



La responsabilité sociétale de l'entreprise - Exercice 2024 -



Tipiak, tout est dans la recette

RAPPORT RSE - Exercice 2024

Tipiak a procédé 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.

Les informations fournies dans les paragraphes qui suivent couvrent les activités de l'ensemble des filiales de Tipiak SAS 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.

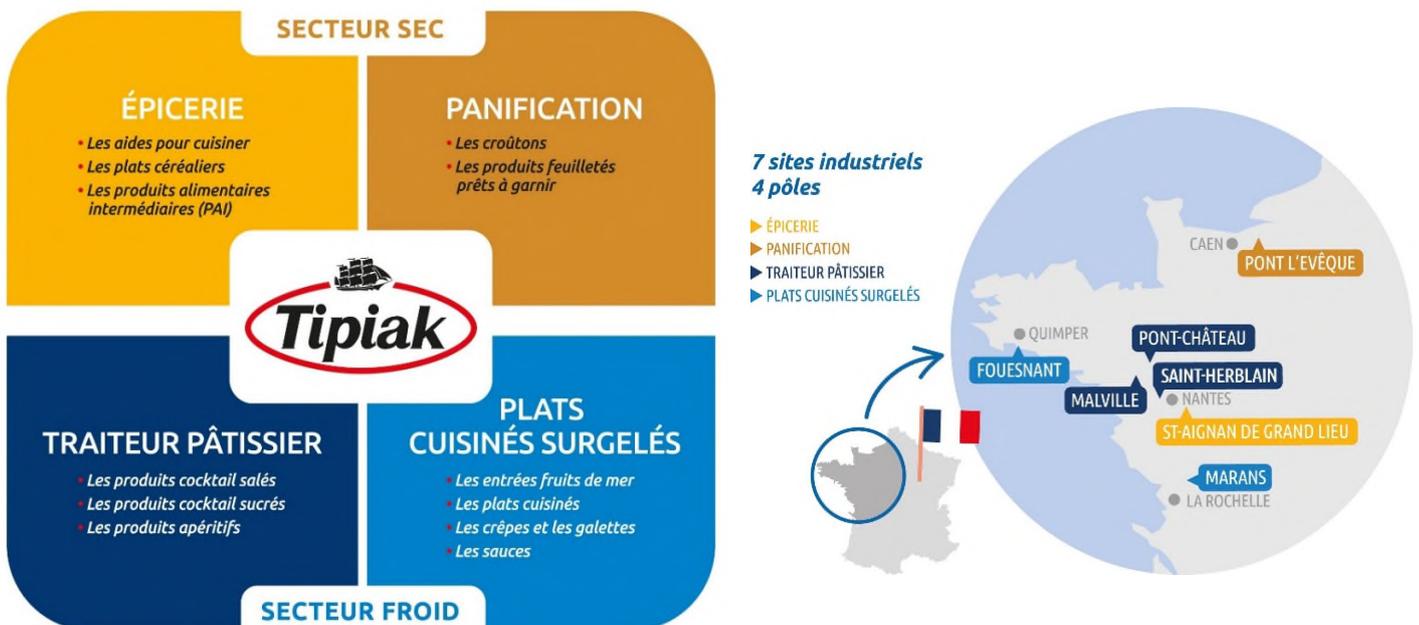
1. Présentation de Tipiak et de son modèle d'affaires

Tipiak est une entreprise agro-alimentaire de taille intermédiaire. Cotée en Bourse jusqu'en août 2024, elle était détenue majoritairement par 2 familles françaises depuis sa création en 1967, jusqu'au rachat par la coopérative Terrena en juin 2024.

Elle est composée de 4 pôles d'activité opérant sur des marchés spécifiques. Chaque pôle, à partir des grandes orientations stratégiques fixées par la Direction Générale du Groupe, définit sa propre feuille de route avec les objectifs, plans d'action et ressources associés et la soumet à la Direction générale du Groupe pour arbitrage et validation.

En l'absence de direction centralisée au niveau du Groupe pour un certain nombre de fonctions (Marketing, RH, Qualité, Achats, Santé Sécurité & Environnement), des instances transversales impliquant des responsables des 4 pôles d'activité se sont réunies à fréquence régulière en 2024 pour définir et coordonner leurs politiques, objectifs, plans d'action et moyens associés et les présenter à la Direction Générale du Groupe pour approbation.

L'organisation de 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.



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 et développer sa présence sur les marchés de la Restauration Hors Foyer.

2. Les enjeux RSE

En 2017, une étude de matérialité a permis, 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 réalisées auprès des dirigeants des deux secteurs d'activité du Groupe pour déterminer le niveau de matérialité de chaque enjeu.

Au terme d'une phase de documentation, de benchmark (par rapport à d'autres groupes du secteur agro-alimentaire) et d'analyse critique menée en interne, 4 piliers et 13 enjeux RSE ont été identifiés comme les plus pertinents pour le Groupe. Chacun de ces 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 2022, la réévaluation de la cotation a conduit à réviser à la hausse l'importance de certains enjeux : Développement et communication produits responsables, Développement du capital humain, Diversité & inclusion, égalité au travail et Changement climatique.

Ce niveau de cotation a été reconduit en 2023 et 2024.

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

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

Dès 2023, dans le cadre de la nouvelle directive européenne « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD), le Groupe a diligenté une mission d'accompagnement à un cabinet extérieur pour réaliser sa nouvelle analyse de double matérialité (impact et financière). Les ateliers de travail réalisés à l'occasion de cette mission ont permis de sensibiliser les équipes sur les nouveaux enjeux de cette directive et de les mobiliser sur la feuille de route à mettre en œuvre dans les années à venir. En parallèle, les pôles ont aussi mené une réflexion au sein de leurs comités de direction respectifs pour définir comment mieux intégrer les enjeux RSE dans leur performance.

Courant 2024, un projet d'envergure a été lancé pour accompagner le rapprochement de Tipiak avec le groupe Terrena sur les domaines stratégiques de l'entreprise. Les équipes ont ainsi partagé leur vision respective de la RSE, leurs engagements et leurs indicateurs, afin de favoriser l'intégration de Tipiak dans le périmètre de Terrena.

