SCOPES 1,2 & 3 | 116 172 | 90 810 | 83 527 |
| Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées | 2 700 | 2 014 | 2 008 |

(*) Scope 1 : émissions de GES directes (dans le périmètre des sites du Groupe)

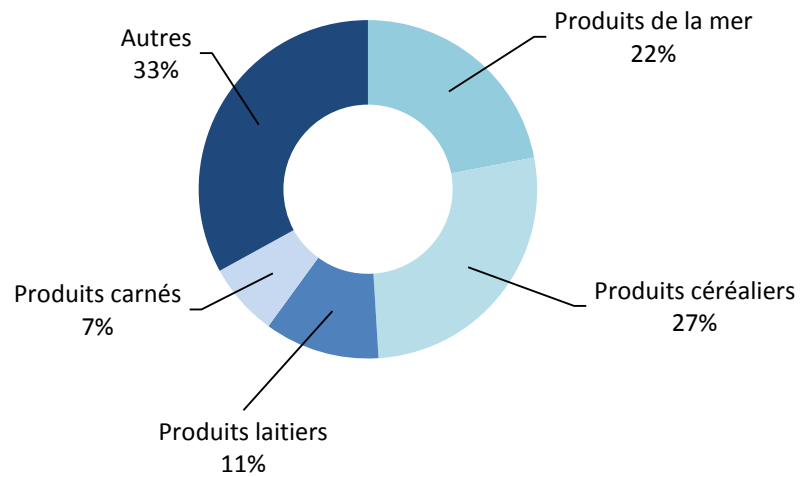
Scope 2 : émissions de GES indirectes (hors périmètre des sites du Groupe) liées aux consommations d'énergies

Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes de GES

Rappel : du fait d'une évolution très significative du mode de calcul du Scope 3 en 2021 sur le poste « transport amont et distribution », le total et les ratio ne peuvent pas être comparés aux valeurs de l'année précédente.

Répartition des achats matières premières (en valeur) :

Les quatre principales familles de matières premières (hors emballages) représentent 67 % (soit 41 917 K€) du montant total des achats de matières premières (contre 69 % en 2020).



Application de la Taxonomie européenne

En application du Règlement européen 2020/852 (Règlement Taxonomie), le groupe doit communiquer, à compter de l'exercice 2021, des indicateurs de performance sur la part des activités éligibles à la taxonomie durable au titre de deux objectifs climatiques : l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique.

Ces indicateurs concernent le Chiffre d'Affaires, les investissements (CAPEX) et les dépenses d'exploitation (OPEX) sur l'ensemble du périmètre consolidé. L'évaluation de l'éligibilité des activités et la détermination de ses indicateurs pour 2021 ont été menées sur la base des dispositions relatives à l'application du Règlement Taxonomie, i.e. du Règlement délégué Climat du 4 juin 2021 et de l'acte délégué du 6 juillet 2021.

Chiffre d'affaires :

Dans le cadre des deux premiers objectifs climatiques applicables à compter de 2021, la Commission Européenne a priorisé les secteurs d'activités ayant une contribution majeure aux émissions de gaz à effet de serre au niveau de l'UE.

Le secteur Agroalimentaire n'est pas représenté dans les deux premiers objectifs environnementaux de la Taxonomie. En conséquence, aucune activité liée au chiffre d'affaires du Groupe n'est éligible en 2021. Cette analyse sera révisée lors de la mise en application des textes relatifs aux quatre autres objectifs environnementaux.

Investissements (CAPEX) :

Du fait de la non-éligibilité des activités du Groupe, les investissements directement rattachés à l'activité, réalisés en 2021, ne sont pas directement éligibles.

Les CAPEX mis en œuvre au titre de « mesures individuellement durables », telles que définies par le Règlement Taxonomie, concernent la construction et la rénovation de bâtiments existants. Ils représentent 11,9 % des acquisitions d'immobilisations.

Alors que les années précédentes, plusieurs sites industriels du Groupe ont investi dans des outils industriels économes en énergie, permettant ainsi d'obtenir des « Certificats d'Economie d'Energie » (CEE), il n'a pas eu d'obtention de CEE en 2021.

Dépenses d'exploitation (OPEX) :

Le montant des dépenses éligibles à la taxonomie représente 0,6 % des dépenses d'exploitation, ce qui n'est pas considéré comme significatif.



Tipiak

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée 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.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.



Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre septembre 2021 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ huit semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené neuf entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions des Ressources Humaines, des Achats, de la Qualité, de la Santé, Sécurité et Environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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 ;

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, 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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (éthique des affaires, approvisionnements responsables), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et du site de Fouesnant ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une entité contributrice listée ci-dessus qui couvre 14 % de la quantité totale de produits fabriqués, 22 % des effectifs et 16 % de la consommation d'énergie du groupe ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.



Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 28 mars 2022

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Gault'.

Thomas Gault
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

| Informations sociales | |
|---|--|
| Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance) | Informations qualitatives (actions ou résultats) |
| Taux de fréquence (en nombre d'accidents/million d'heures travaillées) Taux de gravité des accidents du travail (en nombre de jours perdus/millier d'heures travaillées) Taux d'absentéisme (en %) Taux de dépenses de formation / masse salariale (%) | L'emploi (attractivité, rétention) L'organisation du travail (organisation, absentéisme) La santé et la sécurité (actions de prévention) Les relations sociales (dialogue social, accords collectifs) Les plans de formation |
| Informations environnementales | |
| Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance) | Informations qualitatives (actions ou résultats) |
| Consommation d'énergie (en MWh/tonne de produit fabriqué) Consommation d'eau (en m3/tonne de produit fabriqué) DCO (en tonnes/million tonne de produit fabriqué) Quantité de déchets (en tonnes/ktonne de produit fabriqué) Taux de valorisation des déchets (en %) Emissions de CO2 - Scopes 1&2 (en teqCO2/ktonne de produit fabriqué) Emissions de CO2 - Scope 3 (en teqCO2/ktonne de produit fabriqué) : achats de matières premières et emballages, transport amont et aval. | Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens), L'économie circulaire (matière première, énergie, gestion des déchets, gaspillage alimentaire), Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation), La gestion de l'eau et la protection de la biodiversité. |
| Informations sociétales | |
| Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance) | Informations qualitatives (actions ou résultats) |
| Taux de réclamations pour motifs de santé (par million d'unités vendues) Taux de fournisseurs évalués satisfaisants (en %) Indicateur nutriscore | Procédure d'achat des matières premières et des emballages Critères d'évaluation fournisseurs Politique qualité |