Tipiak continue à afficher sa volonté de diffuser et ancrer de plus en plus largement la démarche et la culture RSE dans toutes les fonctions de l'entreprise, tant dans les processus opérationnels que dans la gestion de projets, avec l'objectif d'améliorer de manière significative les performances RSE pour l'ensemble des enjeux identifiés comme majeurs.

3. La stratégie RSE

Le tableau qui suit synthétise la stratégie RSE de Tipiak en indiquant pour chaque enjeu son niveau d'importance, l'engagement auquel il correspond pour le Groupe, l'indicateur clé de mesure associé, sa valeur pour l'année 2024 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	2024	Objectifs*	REALISE
CONSOMMATEURS						
Santé et sécurité des consommateurs	Majeure	Prévenir les risques pour la santé des consommateurs	taux réclamations consommateurs santé	7,2	< 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	10,3	<13 ppm	☹️
Développement et communication produits responsables	Majeure	Concevoir et développer des produits et des emballages intégrant les préoccupations environnementales, sociétales et nutritionnelles des consommateurs	Indice synthétique Nutriscore	1,42	> 1,56	☹️
			Taux de recyclabilité des emballages tout périmètre	86,1	ND**	/
			Taux de recyclabilité des emballages plastiques	63,3	ND**	/
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	30,3	<29,8	☹️
			taux de gravité	2,02	< 1,5	☹️
			taux d'absentéisme	10,6%	< 10	☹️
Dialogue social et communication interne	Significative	Développer le dialogue social et la communication interne	taux d'heures de débrayage/grève	0,06%	< 0,1%	☹️
Développement du capital humain	Majeure	Assurer le développement des compétences ; favoriser l'attractivité du Groupe et la fidélisation des talents	taux de dépenses de formation/masse salariale	2,9%	> 2%	☹️
			turn over	12,9%	> 3% et < 12%	☹️
			taux de salariés ayant suivi au moins une formation par an	74%	> 65%	☹️
			taux de cadres/AM ayant eu au moins un entretien par an	100%	= 100%	☹️
Diversité & inclusion, égalité au travail	Significative	Favoriser l'égalité de traitement, la diversité et l'égalité des chances	taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,8	> 6%	☹️
			index égalité hommes/femmes	88	> 86	☹️
ENVIRONNEMENT						
Utilisation efficace des ressources	Majeure	Utiliser efficacement les ressources : énergies, eau, matières premières et emballages	énergies : conso MWh /tonne fabriquée	1,53	< 1,60	☹️
			eau : conso m ³ /tonne fabriquée	4,3	< 4,98	☹️
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	210	< 198	☹️
			tonnage déchets/ 1000 tonnes fabriquées	111	< 101	☹️
			taux de valorisation des déchets	92%	> 90%	☹️
Changement climatique	Majeure	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)	285	< 239	☹️
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)	14,0%	> 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	Entretiens 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.

(**) ND=Non Défini (nouvel indicateur construit en 2023)

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 2024

- ☹️ Taux de réclamation consommateurs - santé : 7,2 ppm* (objectif < 5 ppm)
 - 😊 Nombre de retraits/rappels produits : 0 retrait/rappel (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 2024, 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 2024, 60 personnes de l'encadrement ont bénéficié de cette sensibilisation.

En 2024, il n'y a eu aucun retrait/rappel produits.

Engagée dès 2020 à l'Épicerie, 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. Suite à l'enquête d'opinion menée auprès des personnels en 2021 et la mise évidence de points positifs et d'axes de progrès, des actions de communication et de formation ont été menées. Un baromètre de mesure du niveau de culture qualité est réalisé tous les 2 ans. Chez Traiteur Pâtissier, 3 actions majeures sont identifiées par site et par an ; elles sont pilotées par l'encadrement de production et le service qualité.

De son côté, le pôle Panification a poursuivi ses « causeries » sur le sujet avec le personnel. En 2024, l'équipe Plats Cuisinés Surgelés a redynamisé le sujet : relance de l'enquête d'opinion (amélioration de 5 % de la moyenne globale depuis 2021), meilleure visibilité de la « Food Safety Culture » sur les documents qualité et information interne sur la sécurité des aliments.

Les principaux axes de progrès des 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, notamment la présence d'insectes en forte augmentation du fait du réchauffement climatique (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 2024

- | |
|---|
| Taux de réclamation consommateurs : culinarité / praticité : 10,3 ppm*(objectif < 13 ppm) |
| % de recettes testées conformes à la norme d'appréciation gustative : 83 % (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 2024, 83 % 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 est en phase avec l'objectif fixé. Il concerne les remontées sur des appréciations organoleptiques, des visuels produits ou des produits manquants par exemple.

Dans son plan à 3 ans redéfini en 2024, l'entreprise envisage de poursuivre 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. Elle 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 TNS septembre 2024 - post-test TV Tendres Perles



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 AGECE, est prise en compte par le Groupe, qui l'intègre dans les projets des 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 2024

☹️ Indice synthétique Nutriscore (*) : 1,42 (objectif > 1,56)

() 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 Tipiak intègre dans ses réflexions et ses projets.

Le Groupe a conduit dès 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.

Depuis 5 ans, un plan d'action 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.

Un projet animé par les Directions Produits et Marketing des quatre pôles a permis d'accompagner le déploiement de l'affichage Nutriscore sur l'ensemble des produits à la marque Tipiak, distribués en GMS France. Aujourd'hui, cette démarche transversale se poursuit, notamment pour répondre à l'évolution de l'algorithme de calcul qui va impacter les scores de certaines catégories.

() Source : étude KANTAR TNS septembre 2024 - post-test TV Tendres Perles*

Chiffres-clés 2024

😊 Taux de recyclabilité des emballages (tout périmètre) : 86,1 %

😊 Taux de recyclabilité des emballages plastiques : 63,3 %

Concevoir des emballages responsables

Sur le volet emballages, chaque pôle a réalisé un diagnostic interne des emballages utilisés pour étudier de nouveaux types de packagings recyclables 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. Cet état des lieux a aussi permis d'identifier des pistes de réduction de l'utilisation des emballages par catégorie (carton, plastique, etc.), en lien avec les objectifs fixés par la loi AGECC.

En 2024, Tipiak Epicerie a ainsi poursuivi son travail d'ajustement des tailles d'étui, en l'appliquant sur les produits du circuit export, et a défini un nouveau carton de protection adapté pour ces étuis. Côté plastique, la quasi-totalité de ses emballages est aujourd'hui recyclable : les films sachets neutres ont ainsi été convertis en films monomatériau ; seuls quelques films imprimés sont encore en cours de conversion. D'autres films de conditionnement ont été réduits en épaisseur comme en surface utilisée, voire supprimés en partie (comme les coiffes de palettes). Le pôle Panification a participé à un projet d'orientation sur les films souples complexes engagé par l'un des acteurs majeurs français de la REP (Responsabilité Elargie des Producteurs) et les filières de tri associées. Des tests de ces nouveaux films potentiellement recyclables sont prévus en 2025 mais nécessiteront des investissements sur l'outil industriel et des adaptations graphiques des étuis pour les déployer.

Dans le secteur Froid, l'adoption de supports cuisson en carton dans le domaine des plats cuisinés surgelés a été élargie à toute la gamme des plats familiaux. Les projets se poursuivent dans ce secteur pour augmenter le taux de recyclabilité des emballages, notamment celui des sachets coquilles et des cassolettes, ou pour favoriser le passage du plastique au carton. C'est ainsi qu'en 2024, la consommation de plastiques a été réduite en passant l'ensemble des calages des cassolettes en carton. Tous les tests d'homologation des nouveaux films recyclables sur les coquilles Tipiak ont aussi été réalisés pour une mise en œuvre progressive en 2025.

Traiteur Pâtissier a initié de nouvelles actions en 2024 visant la réduction du ratio d'emballage (réduction des grammages de plateaux de présentation) et l'amélioration de la recyclabilité (passage des calages en plastique transparent). D'autres projets ont été menés sur le papier cuisson des macarons et le taux d'encrage de certains emballages secondaires.

Un comité transversal, composé de tous les chefs de projets emballages, se réunit régulièrement pour partager sur les pistes d'optimisation potentielles, assurer une veille sur les nouveaux composants innovants et approfondir la définition d'indicateurs communs. En 2023, les échanges avaient permis de construire des indicateurs pour mesurer le taux de recyclabilité des emballages sur plusieurs périmètres. (*cf ci-dessus*) ; la démarche s'est poursuivie en 2024, notamment sur le travail d'automatisation de la remontée et du traitement des données en relation avec les équipes des systèmes d'information.

On constate une amélioration des 2 indicateurs suivis sur la recyclabilité des emballages : 86,1 % (vs 83,2 % en 2023) pour les emballages tout périmètre et 63,3 % (vs 52,3 %) pour les emballages plastiques.

Dans le domaine de la logistique, des actions sont suivies pour limiter l'impact du transport des matières premières par l'augmentation des conditionnements, ou celui des produits finis en optimisant les plans de chargement (notamment le transport par containers ou la suppression des petites commandes), en relation avec les partenaires logistiques. A l'Epicerie, la mutualisation des transports avec d'autres industriels, concernant une centaine de clients livrés, a permis des gains d'émissions de gaz à effet de serre. D'autres initiatives bas-carbone ont été testées sur nos flux logistiques, comme une navette roulant à l'huile végétale ou des livraisons de proximité en porteur gaz.

Enfin, certains transporteurs ont aussi développé les formations d'écoconduite de leurs chauffeurs.

Durant les années à venir, ces actions autour de la circularité, la recyclabilité et la réduction des emballages seront poursuivies et de nouveaux indicateurs seront mis en place pour en mesurer l'impact.

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. En 2023, les outils Systèmes d'information ont été adaptés pour mettre à disposition des consommateurs des informations produits supplémentaires, conformément aux exigences de la loi AGEC (via la plate-forme Numalim).

Au cours de l'année 2024, sur la base de contrôles aléatoires par échantillonnage sur les produits commercialisés, 4 non-conformités concernant l'étiquetage de produits à marque Tipiak ont été relevées par les services de contrôle de l'Etat, concernant par exemple les conditions d'utilisation de la mention « *Sans résidus de pesticides* ».

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

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, l'inclusion et le développement des talents, meilleurs gages de la réussite du Groupe sur le long terme.

Comme les deux années précédentes, l'année 2024 a été marquée par des difficultés de recrutement sur l'ensemble des territoires. Les équipes ressources humaines ont continué à diversifier leurs actions pour pallier cette tendance générale : actions de communication multimédia, élargissement et diversification du sourcing, renforcement des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi, participation à des opérations de job dating innovantes (théâtre, sport, festival de musique), intégration de personnel étranger (*cf § diversité et inclusion*).



Bien-être, santé et sécurité au travail

Préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs est un pré-requis pour Tipiak. Garantir un environnement et des conditions de travail sains et sécurisés constitue en effet un des axes majeurs de son projet de développement, à l'image de la politique Sécurité promue par le Groupe Terrena.

L'organisation des équipes en charge de la santé et la sécurité, renforcée en 2023 dans le secteur Froid avec la création de postes dédiés a été confirmée. Fin 2024, la Direction Générale a également annoncé la création d'un poste transversal de responsable Santé et Sécurité, rattaché à la Direction des Ressources Humaines, dans le but d'animer une politique unique pour l'entreprise.

En 2024, les plans d'actions issus des diagnostics de culture sécurité des sites du secteur Froid (initiés depuis 2023) se sont poursuivis, notamment un dispositif de formation significatif intégrant également les fonctions supports, afin d'impliquer l'ensemble des équipes dans cette dynamique d'amélioration continue.

Chiffres-clés 2024

-  Taux de fréquence ⁽¹⁾ : 30,3 (objectif < 29,8)
-  Taux de gravité ⁽²⁾ : 2,02 (objectif < 1,5)
-  Nombre de maladies professionnelles reconnues : 14 (objectif < 15)
-  Taux d'absentéisme : 10,6 % (objectif < 10 %) dont 60 % pour cause de maladie

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

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

Les aménagements de postes se sont poursuivis pour limiter la pénibilité ou améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail : rénovation de locaux sociaux (espaces détente sur les sites de Fouesnant et de Saint-Aignan de Grand-Lieu), amélioration technique des systèmes de production de froid négatif pour limiter la prise en glace au sol, mise en place d'affichage sécurité au poste, achat de marchepieds sécurisés pour renforcer la sécurité du travail en hauteur.

Lors de l'implantation de nouvelles lignes, les services Techniques & Méthodes sont impliqués pour intégrer la dimension « santé & sécurité » dès la conception des postes. Des conseils en ergonomie sont ponctuellement sollicités pour aider les équipes dans leur analyse des postes, y compris dans les services administratifs sur des aménagements de bureaux.

De nombreuses actions ont également été mises en place en 2024 sur le Secteur Froid sur le volet organisationnel : création de systèmes de remontées d'événements, donnant la possibilité pour tous d'alerter sur des situations dangereuses, mise en place d'un comité de pilotage Sécurité sur certains sites, création de groupes de travail autour de l'accueil de nouveaux embauchés, ...

Le nombre de maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2024 est en légère hausse par rapport à l'année précédente ; elles restent dues aux Troubles Musculo-Squelettiques, en majorité dans le secteur Froid.

Sur chacun des sites, les CSSCT (Comités Sécurité Santé Conditions de Travail) sont organisés plusieurs fois dans l'année pour valider les plans d'action et suivre l'état d'avancement des projets ; ils permettent d'accompagner les exigences en matière de santé, 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 tous les sites, la démarche de prévention s'appuie également sur le signalement des situations dangereuses et des « presque-accidents », c'est-à-dire des

situations identifiées comme dangereuses, qui pourraient conduire à l'accident, et nécessitent de déclencher des actions.

A Pont l'Évêque, les fiches « Ouf » et les « causeries sécurité » hebdomadaires permettent de sensibiliser tout le personnel et lui apprendre à acquérir des réflexes afin de devenir autonome face à une problématique sécurité. Sur les sites du secteur Froid, le Flash Sécurité « C'est arrivé à.. » est affiché à la suite de tout accident (circonstances, conséquences et plan d'action) pour renforcer la sensibilisation de tous les salariés et éviter que la situation à risque ne se reproduise. Des Flashs sont aussi diffusés à l'Épicerie en cas d'accident.

Pour compléter ces sensibilisations, les 5 sites du Secteur Froid ont déployé depuis 2 ans les « Dialogues Sécurité » ; un moment d'échange privilégié entre le salarié et un binôme d'encadrants pour parler de sécurité sur une tâche ou sur un poste de travail en insistant sur le volet comportemental pour développer la culture sécurité individuelle et collective.

A Saint-Aignan, les membres du comité de Direction s'impliquent dans la démarche par des VCS (Visites Comportementales de Sécurité ; équivalent des Dialogues Sécurité), réalisées dans les ateliers pour échanger avec les opérateurs et valider ensemble les bonnes pratiques.

En 2022, Tipiak Épicerie est devenue la première entreprise agro-alimentaire adhérente de MASE Atlantique pour accompagner sa démarche de progrès.

Dans la fonction commerciale, une formation sécurité routière est proposée aux salariés de la force de vente terrain. Elle a été reconduite en 2024. A l'Épicerie, toutes les personnes ayant une voiture de fonction en bénéficient.

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

Depuis une dizaine d'années, 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 sont proposées aux salariés volontaires sur certains sites par les référents internes.

Chez Traiteur Pâtissier, le module sur « l'Écologie de soi » a été renouvelé en 2024 auprès des services support, pour favoriser la prise de recul et apprendre des techniques de récupération et concentration basées sur la sophrologie.

Les démarches QVT (Qualité de Vie au Travail) engagées ces dernières années se sont poursuivies par des actions de formation, de communication ou d'aménagement des locaux pour améliorer les conditions de travail des salariés, comme la réfection des locaux sociaux à St-Aignan, ... Plusieurs sites organisent des événements internes (organisation de challenges ludiques, présence ponctuelle de food-trucks, etc.) pour contribuer à la cohésion des équipes.

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 fréquence régulière, au service des salariés qui le souhaitent. Pour les sites de Plats Cuisinés Surgelés, une permanence téléphonique avec le SSIO est proposée.

Les nombreux plans d'action engagés permettent bien une prise de conscience des enjeux de la sécurité et santé au travail.

Le Groupe enregistre en 2024 un taux de fréquence de 30,3 d'accidents du travail (hors intérimaires) et un taux de gravité de 2,02, tous les deux en hausse par rapport à 2023. Ce résultat peut s'expliquer en partie par une baisse de l'activité et donc celle du nombre d'heures travaillées, ainsi que par des absences longue durée prolongées en 2024. Sur le périmètre incluant les travailleurs intérimaires, le taux de fréquence est sensiblement identique (il s'élève à 31).

En 2025, tous les sites poursuivront leurs efforts pour animer la « culture sécurité des hommes » au sein de toute l'entreprise et diminuer l'accidentologie.

L'absentéisme

En 2024, l'entreprise a enregistré un taux d'absentéisme de 10,6 %, congés maternité et paternité inclus. Comme les années précédentes, le motif d'absence le plus important est la maladie (60 %).



Dialogue social et communication interne

Chiffres-clés 2024

- | |
|--|
|  Taux d'heures de débrayage/grève : 0,06 % (objectif < 0,1 %) |
|  Taux d'accords signés : 57 % (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 (performances, conditions de travail, projets, etc.) 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'action : 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, ...

A partir de juin 2024, les accords du groupe Terrena ont été progressivement appliqués.

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 (selon les pôles) s'est poursuivi. Le pôle Traiteur Pâtissier a renouvelé son accord en 2024, en tenant compte des conclusions de l'enquête réalisée l'année précédente auprès des télétravailleurs et non télétravailleurs pour mesurer l'impact du télétravail sur le travail en équipe et sur la performance de l'entreprise.

Après une année 2023 dense en négociations (salaires, intéressement, télétravail, déconnexion, ...), il y a eu peu de négociations engagées en 2024. Sur 7 accords négociés dans les pôles, 4 ont été signés avec au moins un des syndicats représentés (soit 57 %).

Le dialogue social est également développé lors de réunions mensuelles avec les membres du CSE, élu par le personnel tous les quatre ans. Les dernières élections datent de 2023.

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. A l'Épicerie, un panneau d'affichage virtuel Ressources Humaines permet d'y avoir accès de façon digitalisée. Une « Base de données économiques et sociales » informatisée est aussi 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 2024, toutes les réunions du personnel ont pu être organisées en présentiel. Le taux de satisfaction des participants a atteint 92 %.

Chez Traiteur Pâtissier, le lancement de la saison en septembre a été accompagné sur 2 des sites par des réunions spécifiques par atelier avec présentation des projets des sites et un temps de questions-réponses. Sur celui de Pont-Château, c'est une journée familles qui a été proposée aux salariés pour faire découvrir leurs savoir-faire à leurs proches.

Afin d'informer le personnel sur les innovations de leur pôle, les nouveaux produits sont présentés via l'affichage dynamique 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 ou digitale, donne les dernières nouvelles de l'activité du Groupe : mouvements de personnel, promotions internes, évolution de l'activité, lancements de nouveaux produits, état d'avancement des projets majeurs. Sur la majorité des sites, la communication interne s'appuie également sur un réseau d'écrans dynamiques installés dans les espaces de pause.



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 constituent un sujet d'attention majeur.

Chiffres-clés 2024

- | | |
|---|---|
| 😊 | Taux de dépenses de formation / masse salariale : 2,9 % (objectif > 2 %) |
| 😊 | Taux de salariés ayant suivi au moins une formation par an : 74 % (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. 74 % des collaborateurs (CDI et CDD) ont bénéficié au moins d'une formation dans l'année, représentant un budget de 1 209 K€, soit 2,9 % de la masse salariale. Le nombre d'heures de formation dépend de la nature des formations dispensées qui peuvent être plus ou moins longues. Progressivement, la formation en ligne se développe sur certaines

thématiques et ouvre de nouvelles opportunités. En 2023, un nouvel outil transversal de pilotage des formations a été développé au sein des services Ressources humaines.

Depuis plusieurs 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 selon les années, favorisent la cohésion, l'écoute, le questionnement et font appel à l'intelligence collective pour aider les participants à progresser sur un sujet spécifique.

Une formation est régulièrement 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, 28 personnes ont 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.

Pour les nouveaux arrivants, un système de parrainage est proposé sur les sites Traiteur Pâtissier : les « skippers » sont des volontaires qui accompagnent leurs nouveaux collègues dans leur intégration. A Malville, « l'école Tipiak » (une zone de production dédiée à la formation), lancée en 2023, s'est poursuivie pour favoriser un accueil réussi.

Le pôle Panification a mis en place le « Passeport formation pour améliorer le processus d'intégration des nouveaux salariés en production. En 2023, cette démarche avait d'ailleurs été récompensée par un prix au concours « Alim'acteur » organisé par l'AREA Normandie. Et à l'Épicerie, des petits-déjeuners d'intégration sont animés ponctuellement par la direction du pôle.

Enfin, des accompagnements individuels ou collectifs (pour les CODIR notamment) peuvent être proposés dans le cadre du plan de formation, 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, équité au travail

Le groupe Tipiak s'attache à promouvoir la diversité (la variété des profils recrutés en termes d'âge, de sexe, de caractéristiques physiques, d'origine sociale, de religion, d'orientation sexuelle), l'inclusion (le bien-être au travail, le respect de chaque collaborateur indépendamment des caractéristiques spécifiques de son profil) et l'équité (l'égalité de traitement pour chaque collaborateur).

Au-delà de prévenir toutes formes de discrimination, la promotion d'une culture de diversité, d'inclusion et d'équité contribue à accroître l'attractivité du groupe, la motivation et l'engagement des collaborateurs, à favoriser l'innovation et à augmenter durablement les performances du groupe.

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

Dans le cadre de la révision de l'analyse de la matérialité en 2022, l'importance de cet enjeu a été cotée « significative ». Deux indicateurs sont suivis et publiés pour l'illustrer : le taux de travailleurs handicapés et l'index égalité hommes/femmes.

Chiffres-clés 2024

- | |
|---|
|  Taux global de travailleurs handicapés : 6,8 % (objectif > 6 %) |
|  Index égalité hommes/femmes : 88 points (objectif > 86 points) |

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 2024, 2 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 6,8 % contre 6,1 % en 2023. 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. Le site de Panification a participé à l'action nationale « Duo Day », qui favorise l'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail et permet de lutter contre les préjugés. 4 duos ont ainsi été formés pour une journée.

D'autres initiatives ont été reconduites en 2024 dans le domaine de l'inclusion, notamment lors des campagnes de recrutement de saison sur plusieurs sites, comme l'accueil de salariés étrangers avec présence de traducteurs pour faciliter leur intégration.

En 2024, l'index d'égalité professionnelle consolidé s'établit à 88 points en moyenne pondérée, en hausse par rapport à l'année précédente.

6. L'environnement

Soucieux d'intégrer le développement durable dans ses activités, le Groupe Tipiak s'inscrit dans une démarche visant au respect et à 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 met en œuvre 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 des énergies et de l'eau,
- ✓ 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 (« Global Compact ») auquel le Groupe adhère depuis 2003.



Utilisation efficace des ressources

En 2024, la production totale des sites industriels du Groupe Tipiak s'élève à 38 394 tonnes, en retrait de 3,7 % par rapport à 2023. Cette tendance baissière touche principalement 2 des sites du secteur Froid.

Chiffres-clés 2024

- | | |
|---|---|
| 😊 | Energies : consommation MWh/tonne fabriquée : 1,53 (objectif < 1,60) |
| 😊 | Eau : consommation m ³ /tonne fabriquée : 4,30 (objectif < 4,98) |

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 2024 sont quasi stables par rapport à 2023. Cette tendance est due aussi bien à la consommation de gaz (+ 0,8 %) qu'à celle d'électricité (+ 1,2 %), expliquée en partie par la baisse d'activité. En effet, la variation d'activité n'a pas forcément un effet proportionnel sur les consommations d'énergies, du fait de postes de consommation constants, comme la production de froid.

Sur les sites, les actions d'optimisation menées depuis quelques années se poursuivent : remplacement de matériels (marmite de cuisson, cuiseurs vapeur), poursuite de la mise en place d'éclairage en LED avec pilotage en Gestion Technique Centralisée, déconsignation du froid, compresseurs à vitesse variable, mise en place de compteurs divisionnaires et meilleur suivi des indicateurs pour améliorer le pilotage, rénovation de locaux moins énergivores, récupération de chaleur, écoconduite des fours sur le site de Panification... Dans le secteur Froid, le projet « Mégawatt », animé par le référent énergies, prévoit la mise en place d'un plan d'action adapté sur chacun des 5 sites, en commençant par la mise en place de solutions techniques permettant de mieux mesurer les consommations. En parallèle, Tipiak Epicerie continue à piloter son plan d'action ayant pour ambition de réduire de 10 % les consommations d'énergie du site.

Dans ce cadre, des campagnes de sensibilisation sur les économies d'énergie ont aussi été menées en interne pour promouvoir les bonnes pratiques. Pour exemple, des communications internes régulières diffusées sur l'évolution des indicateurs suivis.

Depuis une dizaine d'années, plusieurs sites se sont aussi 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. L'investissement engagé en 2022 sur l'outil de supervision du pilotage des énergies à Saint-Aignan de Grand-Lieu a obtenu un certificat en 2024. A Fouesnant, la mise en place de matelas isolants sur le réseau vapeur fera l'objet d'un certificat en 2025.

A date, une faible partie d'énergies renouvelables est utilisée sur les sites dans le cadre de la fourniture d'électricité (proportion de 2 % environ).

Utilisation de l'eau :

L'eau est prélevée sur les réseaux d'eau potable ; bien que ses sites, situés dans l'Ouest de la France, n'aient pas été affectés par des restrictions d'eau en 2024, le Groupe promeut l'utilisation efficace de cette ressource.

L'eau est utilisée dans la fabrication des produits, le nettoyage des équipements et locaux, et certains process de refroidissement. En 2024, en moyenne, et toutes fabrications confondues, le Groupe a consommé 4,30 m³ d'eau par tonne de produits fabriqués, ratio en baisse par rapport à 2023 (- 3,7 %). La variation d'activité n'a pas systématiquement un effet proportionnel sur l'eau, du fait de postes de consommation constants, comme le nettoyage quotidien des ateliers ou les condensateurs évaporatifs. L'évolution des consommations est hétérogène selon les sites.

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 et remplacement de 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 (création de boucles fermées de refroidissement d'eau d'un cuiseur, gestion du retour des condensats de chaudière par exemple).



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

Chiffres-clés 2024

- ☹️ DCO /million tonnes fabriquées : 210 (objectif < 198)
- ☹️ Déchets : tonnage/1 000 tonnes fabriquées : 111 (objectif < 101)
- 😊 Taux de valorisation des déchets : 92 % (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 8,05 tonnes en 2024 après application du taux d'abattement des stations de traitement communales. Le tonnage est en baisse par rapport à 2023 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'une des usines de Traiteur Pâtissier, équipée d'une station de traitement biologique des eaux, a bénéficié d'une réfection. En revanche, le site de Tipiak Epicerie enregistre une hausse.

Le ratio tonnage DCO par million de tonnes de produits fabriqués est également en baisse par rapport à l'année précédente.

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 2024, les usines du Groupe ont généré 4 246 tonnes de déchets (ce qui

représente un ratio de 111 tonnes de déchets pour 1000 tonnes de produits fabriqués, en baisse par rapport à 2023), dont 15 % sont des biodéchets avec réemploi en alimentation animale.

- ✓ Les déchets industriels non dangereux (DIB), qui sont des déchets en mélange, ont représenté 795 tonnes, en baisse de 11 % par rapport à 2023. Ils sont récupérés pour être, en général, incinérés par des sociétés spécialisées ou utilisés en production de méthane. Pour certains sites, ces déchets sont orientés vers des centres de stockage (cf § valorisation des déchets).
- ✓ Les biodéchets sont destinés à la valorisation par des organismes habilités (compostage, méthanisation) (1 908 tonnes) ou au « réemploi » dans des filières d'alimentation animale (634 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 14 tonnes en 2024 (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 2024, les sites industriels ont rejeté 400 tonnes de cartons et emballages, volume en baisse de 14 %. Le recyclage est assuré par des entreprises spécialisées reconnues.
- ✓ Les boues en matière sèche ont représenté 70 tonnes. Le tonnage est en baisse par rapport à 2023.

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

En 2024, le pourcentage global de valorisation des déchets (matière ou énergétique) s'élève à 91,7 % 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. Après 2 années impactées par la baisse capacitaire de l'un des centres de valorisation de Nantes-Métropole (4 sites concernés) en 2020 et 2021, le taux de valorisation se stabilise au-dessus de 90 %.

Le tri du papier est pratiqué sur tous les sites. En 2024, 2,5 tonnes de papier ont ainsi été collectées pour être, soit cédées à des associations caritatives, soit revendues en valorisation. Ce tonnage était en baisse depuis 4 ans du fait d'une réduction des effectifs administratifs en présentiel et de la digitalisation de certains process. En 2024, on constate une baisse de 52 %, accentuée par une répartition différente sur les filières. Plusieurs sites disposent également de filières de tri spécifiques dans les bâtiments administratifs et les zones de pause : gobelets, bouteilles et emballages plastiques, canettes en métal, ainsi que les bio-déchets (restes de repas) sont ainsi collectés. Les salariés sont sensibilisés par voie électronique et affichage.



Changement climatique et émissions de gaz à effet de serre (GES)

Depuis 2013, les sites du Groupe comptabilisent leurs émissions de gaz à effet 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 2024

- | |
|--|
| ☹️ Tonnage eq CO ₂ /1 000 tonnes fabriquées (scope 1&2*) : 285 (objectif < 243) |
| ☹️ Tonnage eq CO ₂ /1 000 tonnes fabriquées (scope 3*) : 2 482 (objectif : 2 400) |

(*) 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 2024 est de 10 945 TeqCO₂ pour les 7 sites, en légère hausse par rapport à 2023. Malgré les efforts portés sur le pilotage des installations, le résultat est affecté par le remplacement de fluides frigorigènes, suite à des fuites accidentelles. Le ratio tonne équivalent CO₂ pour 1000 tonnes de produits fabriqués est sensiblement identique ; il n'atteint pas l'objectif attendu.

Le Groupe a engagé depuis plusieurs années un 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. En 2024, les investissements ont concerné le site de Malville avec la mise en œuvre d'une solution au CO₂.

La conversion à des technologies de fluides naturels est également planifiée pour les 2 derniers sites du secteur Froid (Marans et Saint-Herblain) dans les années à venir (2026-2030).

Par ailleurs, les audits énergétiques réalisés progressivement sur tous 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.

La valeur du scope 3 pour l'année 2024 est évaluée à 95 283 eqCO₂, soit 90 % du total des émissions de GES. Elle est en baisse de 2 % au global par rapport à 2023. La baisse d'activité explique en partie cette tendance.

Les achats de matières premières et emballages représentent la part la plus importante du scope 3 (85 %). Un travail d'approfondissement de l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 sur cette catégorie a été mené en 2022. Le fait d'avoir affiné les facteurs d'émission par catégories d'achat, en prenant en compte les pays de provenance, a permis d'identifier les leviers d'optimisation dans chacun des pôles. A partir de cette analyse, un plan d'action de réduction de l'empreinte carbone sera formalisé et déployé dans les années à venir.

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 les postes déchets, achats matières premières/emballages, moyen pour les postes transport (amont et aval), fort pour le poste achat de stockage froid, très fort pour les autres postes (distribution, déplacements, process/utilisation/fin de vie des produits vendus).

7. Les partenaires d'affaires



Approvisionnement responsables

Les enjeux sociaux et environnementaux ne portent pas uniquement sur les fournisseurs directs du Groupe mais bien sur l'ensemble de la chaîne de valeur. L'approvisionnement responsable fait référence à plusieurs types de critères : qualité des matières et emballages, pérennité des relations commerciales engagées, responsabilité sociale, environnementale et sociétale.

Le Groupe se doit d'être attentif aux sujets touchant le respect des droits humains, la santé sécurité des salariés et le respect de l'environnement, mais également à la consommation de matières premières et l'économie circulaire, la juste rémunération des producteurs, le bien-être animal et l'impact socio-économique local.

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 2024

- | |
|--|
|  Taux de fournisseurs audités par an (en chiffre d'affaires) : 14 % (objectif > 12 %) |
|  Taux des non-conformités fournisseurs : 5,3 % (objectif < 5 %) |
|  Taux de fournisseurs évalués satisfaisants : 93,1 % (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 2024, 8 % des fournisseurs du Groupe représentant 14 % 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 poisson en Ecosse ou en Norvège, la noix de Saint-Jacques en Amérique du Sud, le manioc en Thaïlande).

Volet droits humains, social et environnement :

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 (céréales,

manioc, quinoa, produits de la mer, huiles), les pôles portent aussi une attention particulière à l'origine géographique des matières ou à la certification de la filière.

Un comité transversal Achats est animé au niveau du groupe. Il permet de dynamiser les différents enjeux environnementaux et sociaux de cette fonction. La charte achats responsables a ainsi pu être déployée auprès des fournisseurs matières premières et emballages de l'ensemble des pôles dès 2023. Le taux de retours positifs enregistré par les pôles à fin 2024 est de 83 %. Un premier audit RSE a également été réalisé début 2024 chez un fournisseur de céréales.

Dans les années à venir, le Groupe réaffirme sa volonté de déployer sa politique achats responsables sur la base de la cartographie des risques établie au regard des pays de provenance des matières premières et emballages. Cette démarche vise notamment à 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.



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 2024

- | |
|---|
|  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 SAS 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 SAS 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 de 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 de formation en ligne 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 est déployé progressivement. En 2024, près d'une vingtaine de personnes a été formée, soit au total plus d'une centaine depuis le lancement.

Les actions seront ainsi poursuivies en 2025, 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. Elles s'associent aussi à des initiatives impliquant des professeurs de collèges, lycées, établissements d'enseignement supérieur ou représentants de France Travail 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 2024, les dons de produits aux associations représentent 34 K€, les ventes « en déstockage » 464 K€ et la vente de co-produits pour l'alimentation animale 42,5 K€ ; ce qui représente un volume total de 891 tonnes.

Depuis une dizaine d'années, le Groupe soutient l'action de plusieurs salariés sportifs (frais d'inscription couverts) qui participent au Marathon de Nantes en relais. Cinq équipes aux couleurs de Tipiak, soit une vingtaine de salariés issus de plusieurs sites, étaient présentes sur la ligne de départ en 2024.

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 AREA 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. Plusieurs sites ont organisé des animations autour du thème « Octobre rose », pour relayer la campagne nationale de sensibilisation au dépistage du cancer du sein ou celle du « Novembre bleu » (pour les maladies masculines).

Le Groupe favorise également l'accueil de stagiaires, de niveau collègue (stages d'observation) jusqu'au stage de fin d'études supérieures. En 2024, 48 stagiaires (tous niveaux confondus) ont ainsi été accueillis dans les différents services de l'entreprise, dont 27 % 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 2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Contrats à durée indéterminée	32	240	681	953	978	965
Contrats à durée déterminée*	1	29	173	203	233	404
Total effectifs Tipiak	33	269	854	1156	1211	1369
Intérimaires	2	29	71	102	103	125
Total effectifs	35	298	925	1258	1314	1494

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

Effectif annuel moyen en équivalent temps plein par statut

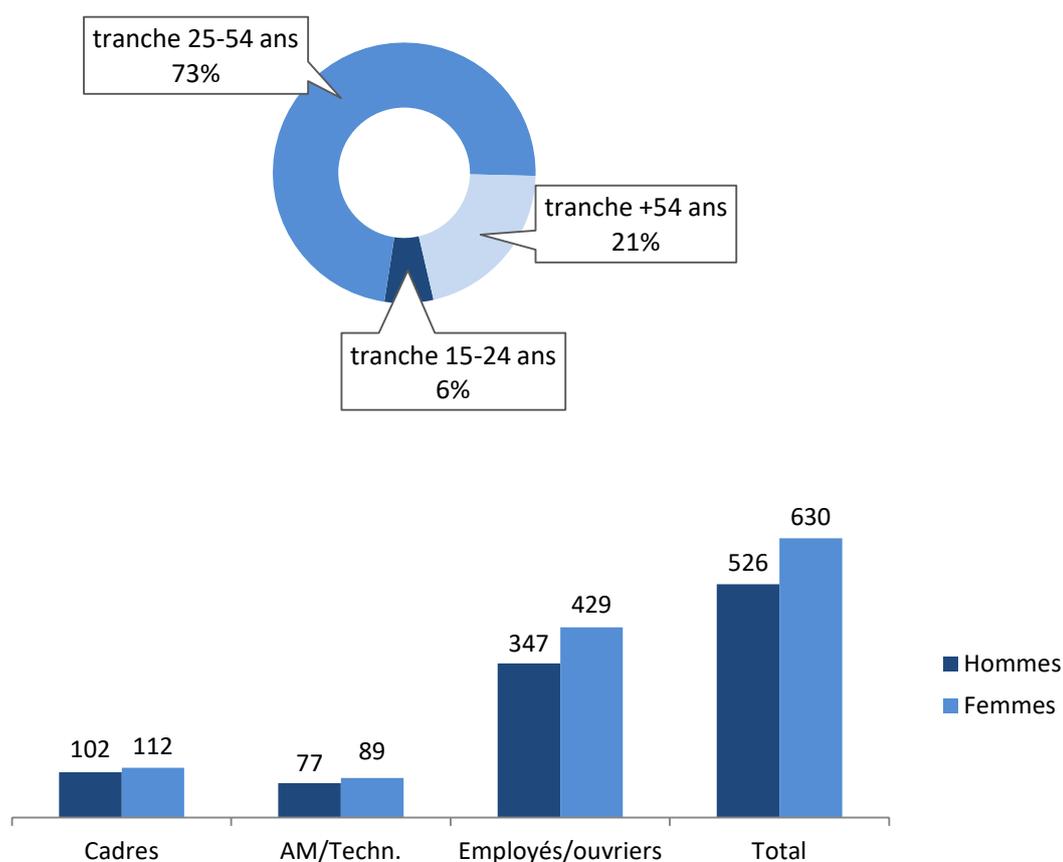
Statut	Services centraux	Secteur Sec	Secteur Froid	Effectif 2024	H 2024	F 2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Cadres	15	89	110	214	48 %	52 %	201	196
Maîtrise et Techniciens	6	58	102	166	46 %	54 %	172	162
Employés/ouvriers	12	122	642	776	45 %	55 %	838	1011
Total effectifs Tipiak*	33	269	854	1156	46 %	54 %	1211	1369

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

Effectif inscrit au 31 décembre 2024 (hors intérim)

Effectifs	Services centraux	Secteur Sec	Secteur Froid	Total effectif au 31/12/2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Contrats à durée indéterminée	30	234	678	942	977	1008
Contrats à durée déterminée	1	30	81	112	79	170
Total	31	264	759	1054	1056	1178
<i>Dont à temps partiel</i>	1	9	64	74	77	72

Répartition par sexe et par tranche d'âge



Recrutement et turn over

Mouvements	2024	2023	2022
Embauches en CDI	111	113	190
<i>dont créations de poste</i>	15	19	81
Turn over (tous motifs confondus)*	12,9 %	12,6 %	16,9 %

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

Formation

Formation	2024	2023	2022
Nb de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation	850	803	794
Nb d'heures de formation dispensées	17 600	17 004	15 488
Budget total	1 209 K€	1 306 K€	957 K€
% de la masse salariale	2,86	3,01	2,1

Insertion des personnes handicapées

Travailleurs handicapés	2024	2023	2022
Taux de travailleurs handicapés (%)	6,79	6,10	6,46

2/ Données environnementales

Utilisation des énergies

Energies (en MWh)	2024		2023		2022	
	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée
Electricité	23 973	0,62	24 609	0,62	26 740	0,63
Gaz	34 589	0,90	35 638	0,89	40 544	0,95
Fioul	196		215		215	
Total énergies	58 758	1,53	60 469	1,52	67 511	1,58

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

Utilisation de l'eau

Eau / rejets	2024		2023		2022	
	total	par tonne fabriquée	Total	par tonne fabriquée	total	par tonne fabriquée
Consommation totale (en m ³)	165 200	4,30	178 228	4,47	207 714	4,85

Rejets des eaux usées (en m ³)		3,03		2,95		3,3
Coefficient de rejet (en %)	70		68		66	

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)	2024	2023	2022
SCOPE 1 (*)	9 835	9 674	12 829
SCOPE 2 (*)	1 110	1 139	1 238
TOTAL SCOPES 1&2	10 945	10 813	14 067
Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées	285	271	329
SCOPE 3 (*)	95 283	97 167	108 445
Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées	2482	2436	2 534
TOTAL SCOPES 1,2 & 3	106 228	107 980	122 511
Tonnes eq CO2 / 1000 tonnes fabriquées	2 767	2 707	2 863

(*) 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

Répartition des achats matières premières (en valeur) :

Les quatre principales familles de matières premières (hors emballages) représentent 68 % (soit 42,4 M€) du montant total des achats de matières premières (contre 69 % en 2023).

